



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA PROVINCIA
DE SAN ROMÁN, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Bach. SANCA CALCINA, ALEX

Bach. LAURA SANCA, DIEGO

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. GUISELVA VANESSA MENDOZA CHÁVEZ

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A mi esposa, Sara Turpo Mayta, y mis hijos, Alex y Sara, congratulo el presente estudio de trabajo de investigación concluido, plasmado en este informe que contiene mi sabiduría, por su apoyo incondicional y que me permitió lograr las metas que me he trazado. Igualmente, a mis apreciados familiares, que me brindaron el apoyo en momentos de tristeza y alegría.

Alex.

A mi madre, Paulina Sanca Calcina, Por el tiempo que compartieron desde mi infancia hasta mi formación profesional y ser hombre de bien, por haberme guiado correctamente en el camino del saber.

Diego.

AGRADECIMIENTO

Mediante la escritura, agradecemos a los claustros virtuales de la Universidad Privada Telesup con sede en la provincia de San Román, y por la oportunidad de realizarme como profesional. A nuestra asesora de tesis, Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez, por las sugerencias dadas en cada momento de apoyo.

A nuestros compañeros (as) de estudio, por sus valiosos aportes, sin este apoyo, no hubiera sido posible culminar la tesis, agradecemos por todos sus consejos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: analizar la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020, fue de tipo de investigación Básica, se ha empleado el método analítico, nivel correlacional, diseño no experimental, como población estuvo constituido de 137 trabajadores de la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., de las cuales se seleccionó a 100 trabajadores, a ellos, se les aplicó el instrumento de un cuestionario con preguntas estructuradas, y el análisis e interpretación con estadística descriptiva, con ello, se ha demostrado que sí existe relación entre la variable clima laboral y la variable de estrés. Al realizar, el análisis, se obtuvo como resultado la correlación entre ambas variables, por eso se encontró que la relación fue negativa, de grado moderado y altamente significativa (r_s . -.460; p = .002). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, por ello, se establece que existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020. Se concluye, que el nivel de clima laboral de 48% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 33% que se encuentra en un nivel alto; asimismo, el nivel de estrés del 53% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 24% se encuentra en un nivel alto, vale decir, los trabajadores de construcción civil.

Palabras clave: clima, laboral, estrés, trabajadores, construcción, civil.

ABSTRACT

The present research work had as general objective: To analyze the relationship between the work environment and stress in the workers of a construction company in the province of San Román, 2020, it is of the Basic type of research, the analytical method has been used, Correlational level, non-experimental design, as a population it was made up of 137 workers from the Lexurr EIRL construction company, of which 100 workers were selected, the questionnaire instrument with structured questions was applied to them, and the analysis and interpretation with descriptive statistics , thereby demonstrating that there is a relationship between the work climate variable and the stress variable. When carrying out the analysis, the correlation between the two variables was obtained as a result, which is why it was found that the relationship is negative, moderate and highly significant (r_s . -.460; $p = .002$). Therefore, the alternative hypothesis is accepted, therefore, there is a significant relationship between the work environment and stress in the workers of a construction company in the Province of San Román, 2020. It is concluded that the work environment level of 48 % of the sample is at a moderate level, followed by 33% is at a high level; Likewise, the stress level of 53% of the sample is at a moderate level, followed by 24% is at a high level, that is, civil construction workers.

Key words: Climate, labor, stress, workers, construction, civil.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación práctica, social	16
1.3.3. Justificación metodológica	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivo específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18
2.1.2. Antecedentes internacionales	20
2.2. Bases teóricas de las variables	21
2.2.1. Clima laboral	21
2.2.2. Estrés	26

2.2.2.1. Tipos de estrés de comportamiento	28
2.3. Definiciones de términos básicos	31
III. MÉTODOS Y MATERIALES	33
3.1. Hipótesis de la Investigación	33
3.1.1. Hipótesis General.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Variable de estudio.....	33
3.2.1. Definición conceptual	33
3.2.2. Definición operacional	34
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	35
3.3.1. Tipo de investigación.....	35
3.3.2. Nivel de investigación.....	36
3.4. Diseño de la Investigación.....	36
3.5. Población y muestra de estudios.....	36
3.5.1. Población	36
3.5.2. Muestra	36
3.5.3. Muestreo	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	38
3.7. Métodos de análisis de datos	43
3.8. Aspectos deontológicos	43
IV. RESULTADOS	44
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	49
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2. Operacionalización de las variables	65
Anexo 3: Instrumento.....	66
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	68
Anexo 5: Base de datos.....	76
Anexo 6: Propuesta de valor.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de validez ítem –test de la escala de clima laboral	40
Tabla 2. Estadísticos de confiabilidad la escala de clima laboral	41
Tabla 3. Análisis de validez ítem –test de la Escala de Estrés laboral	42
Tabla 4. Estadísticos de confiabilidad de la escala de estrés laboral.....	42
Tabla 5. Estadística descriptiva del clima laboral	44
Tabla 6. Estadística descriptiva de estrés	44
Tabla 7. Niveles de la variable clima laboral	45
Tabla 8. Niveles de la variable estrés.....	45
Tabla 9. Prueba de normalidad para el clima laboral	46
Tabla 10. Prueba de normalidad para estrés	46
Tabla 11. Relación entre clima laboral y estrés.....	47
Tabla 12. Relación entre remuneración de trabajadores y comportamientos	47
Tabla 13. Relación entre horarios de trabajo y sentimientos.....	47
Tabla 14. Relación entre interacción personal y situación familiar	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tabla Salarial con beneficios sociales.....	23
---	----

INTRODUCCIÓN

En este momento, la construcción civil es una de las actividades claves que contribuye en la economía en la provincia de San Román, donde se utiliza activamente la mano de obra para construcciones de viviendas familiares, edificaciones, los participantes en su mayoría la constituyen el grupo humano del sexo masculino, como consecuencia de ello, tienen estrés laboral y esto afecta su entorno laboral; la misma que está dividida en diversas funciones como operario, oficial, peón, los que realizan tareas auxiliares dentro de la construcción. La construcción civil se caracteriza por ser de trabajo brusco y temporalidad. Pues, los obreros realizan sus labores de edificación, construcción de viviendas, que una vez terminada, se quedan sin trabajo alguno, hasta que haya una obra o proyecto nuevo. Al mismo tiempo, los trabajadores se trasladan de distintos lugares de la provincia de San Román, dependiendo del trabajo encargado que desarrollan conlleva al clima laboral y estrés como ansiedad, insomnio, fatiga, irritabilidad, tristeza, amargura, existe ocasiones en la que los obreros tienen que trabajar bajo la lluvia o trabajar bajo el calor de verano, ya que, deben cumplir con su horario de trabajo. Viendo esta realidad la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., ha considerado los recursos humanos, un elemento crucial en el ámbito laboral y disminuir el estrés, el ambiente laboral depende del trato del gerente de la empresa y/o supervisor puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño en el interno de los 137 trabajadores; por ello, surgió la necesidad de estudiar el clima laboral con base de los comportamientos y su relación de los trabajadores/as del área de construcción civil, como una prioridad para el buen funcionamiento de la empresa y de cómo perciben los empleados el entorno laboral, por ejemplo, la remuneración del trabajador, horas de trabajo, interrelación personal y grupal en el desenvolvimiento con la mayor facilidad, y esto, determina positivamente en su desempeño. Entonces, la investigación buscó analizar la relación que existe entre ambas variables, por eso resultó clave, pues permitió identificar los tipos de estrés, tanto el comportamiento, sentimiento, estrés por la situación familiar, factores que están afectando el clima laboral, conocer cómo se sienten en el lugar de trabajo y cuánto están comprometidos con la empresa constructora y estén dispuestos a

enfrentar estas situaciones de cambios y adaptarse a la realidad del clima laboral, pues existe, una sensación de dependencia y acción para la realización el trabajo asignado. Por otro lado, el autor Osorio & Niño (2016) de la Universidad de San Buenaventura de Colombia, llega a la conclusión, que el “Estrés laboral es un fenómeno como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo, y de acuerdo con los planteamientos dados, del mismo modo, el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado, entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto”. Asimismo, Arreaga et al (2020) “El estrés laboral es una afectación que puede presentarse en diferentes ámbitos laborales y ocupacionales, donde el área obrera de construcción no es la excepción; mediante los datos recabados podemos establecer que cerca del 68% de la población obrera, presenta estrés laboral en diferentes niveles”. En ese sentido, se evidencia que el ambiente laboral, es un factor decisivo, sin embargo, pocas veces es entendida por los empresarios a la que están expuestos los trabajadores de construcción civil, esto nos lleva a pensar, que la intervención en materia de salud mental es importante, no solo para el desempeño del trabajos en óptimas condiciones, sino también poder cautelar el buen funcionamiento e interrelación personal, para la cual, la estructura del trabajo está dividida de la siguiente manera. **El capítulo uno** se centra en los problemas de investigación, formulación, objetivos, justificaciones de investigación, entre otros contenidos. **Capítulo dos**, que lo componen los antecedentes investigativos, la fundamentación científica, categorías fundamentales y el marco teórico, que consiste en relacionar el clima laboral y estrés de los trabajadores de construcción civil. **El capítulo tres** está conformado por la metodología de la investigación, hipótesis, variables de la investigación, operacionalización de las variables. **El capítulo cuatro** describe la interpretación de los resultados de la investigación. **Capítulo cinco**, está constituido por la discusión de los resultados con los antecedentes de investigación. **Capítulo seis**, describe las conclusiones a las que se arribaron con la investigación, y finalmente el **capítulo siete**, presenta las recomendaciones de parte de los investigadores, en seguida se encuentran indicadas las referencias bibliográficas y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema

Uno de los graves problemas psicológicos que aqueja a las personas en el mundo, es precisamente el estrés que viene deteriorando al clima laboral en las empresas constructoras, sobre todo, en la interrelación entre los compañeros de trabajo y la rudeza de trabajo en su contexto.

En el Perú, el estrés ha sido identificado como uno de los problemas psicológicos de los trabajadores de construcción civil, pues se observan reacciones preocupantes como la fatiga, irritabilidad, y manifestaciones estéricas que deteriora directamente y/o indirecta al clima laboral, posteriormente los conflictos internos que desequilibran la salud física y mental de los trabajadores, ya que en los últimos años, se ha incrementado considerablemente en las empresas constructoras.

Pues, el trabajador de construcción civil desarrolla trabajo en espacios agrestes, y por el mismo hecho que a diario están en ese ambiente de trabajo, conlleva manifestaciones de estrés como la fatiga, ansiedad, insomnio, irritabilidad, amargura, tristeza, etc., que disminuyen la capacidad de rendimiento laboral. Similar situación viene ocurriendo en la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., ubicada en la provincia de San Román, pues los trabajadores han mostrado síntomas de tristeza, amargura, que afecta al clima laboral, por la continua interrelación entre los operarios, peones, ingeniero residente, que cumplen las labores de construcción que, generalmente ocasiona desgaste físico, o mental por el trabajo brusco y ambiente agreste por los materiales que se utilizan, el cemento, ladrillos, mezcla de cemento, transporte de arenas, rocas, cascajo e insumos, que se necesitan para culminar la construcción previsto, ya sea en obras públicas, construcción de inmuebles, etc.

Por los hechos descritos, la investigación contribuye a prevenir y/o disminuir el estrés en el ámbito del clima laboral, evitar el quebrantamiento del estado anímico de los trabajadores de construcción civil, tanto a los operarios, maestros de la obra, oficiales, personal de apoyo. Del mismo modo, para las empresas constructoras, específicamente los gerentes, ingenieros civiles; al mismo tiempo.

Con los datos obtenidos las instituciones pertinencia del área de psicología propicien intervenciones con programas que disminuyan el nivel de estrés, como mecanismo para salvaguardar la salud mental de los trabajadores de construcción civil.

El impacto de la investigación será un instrumento útil para los profesionales en psicología, educadores, también, en otras especialidades, pues servirá como fuente de información, a base de ello, tomen las decisiones adecuadas durante su ejercicio profesional y/o elaborar algún programa de intervención cuando el estrés se incremente en el ámbito laboral, y con ello, mejorar el clima laboral de los trabajadores.

En vista, que las empresas constructoras no cuentan con una investigación que trata el clima laboral y estrés, aminorar la afectación de la problemática de salud mental; por ello, la investigación propone encontrar los efectos adversos de estrés en los trabajadores de construcción civil, ya que poseen las manifestaciones de diversos tipos de estrés, tanto en su comportamiento, sentimiento, u otros síntomas conductuales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa constructora de San Román, 2020?

PE 2. ¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión de remuneración de los trabajadores y la dimensión de comportamiento en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román,2020?

PE 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?

PE 5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El estrés es una de las enfermedades de carácter psicológico que más afecta a los trabajadores y condiciona al ambiente del clima laboral sea negativo y/o positiva al respecto de su comportamiento. En tal sentido, nuestra investigación contribuye con un conjunto de teorías, que sustentan el marco teórico, asimismo, los contenidos de la investigación servirán para las futuras investigaciones, como antecedente, toda vez, que los estudiantes de las universidades públicas y privadas continuarán desarrollando la investigación de clima laboral y estrés.

1.3.2. Justificación práctica, social

Los datos recabados permitirán llevar a la práctica, un plan de intervención y/o propuesta de valor en beneficio de los trabajadores de construcción civil, que padecen de estrés como ansiedad, fatiga u otras manifestaciones de carácter psicológico. El estudio se justifica socialmente, pues permite conocer la situación actual de los trabajadores que laboran en la empresa constructora, antes que se escuchen con mayor incidencia las quejas y sobrecarga laboral que conlleve a estrés laboral.

1.3.3. Justificación metodológica

El método empleado se fundamenta en la aplicación de la encuesta y los datos recabados con el análisis estadístico descriptivo, al respecto de las variables de clima laboral y estrés, al relacionarse en el ámbito laboral o grupos que nos rodean. Además, el estrés se ha convertido en un concepto de interés investigativo,

que requiere recabar datos con los procedimientos adecuados y calidad de trabajo, ya que se trata de manifestaciones propias de la actividad laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Analizar la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

1.4.2. Objetivo específicos

OE 1. Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

OE 2. Identificar el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román,2020.

OE 3. Determinar la relación entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

OE 4. Determinar la relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento de los trabajadores en una empresa constructora de la provincia de San Román,2020.

OE 5. Determinar la relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román,2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la actualidad, el clima laboral y el estrés, son las enfermedades de salud mental que están causando muchas situaciones de preocupación, por eso se indagó los antecedentes pertinentes al tema de investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales

En el contexto nacional encontramos a Gonzales y López (2017), con su investigación titulada: Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. Imata-Negromayo, desarrollado por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, con su investigación concluye que las condiciones laborales que presentan los colaboradores como las inadecuadas relaciones interpersonales, el maltrato que reciben por parte de los supervisores, la escasa colaboración, la remuneración y las deficientes condiciones de trabajo que brinda la empresa, trae como consecuencia la insatisfacción laboral de los colaboradores de la Constructora Queiroz Galvao S.A. Las características generales de los colaboradores describen con respecto al estado civil que el 76% de los colaboradores son casados, convivientes, viudos y divorciados. En cuanto al género, el 93% son de sexo masculino y el lugar de procedencia con mayor porcentaje son del departamento de Cajamarca con un 22%, en cuanto al nivel de instrucción es de 42% con secundaria completa.

Lazo (2017) con su investigación titulada: “Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil”, desarrollado por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, con su investigación concluye, que se observan las correlaciones de las dimensiones del clima laboral, en las que existen correlaciones positivas, estadísticamente significativas y altas, entre todas las dimensiones. Del mismo modo se correlacionan las dimensiones de la vulnerabilidad al estrés, donde se observan correlaciones medias, positivas y estadísticamente significativas entre todas las dimensiones. Al correlacionar las

dimensiones del clima laboral con las dimensiones de vulnerabilidad al estrés, se evidencia correlaciones estadísticamente significativas, inversas y bajas.

Bautista (2017) con su investigación titulada: “El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatasani – Huancané Puno, desarrollado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, concluye, la interacción personal influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatasani – Huancané Puno, 2017, asimismo la estructura organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatasani – Huancané Puno.

Larico (2016) con su trabajo de investigación titulado: “Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca” desarrollado por la Universidad Peruana Unión, concluye, que el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca, es alto en un 22% de todos los encuestados, que el 60% tiene un nivel de estrés laboral medio y que solo el 18% tiene un nivel de estrés laboral bajo. Estos resultados permiten afirmar que el 100% de los encuestados de la empresa sufren estrés laboral. Los resultados obtenidos nos permiten concluir: que el factor ambiental genera estrés laboral en los conductores, y que la incertidumbre tecnológica preocupa en un 24.4% categorizado como nivel alto de estrés laboral y que este es generador de estrés laboral en los mismos.

Chinchad Nunura y Huerta Ferrer (2016) con su trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral del personal obrero de la empresa Panasa – Paramonga” desarrollado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, concluye, existen diferentes niveles de satisfacción laboral y de acuerdo con la cantidad de producción del personal obrero de la Empresa Panasa Paramonga, por eso se han evaluado los indicadores como: toma de decisiones dentro del área de trabajo, decisión en sus tareas cotidianas cooperación. El porcentaje predominante muestra que el 55 % con un nivel de satisfacción medio, seguido por un 41.7% con un nivel de satisfacción bajo y finalmente existe un 3.3% con un nivel de satisfacción alto.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Para el efectuar del presente estudio, se ha recurrido a los anteriores trabajo de investigación, entre las cuales se ha podido ubicar a Freire (2019) con su investigación titulada: “El estrés laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Constructora Hidalgo e Hidalgo S.A. en la parroquia Cotaló, Provincia de Tungurahua” desarrollado por la Universidad Técnica de Ambato de **Ecuador**, concluye, las causas que generan estrés laboral son jornadas rígidas y extensas de trabajo, desmotivación al personal, ineficientes relaciones interpersonales, sobrecarga de funciones, entre otras, esto por ende acarrea efectos dentro de la organización, tales como: agotamiento físico y emocional, bajo rendimiento laboral, inadecuado clima laboral, desgaste físico e intelectual, entre otros, debido a diferentes factores que ocasionan inestabilidad en la interacción personal de los empleados.

Huayta (2019) con su investigación titulada: “Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción de la ciudad de La Paz”, desarrollada por la Universidad Mayor de San Andrés de **Bolivia**, concluye, la Escala de estrés laboral de la OIT/OMS, muestra que existe un bajo nivel de estrés laboral en obreros de la construcción, siendo representado por un 93% equivalente a 28 personas, asimismo, un 7% equivalente a 2 personas mostraron un nivel intermedio de estrés. La fuente de estrés en obreros de la construcción se da en la categoría de cohesión grupal, en el cual se debe afianzar la integración y respaldo entre los miembros del grupo de trabajo, para alcanzar mayor rendimiento en los objetivos de la organización.

Segovia Brunschwig (2018) con su trabajo de investigación titulada: “Estudio de la relación entre el nivel de integración de la estructura de personalidad, el estrés parental y la sintomatología depresiva en padres” desarrollada por la Pontificia Universidad Católica de **Chile**, concluye el rol del sexo en la relación entre el nivel de integración de la estructura de personalidad y estrés parental de padres tiene una relación significativa, por eso los niveles son altos en su estructura de integración de la estructura de la personalidad y de estrés parental.

Orrala (2018) con su investigación titulado: “Estrés y funcionamiento del sistema inmunológico en la usuaria que acude al consultorio de atención psicológica del sub centro Lucha Obrera” de la ciudad de Babahoyo en la provincia de los Ríos, desarrollado por la Universidad Técnica de Babahoyo de **Ecuador** concluye, la actitud constantemente negativa ante la salud que el paciente que había adoptado como forma de vivir, el estrés constante en que se encontraba, influía en su sistema inmunitario, el cual se debilitaba y le hacía vulnerable, por lo que podía llegar a padecer con mayor facilidad una enfermedad orgánica real, esta recorría distintos especialistas a los que iba describiendo sus síntomas y, a medida que les hacen pruebas y le derivaban a otro, lo que le hacía pensar más acerca de la gravedad de su mal, sufría al creer que su familia no la tomaba en serio y la trataba adecuadamente.

Mejía (2017), con su investigación titulada: “El clima laboral del personal de oficina en una empresa constructora” desarrollado por la Universidad Espíritu Santo de **Guayaquil-Ecuador**, concluye, existe un grado de inconformidad por parte de los trabajadores, debido a que el manejo de ciertas áreas no se efectúa de manera correcta a consecuencia de una deficiente organización.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Clima laboral

“Se caracteriza el ambiente de trabajo como bueno, sin mayores presiones sin llegar a confrontaciones entre trabajadores, y de igual forma no debe existir la ruptura con sus subordinados en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio” **(Muñoz-Seco et al., 2006)**

El clima laboral es la percepción del trabajador de su entorno que lo rodea, y su comportamiento es apreciado al interrelacionarse con sus semejantes en el tiempo, ya sea grande, mediana o pequeño espacio en la que desarrolla sus actividades diarias y con dificultades durante el cumplimiento de su trabajo, que se manifiestan a la hora de relacionarse con el ingeniero residente, operario, oficial, peón y todos aquellos miembros de la empresa constructora, inmerso al desarrollo de sus funciones.

“Conjunto de características que permanecen en una empresa la cual se distinguen de otras e influyen en el comportamiento de los trabajadores que la conforman. Desde esta perspectiva depende del ambiente en el cual se halle”
(Méndez, 2019)

Vale decir, el clima laboral son características conductuales, actitudes, expectativas, de la vivencia diaria, la cual puede ser negativas y/o positiva, en líneas generales tiene que ver con sensaciones compartidas entre los miembros del equipo de trabajo, por ello, el trabajador puede contribuir a una mejora y/o degradación del clima laboral, es decir, aquellos elementos que inciden directamente e indirectamente en los resultados del trabajo realizados o esperado.

“Una organización con un buen clima tiene una alta posibilidad de lograr la interrelación moderada, el cual tiene un nivel significado entre sus miembros. Sin embargo, el clima es conflictivo no podrá esperar un alto grado de satisfacción”.
(Vera, 2019)

El clima laboral, es aquella percepción que albergan las personas al respecto de su comportamiento, remarcando lo que se espera de él y del equipo de trabajo, que está constituido por profesionales y no profesionales, con el propósito de lograr el bien común y un clima laboral adecuado.

2.2.1.1. Elementos de clima laboral

Según Ramos y Tejada (2017) los elementos de clima laboral están constituidos por la remuneración prevista del trabajador de construcción civil, ingeniero residente, contador, operario, oficial y peón

2.2.1.1.1. Remuneración del trabajador de construcción civil

Si bien son muchas las causas y los factores que contribuyen a que las obras de construcción civil sean deficientes, una de las causas más importantes es la remuneración, que otorga la empresa a sus empleados. Por ello, las selecciones del personal para trabajos en construcción civil, constituyen una materia fundamental de recursos Humanos, sobre todo, el proceso de planeación con un adecuado reclutamiento dirigido a identificar e incorporar a la empresa **(Zapata & Tapia, 2012)**

Por las particularidades y características, está sujeto al régimen laboral especial de construcción civil, todo aquello que realicen actividades de construcción de infraestructura de albañilería, para la cual está establecida en tres (3) categorías: operarios, oficiales, peones, desde la perspectiva de necesidad de trabajo; que incluye al ingeniero residente y contador, por lo que se estableció el jornal básico para cada una de las categorías de trabajadores de este régimen, En tal virtud, este régimen se encuentra establecido básicamente por los convenios colectivos que cada año celebran los sindicatos de trabajadores y de empleadores del sector de la construcción.



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Directorial N° 56
Afinado a la CGTP - PLUMACON - UTS
Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria
Teléfono: 312-2634 / 261-2370 / 325-5495 Cel.: 987515423
E-mail: secretaria@ftccperu.com
Web: www.ftccperu.com

TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL (Del 01.06.2018 al 31.05.2019)

OPERARIO						
Jornal Básico	87.20	*	6	días		403.20
Descanso Semanal Obligatorio	11.20	*	6	días		67.20
BUC 32 %	21.50	*	6	días		129.02
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	10.08	*	6	días		60.48
Vacaciones 10%	6.72	*	6	días		40.32
Gratificación F. Patrias	12.80	*	7	días		89.60
B. Extraordinaria Ley 29351	1.16	*	7	días		8.08
Total Bruto Salarios						841.09
Descuento SNP 13%						63.17
Descuento CONAFOVICER 2%						9.41
Pago Neto Semanal						748.51
OFICIAL						
Jornal	53.70	*	6	días		322.20
Descanso Semanal Obligatorio	8.95	*	6	días		53.70
BUC 30 %	16.11	*	6	días		96.66
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	8.06	*	6	días		48.33
Vacaciones 10%	5.37	*	6	días		32.22
Gratificación F. Patrias	10.23	*	7	días		71.60
B. Extraordinaria Ley 29351	0.82	*	7	días		5.74
Total Bruto Salarios						674.35
Descuento SNP 13%						65.62
Descuento CONAFOVICER 2%						7.52
Pago Neto Semanal						601.21
PEON						
Jornal	48.10	*	6	días		288.60
Descanso Semanal Obligatorio	8.02	*	6	días		48.10
BUC 30 %	14.43	*	6	días		86.58
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	7.22	*	6	días		43.29
Vacaciones 10%	4.81	*	6	días		28.86
Gratificación F. Patrias	9.16	*	7	días		64.13
B. Extraordinaria Ley 29351	0.82	*	7	días		5.77
Total Bruto Salarios						608.54
Descuento SNP 13%						58.78
Descuento CONAFOVICER 2%						6.73
Pago Neto Semanal						543.02
Si tiene hijos estudiando y trabaja horas extras, sumara ademas lo siguiente						
Asignación Escolar por un hijo				Horas Extras		
Categoría	Diario	Men.	Simple	60%	100%	Indem. 15%
Operario	9.60	168.00	8.40	13.44	16.80	1.26
Oficial	4.48	134.26	6.71	10.74	13.43	1.01
Peón	4.01	120.26	6.01	9.62	12.03	0.90

Figura 1. Tabla Salarial con beneficios sociales
Fuente: Convenio 2018-2019 de Régimen Laboral Especial de Construcción Civil

2.2.1.1.2. Ingeniero residente

La actividad que ha desplegado el ingeniero residente en la industria de la construcción civil, que permite encaminar hacia la excelencia sin la afectación de estrés y clima laboral (mano de obra), tenemos que dirigir nuestros esfuerzos a lograr más efectividad la construcción. **(Morocho, 2018)**

Es el profesional ingeniero civil con conocimientos al respecto de la construcción, encargado de diseñar las edificaciones, servicios básicos, muros, viviendas, vías, calzadas, supervisa su instalación y funcionamiento de toda la infraestructura, vigas, columnas, el cielo raso, también la parte hidráulica, elaboración de expedientes, ficha técnica, focalizados a base de necesidades y brindar soluciones.

2.2.1.1.3. Contador

“La función del contador público en la institución pública y/o privadas (empresas) son esenciales ya que contribuye en registrar las operaciones económicas y financieras, elaborar los estados financieros y los libros contables, así como aplicar las normas previstas” **(Güivin & Paima, 2020)**.

Es el profesional que registra y verifica los egresos e ingresos de una determinada obra en construcción, sobre todo el seguimiento y control contable y financiero, pues autoriza adquisición de materiales de construcción, de acuerdo con los requerimientos previstos en el expediente técnico, y con base a ello, elabora las declaraciones tributarias en representación de la empresa constructora. Asimismo, lleva e informa las planillas electrónicas y/o planillas físicas de los trabajadores de construcción conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el régimen laboral de construcción civil.

2.2.1.1.4. Operario

“Dentro de la obra civil, se puede identificar el comportamiento del trabajador en circunstancias diversas, pueden expresarse en forma diferente dependiendo el sitio de trabajo. Por ejemplo, los operarios comentan diferente”. **(Quispe & Guañuna, 2018)**

Son los albañiles, que construyen muros de infraestructura con el debido asentado de ladrillos, bloques, mezcla de cemento con ello impregnan en los techos y pared, enlucido con yeso tanto los interiores y exteriores de las viviendas, pisos de concreto, asentando las losas en toda su dimensión y trabajos de pistas, veredas, etc.

2.2.1.1.5. Oficial

Su labor es parecida a la albañilería del operador, pero en calidad de asistente y/o ayudante para la construcción de infraestructura su trabajo es sacrificado por el trabajo brusco y pesado por volúmenes de carga de la construcción, el amasado de mezcla, asentado de ladrillos, bloques, algunos cumplen como actividades complementarios carpintería, encofrado, instalaciones sanitarias, soldaduras, con el apoyo del peón.

2.2.1.1.6. Peón

Es un grupo de trabajadores no especializados en un trabajo determinada, por ello, cumplen labores diversas en el área de construcción civil, como excavar hoyos, transportar y cargar material de construcción (hormigones, arena, piedra, cascajo, etc.) preparar mezcla de cemento, también realiza limpieza manual y/o barrido automático de los residuos sólidos de la construcción, destinar al lugar depósito de torrentera, en algunas ocasiones transportados en vehículos, envueltos en plásticos.

2.2.1.2. Horas de trabajo

“El umbral que sobrepasa las 8 horas semanales como criterio para una jornada excesiva semanal es relativamente arbitrario, lo que implica un fenómeno la fuerza laboral empleada”. **(Yamada, 2015)**.

La empresa constructora determina las horas de trabajo a sus trabajadores para que construyan una o varias infraestructuras que están constituidas de vigas, columnas, con el asentado de ladrillo con mezcla de cemento, entre otras actividades asignados. Asimismo, para sus operaciones legales obligatoriamente se inscribe, en el Renecosucc del Ministerio de Trabajo la empresa constructora. A la vez, debe garantizar el pago de sus trabajadores contratados ya sean operarios,

oficial y peón; para la cual su hora de trabajo está prevista en la mayoría de los casos en 8 horas, muchas veces exceden, que ocasiona reacciones desfavorables de parte del trabajador.

2.2.1.3. Interrelación personal y grupal

“Todas las actividades están relacionadas, que se combinan, al interrelacionarse el trabajo grupal y personal, en el contexto de clima laboral que triangulan diariamente en el entorno de la empresa”. **(Sabariego, 2020)**.

Son acciones de interrelación que se origina en el ámbito laboral y esta, las condiciona para el mantenimiento adecuado e inadecuado del clima laboral, por ello se define como una reacción y respuesta ante el estímulo, la cual puede ser corporal y/o afectivo, un modo de percepción, el grado que uno o varias personas sienten al mantener comunicación con sus compañeros de trabajo, ingeniero civil, gerente de la empresa, y se percibe que está siendo maltratado, o están siendo reconocidos, por eso saben, lo que se espera en el ámbito laboral.

“Debemos tener en cuenta que el clima laboral está relacionado con el estrés tanto en el interrelación personal, grupal y organizacional, es por eso, que es fundamental que los gerentes busquen mejorar la satisfacción del personal” **(Cuevas & Díaz, 2017)**.

“El desempeño empresarial, esto sin lugar a dudas, es colocar al ser humano como un ente que desde sus inicios aprende formas y estilos de vida diferente, esto traerá la interrelación personal, grupal en el ámbito laboral” **(Artiaga & Espinoza, 2017)**.

2.2.2. Estrés

“La mayoría de las personas asocian al estrés con experiencias desagradables, e incómodas, pero una presión excesiva puede causar estrés insostenible de una presión el equilibrio de comportamiento comienza a alterarse cuando lo llamamos estrés” **(Alarcón, 2018)**.

Según Alarcón (2018) los tipos de estrés se dividen en comportamiento, sentimiento, cada uno de ellos se especifica

Comportamiento, están constituidos por ansiedad, insomnio y fatiga

Sentimiento, está compuesto de irritabilidad, tristeza y amargura.

El estrés, es un conjunto de manifestaciones de ansiedad, insomnio, irritabilidad, miedo, fatiga, que ocurre en el ámbito laboral, que genera una inestabilidad emocional ante una amenaza y/o estímulo, siente preocupación, ya que el estrés es una expresión del comportamiento y sentimiento, que pueden ocurrir en el contexto social y laboral, que muchas veces son alteraciones, pues recoge la información mediante los sentidos, identificando sensaciones, reacciones psicológicas, de su estado de tensión nerviosa.

“En ese sentido, el estrés es definido como la aparición de factores psicosociales de riesgo, que por sí mismos tienen alta probabilidad de afectar de forma importante la salud de los trabajadores a mediano y largo plazo” (Osorio & Niño, 2017).

Los estímulos exteriores que se encuentran en el ambiente social y laboral actúan como estresores. Sus mecanismos de reacción pueden ser voluntarios y/o forzados, con base de los pensamientos que se producen, ejerce la influencia en los comportamientos y sentimientos de estrés a nivel cognitivo, rendimiento laboral, por eso, se interpreta a una amplia gama de experiencias de comportamiento que configuran el nerviosismo agobiante e inquietudes, que se conjetura en estado emocional e incapacidad de afrontar los problemas de interrelación personal.

Manifestaciones de estrés en el espacio y tiempo

- a) El agudo. Sus manifestaciones son de poco tiempo y/o pasajero, pues no permanecen mucho tiempo en el organismo, con intervención de un psicólogo tiende a desaparecer, por ejemplo: cuando el trabajador de construcción civil es despedido de una obra, la misma que genera tristeza y ansiedad, entre otras manifestaciones.
- b) El crónico. Este tipo de manifestaciones permanecen mucho tiempo en la persona y se convierte en una enfermedad crónica, la misma que tiene los siguientes síntomas como: insomnio, fatiga, irritabilidad, amarguras, preocupación, desesperación, y le somete a la profunda tristeza, por eso sus

reacciones son estéricas que muchas veces ocasionan ruptura de relación interpersonal.

2.2.2.1. Tipos de estrés de comportamiento

2.2.2.1.1. Ansiedad

“Aumento de agotamiento emocional por la exigencia de trabajo diario. El trabajador pierde consigo el interés por el trabajo. Cuando las manifestaciones emocionales se agotan, el trabajador percibe angustia de enfrentar las demandas laborales” **(Ortega, 2017)**.

Es una de las formas de reacción emocional, ante la amenaza y motivo alguno, durante el tiempo que trabaja, la cual puede ser incesante, pocas veces, que, posteriormente se convierte en trastornos mentales con síntomas como disgusto, miedo, alteraciones de comportamiento en el ámbito laboral, familiar; se experimenta con la reacción del sistema nervioso, expresados en guiños pálidos, ocasionando sentimiento de nerviosismo, impaciencia, tristeza en el círculo que la rodea.

2.2.2.1.2. Insomnio

“El insomnio es una patología muy frecuente en edad pediátrica que ocasiona una grave repercusión cognitiva, emocional con una importante comorbilidad médica y afectación de la calidad de vida del trabajador y la familia” **(Arboledas et al., 2017)**.

Es uno de los síntomas de carácter psicológico que dificulta al momento de dormir durante la noche, pues alguna situación le preocupa, sobre todo las actividades laborales, después de largo rato perciben el sueño normal, pero algunos se deprimen con facilidad y con el pasar de los años puede convertirse en insomnio crónico; también, es la variación el patrón del sueño, por ello, requieren la intervención del psicólogo para brindar el tratamiento adecuado para aminorar sus efectos adversos, o recurrir al medicamento recomendado por el especialista para regular el sueño, reduce la ansiedad ocasionada por el propio insomnio.

2.2.2.1.3. Fatiga

La fatiga laboral es una manifestación de agotamiento a consecuencia de las actividades laborales que requiere para el óptimo desempeño físico, mental, psicológico o emocional, por eso, toda actividad laboral genera la fatiga en diferentes niveles; esta fatiga la componen actividades físicas, mental y/o psíquica. **(Silva et al., 2018).**

La fatiga, es la reacción momentánea que ocasiona la incapacidad de desarrollar algún trabajo físico que ocasiona el desgaste de energía, habitualmente disminuye su fuerza, que genera lentitud en los procesos mentales y los fallos espontáneos de la memoria en el cumplimiento laboral, también suele ocurrir por exceso trabajo mental e inversión de fuerza en trabajo forzado y cuando se exceden de horas de trabajo de lo normal, el límite de la memoria se desgasta y crea la fatiga mental, corporal, en las extremidades superiores e inferiores.

2.2.2.2. Tipos de estrés de sentimiento

2.2.2.2.1. Irritabilidad

“La irritabilidad es una manifestación que se caracteriza sobre su carácter, que habitualmente genera detonaciones de agresividad verbal o conductual, aunque son manifestaciones desagradables. La experiencia de la irritabilidad es siempre desagradable para las personas”. **(Busto, 2017).**

Es un comportamiento de sentimiento de ira y resentimiento por un daño causado durante el trayecto de vida, y/o en el ámbito laboral, por ello, muchas personas no pueden controlarse porque procede de una irritación interna, cuando tiene alguna enfermedad o malestar con sus síntomas del mismo y los externos proceden del entorno laboral, la relación y comunicación con los compañeros (as) de trabajo, entre los síntomas más resaltantes son: sudoración, trastornos bipolares (continua cambio de estado de ánimo)

2.2.2.2.2. Tristeza

El estrés, es una conmoción de sufrimiento externo e interno de la persona, cuando se pierde el empleo o tiene poco ingreso económico. Experimentan las

manifestaciones de estrés y/o dolorosamente. Cuando la padecen pequeños desprecios y humillaciones ante sus amigos y compañeros de trabajo. **(García & Cabanillas, 2017)**.

Es una manifestación de llanto, generadas por situaciones angustiosas, pérdida de trabajo, desaciertos, baja autoestima, fallecimiento de algún integrante de la familia, que ocasiona a la persona sensación de tensión físicas, sin ganas de asumir responsabilidades, estado anímico desequilibrado, vivencia de una situación desagradable, puede ser crónica y/o agudo, en sus manifestaciones no previstas.

2.2.2.2.3. Amargura

“Sentir una amargura, es una manifestación de echar la culpa a alguien por un error, y por diversos motivos con y sin razón en el espacio laboral, con ello, se aleja de las metas que se ha propuesto”. (Cahen Barona, 2017).

Son manifestaciones de disgusto, tormento, desengaño, dolor, que adquiere una persona, en su trabajo cotidiano, por ello, incrementa su estrés, que ocasionan reacciones negativas, que son secuelas propias de los trabajadores que laboran varios años, que hoy en día, son abordados por los psicólogos, psicoanalistas, ya que se caracteriza como una expresión somática predominante en el interior y exterior del comportamiento como sufrimiento físico generalizado en su convivencia.

2.2.2.3. Estrés por situación familiar

El estrés familiar, es el estado situacional que conviven los miembros de familia, no todos siempre son casados, porque algunos son solteros, viudos, divorciados, conflictos familiares, muchos de ellos, presentan el estrés, por el mismo hecho de la connotación negativa, cuando reacciona con manifestaciones de tristeza, preocupación afrontando situaciones conflictivas. “Es una preocupación permanente por situaciones familiares que están experimentando los integrantes del hogar, se sitúan condiciones de vida, como viudo, conflictos familiares, al mismo tiempo la preocupación por la esperanza de vida”. **(López, 2015)**.

Daneri (2012) señala que “Los obreros de construcción civil se encuentran expuestos continuamente a los factores estresores tales como: recibir escasa remuneración por su trabajo, mantener el hogar, pagar deudas, poco descanso, estar sometido a estrés familiar” (Holguín Montañez, 2019).

Citado en El Peruano (2016). “Principio de atención integral de la salud: es un principio de protección al trabajador, que establece que, ante la existencia de un riesgo, de un accidente o una enfermedad” (Huauya Pérez, 2018). Desde la perspectiva psicológica, también involucra al estrés por la situación familiar.

2.3. Definiciones de términos básicos

En el siglo XVII, el término estrés se ha empleado en la literatura inglesa para identificar la aflicción o adversidad, posteriormente se cambió el significado de la palabra, la presión, fuerza o influencia muy fuerte, inclusive proviene del vocablo griego *stringere*, que significa generar tensión, sucesivamente fue evolucionando, describiendo como una reacción lucha o huida, sin embargo, recién al final de este se llegó a la denominación de estrés.

Agobiante: Es aquella persona que esta agobiada por un problema prolongado, al mismo tiempo ocasiona estrés y muchas ansias de enfrentarlas, en determinados momentos.

Amenaza: Es la presencia de una enfermedad y/o reacciones psicológicas nada adecuadas, como manifestaciones estéricas, que son una amenaza paranormal con comportamientos adecuados.

Condiciones de trabajo: Es el ambiente laboral y/o espacio donde cumple su trabajo, el cual puede ser negativo o positivo con su comportamiento y su interrelación con sus compañeros de trabajo, que en líneas generales son conjunto de elementos que condicionan su ambiente laboral.

Daños psicológicos: Es el daño ocasionado a la autoestima de la persona, con agresión psicológica, inclusive física, que deteriora la personalidad y sometiendo al miedo o amenaza que tienen que enfrentar en un tiempo determinado.

Desmotivación: Es un comportamiento de escasas de estado anímico, vale decir sin motivación, sin deseo de superar el estrés o enfrentar los efectos adversos que

ocurre en el ambiente laboral, en líneas generales, sin ganas de trabajar, tratando de esquivar las responsabilidades.

Estresores: Son aquellos elementos y ambientes que ocasionan el estrés, como las manifestaciones de llanto, angustia, irritabilidad, preocupación, etc., su mayor incidencia ocasiona problemas psicológicos y comportamientos de personalidad tergiversada ante la existencia de uno o varios problemas.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis General

HG. Existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. La relación entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento es significativa en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

HE 2. La relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento es significativa en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román,2020.

HE 3. La relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar es significativa en los trabajadores en una empresa constructora de la provincia de San Román,2020.

3.2. Variable de estudio

Variable 1. clima laboral

Variable 2. Estrés

3.2.1. Definición conceptual

1) Clima laboral:

“El secreto de clima laboral depende básicamente de la actitud de los mandados con el personal, ya que el grado de satisfacción o rechazo de esta hacia la empresa, está en función con la relación con su jefe” (Giraudier, 2018).

2) Estrés:

“El estrés es una experiencia de preocupación y desgano, generado por la actividad laboral u otros, y de esta, se desprenden percepciones de demandas fenomenales o amenazantes difíciles de controlar, genera consecuencias negativas y se denomina tensión o strain” **(Peiró, 2008)**.

3.2.2. Definición operacional

Es una propuesta que trata de disminuir el estrés para obtener un clima laboral adecuado con ellos. Que los trabajadores de construcción civil sientan condiciones óptimas para laboral, caso contrario se requerirá la intervención terapéutica por parte del psicólogo, ya que el estrés es una activación de los sentidos que se manifiesta con reacciones emocionales, cognitivas y conductuales ante estímulos exterior e interior en el espacio que labora.

1) Clima laboral:

“Una definición operacional asigna un significado a una construcción hipotética o variable, especificando las actividades del clima laboral” **(Schanzer, 2015)**. En tal sentido, fue medido con el instrumento Maslach Burnout Inventory, creado por Maslach, C. (1982), que se encuentra en el contenido de la investigación, la misma fue adaptado en el Perú por Cusipuma Chilquillo Edgar (2018), que consta en la ficha técnica

2) Estrés:

“El estrés es hoy en día, una problemática a la que no se le está prestando una atención creciente, en el ámbito de la investigación. Por ello, en este trabajo se pretendió estudiar la definición operacional” **(Monzón, 2017)**. De la misma forma fue medido por el instrumento estrés colectivo cuyo autor es Garcia Paltán, C., B. (2010), la misma ha sido adaptado por Muguruza Ciente, Julisa Yesenia (2018) en el Perú, que consta en ficha técnica.

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS
V ₁ Clima laboral	1.1. Remuneración del trabajador de construcción civil	Ingeniero residente Contador Operario Oficial Peón	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5.
	1.2. Horas de trabajo	12 horas 10 horas 8 horas 6 horas	Ordinal	6, 7, 8, 9
	1.3. Interrelación personal y grupal	Relación con sus compañeros de trabajo Relación con el ingeniero residente Relación con el gerente de la empresa	Ordinal	10, 11, 12.
V ₂ Estrés	2.1. Tipos de estrés de comportamiento	Ansiedad Insomnio Fatiga	Ordinal	13, 14, 15, 16
	2.2. Tipos de estrés de sentimiento	Irritabilidad Tristeza Amargura	Ordinal	17, 18, 19, 20
	2.3. Estrés por situación familiar	Viudo Divorciado Soltero Casado Conflicto familiar	Ordinal	21, 22, 23, 24

3.2.2.1. Operacionalización de las variables

Se adjunta en el anexo 2

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Según la finalidad de la investigación corresponde al tipo básico.

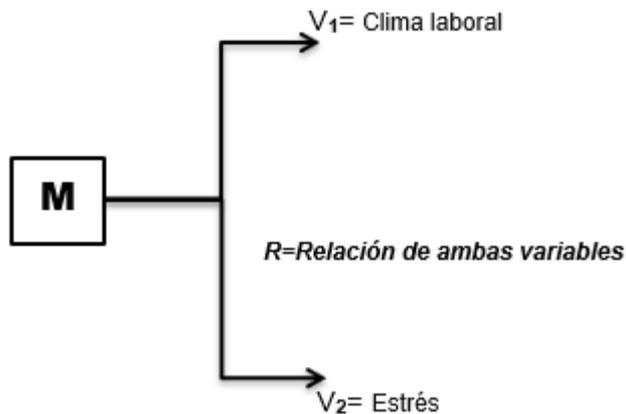
“Agiliza el adecuado hallazgo de la información que beneficie al investigador y los usuarios del sistema de un proceso más robusto y estratégico sobre el tema”
(Hernández-Carrillo et al., 2018)

3.3.2. Nivel de investigación

Fue del nivel correlacional

3.4. Diseño de la Investigación

No experimental



Fuente: Monrroy-2020

Donde

M = Muestra

V1 = Variable independiente (clima laboral)

V2 = Variable dependiente (estrés)

R = Relación de las variables

3.5. Población y muestra de estudios

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por un número de 137 varones trabajadores de la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., ubicada en la provincia de San Román, región Puno. Considerando como grupo de estudio, las edades (21 a 30 años), (31 a 40 años) (41 a 50 años) (51 a 60 años a más)

3.5.2. Muestra

La muestra prevista se ha identificado con el siguiente procedimiento, se trata de una cantidad de trabajadores de construcción civil, como prueba piloto, la cual fue una fuente de información, y en ella, se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \cdot Z^2}{4(N)(e)^2 + z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra (100)

N = Población (137)

Z = 1.96.....95.00 % de Grado de confianza

e^2 = 0.05...05.00% Margen de error máximo permisible.

$$n = \frac{137 (1.96)^2}{4(137) (0.05)^2 + (1.96)^2}$$

$$n = \frac{137 (3.84)}{(548) (0.0025) + 3.84}$$

$$n = \frac{526.08}{1.37 + 3.84}$$

$$n = \frac{526.08}{5.21} \quad n = 100$$

3.5.3. Muestreo

La investigación se desarrolló con muestra no probabilístico intencional, con un grado de confianza de 95% (Z) del mismo modo con margen de error de 5% (e^2), respectivamente.

“Es uno de los tipos de muestreo, denominada también, muestreo de modelos. Las muestras no son representativas por el tipo de selección, son arbitrarias y se basan sobre la distribución de las variables en la población” (Lastra, 2016)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica. Se aplicó la encuesta a los trabajadores de una empresa constructora y posteriormente fueron analizados, esto permitió llegar a las conclusiones de la investigación.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

“El cuestionario se desarrolla y se adapta en el ámbito de estudio en la fase del proceso cuantitativo denominada recolección de los datos” (**Hernández et al., 2017**). El instrumento del **clima laboral** consta de 12 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12) tiene tres dimensiones y como muestra se tiene 100 elementos de estudio, cuyo objetivo fue recabar la información pertinente a la investigación, asimismo, el instrumento de **estrés** consta de 12 ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 14) y consta de 3 dimensiones, el cuestionario de encuesta está respaldada por el autor que se describen en la ficha técnica, que anteceden a dichos instrumentos.

A) Ficha técnica

1) Instrumento de clima laboral

Autor: Cristina Maslach

Administración: Individual o colectivo

Tiempo: 20 minutos

Año: 1982

Estructuración: 3 dimensiones 12 ítems

Propiedades psicométricas originales: Consistencia interna 12

Alfa Cronbach 0,863

Dimensiones de 1 a 12

Propiedades psicométricas peruana: Validez aceptable

Alfa Cronbach 0,917

Dimensiones de 1 a 12

Propiedades psicométricas del piloto: V de Alken 8,1 Ítems de Test 12

Alfa Cronbach 597 a 688

Propiedades psicométricas adaptado al español

En la ciudad de Guatemala, Castro Velásquez, Norma Beatriz, en el año 2005, para la validación de instrumento se utilizó trabajo de campo y gabinete, hallando el 54.6% de varianza y para confiabilidad utilizaron el instrumento de coeficiente de alfa Cronbach en donde se obtuvo al respecto 0,82 y 0,85.

Cusipuma Chilquillo Edgar en el año 2018, realizó la validez de Test de encuesta en donde se obtuvo una correlación 0,85 y para confiabilidad con alfa de Cronbach se obtuvo 0,84 teniendo como valoración alta confiabilidad.

Para la confiabilidad del presente estudio, se efectuó una prueba piloto de 100 elementos de estudio, debido a que instrumento tienen respuestas politómicas se utilizó el coeficiente alfa Cronbach.

2) Instrumento de estrés

Autor:	Clara Beatriz Garcia Paltán	
Administración:	Individual o colectivo	
Tiempo:	20 minutos	
Año:	2010	
Estructuración:	3 dimensiones, 13 a 24 ítems	
Propiedades psicométricas originales:	Coeficiente de Guttman 81, significancia 0,5	
Confiabilidad Alfa Cronbach	0,921	
Validez por Kaiser-Meyer	852	
Propiedades psicométricas peruana:	Omega Mc Donald 922 Validez V de Alken	
Confiabilidad de Alfa Cronbach	0,917	
Dimensiones de	13 a 24	
Propiedades psicométricas del piloto:	V Alken 8.1	
Alfa Cronbach	561 a 709	Ítems de 13 a 24
Dimensiones	13 a 24	

Propiedades psicométricas adaptado al español

En la ciudad de México, Ramírez Hernández Teresa Guadalupe, en el año 2018, para la validación de instrumento se utilizó el trabajo de campo hallando el

57.6% de varianza y para confiabilidad utilizaron el instrumento de coeficiente de alfa de Cronbach en donde se obtuvo al respecto 0,82 y 0,86. Muguruza Cicente, Julisa Yesenia en el año 2018, realizó la validez de test de encuesta en donde se obtuvo una correlación 0,86 y para confiabilidad con alfa Cronbach se obtuvo 0,84 teniendo como valoración alta confiabilidad.

Para la confiabilidad del presente estudio se realizó una prueba piloto de 100 elementos de estudio, debido a que el instrumento tiene respuestas politómicas, se utilizó el coeficiente alfa Cronbach.

B) Validación y confiabilidad del instrumento

Descritos los instrumentos que anteceden a la presente investigación, no corresponde la validación de los instrumentos de parte de juicio de expertos. Puesto que los instrumentos han sido empleados en varias oportunidades tal como constan en las fichas de instrumentos.

Instrumento 1: escala de clima laboral

Validez

En el presente estudio no se realizó la validez de contenido debido a que el instrumento tal como se señaló en la descripción del mismo, está adaptado al Perú y a la muestra, por lo que solamente se realizó la validez ítem test, para confirmar su validez en un grupo de 100 participantes encontrando valores adecuados, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Análisis de validez ítem –test de la escala de clima laboral

ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,597**
ítem 2	,307**
ítem 3	,452**
ítem 4	,288**
ítem 5	,661**
ítem 6	,481**
ítem 7	,423**

ítem 8	,286**
ítem 9	,359**
ítem 10	,441**
ítem 11	,365**
ítem 12	,688**

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de alfa de Cronbach/ coeficientes de fiabilidad de Kuder-Richardson (KR20) encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación.

Tabla 2.

Estadísticos de confiabilidad la escala de clima laboral

Variable	Ítems	Alfa
Remuneración del trabajador de construcción civil	5	.839
Horas de trabajo	4	.840
Interrelación personal y grupal	3	.827
Escala total	12	.863

Instrumento 2: escala de estrés

Validez

En el presente estudio no se realizó la validez de contenido debido a que el instrumento tal como se señaló en la descripción del mismo, está adaptado al Perú y a la muestra, por lo que solamente se realizó la validez ítem test, para confirmar su validez en un grupo de 100 participantes encontrando valores adecuados, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3.*Análisis de validez ítem –test de la Escala de Estrés laboral*

ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,561**
ítem 2	,346**
ítem 3	,385**
ítem 4	-,099
ítem 5	,724**
ítem 6	,448**
ítem 7	,823**
ítem 8	,743**
ítem 9	,664**
ítem 10	,764**
ítem 11	,598**
ítem 12	,709**

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach/ Coeficientes de fiabilidad de Kuder-Richardson (KR20) encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación.

Tabla 4.*Estadísticos de confiabilidad de la escala de estrés laboral*

Variable	Ítems	Alfa
Tipos de estrés de comportamiento	4	.854
Tipos de estrés de sentimiento	4	.832
Estrés por situación familiar	4	.819
Escala total	12	.921

3.7. Métodos de análisis de datos

Luego de haber aplicado el instrumento previsto y obtenida la información requerida, se procedió a analizar los resultados haciendo uso de la estadística descriptiva, tales como mediana, moda, frecuencia y porcentajes para los objetivos descriptivos y el análisis inferencial, seguidamente se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, y de acuerdo con los datos reportados, como resultado se encuentran puntuaciones de distribución no normal ($p < 0.05$) por lo tanto, se justificó el empleo de la estadística no paramétrica, específicamente la estadística de correlación de Spearman.

3.8. Aspectos deontológicos

La investigación es original, no es una copia, tampoco sustitución de datos, más bien muestra los datos relevantes al respecto: clima laboral y estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Estadística descriptiva del clima laboral

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Remuneración del trabajador de construcción civil	18	45	32.73	34.00	34	6.599
Horas de trabajo	27	47	36.81	37.00	36 ^a	4.430
Interrelación personal y grupal	13	45	35.04	36.00	36	6.003
Clima Laboral	97	223	172.47	175.00	182 ^a	25.916

En la tabla 5, se observan los estadísticos descriptivos de clima laboral, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: horas de trabajo alcanzó una media de 36.81 con una desviación estándar de 4.43, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, remuneración del trabajador de construcción civil obtuvo una media de 32.73 y una desviación estándar de 6.59; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzo. Finalmente, el total de clima laboral alcanzó una media de 172.47 y una desviación estándar de 20.69, todas ubicándose en una categoría promedio.

Tabla 6.

Estadística descriptiva de estrés

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Tipos de estrés de comportamiento	5	32	14.34	14	13 ^a	4.22
Tipos de estrés de sentimiento	5	31	11.90	12	10	4.435
Estrés por situación familiar	22	42	37.02	37	36	3.359
Estrés	39	100	63.27	62	62	7.518

En la tabla 6 se observan los estadísticos descriptivos de estrés, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: estrés por situación familiar alcanzó una media de 37.02 con una desviación estándar de 3.359, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, tipos de estrés de sentimiento obtuvo una media de 11.90 y una desviación estándar de 4.43; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzó. Finalmente, el total de estrés alcanzó una media de 63.27 y una desviación estándar de 7.51, todas ubicándose en una categoría promedio.

Tabla 7.
Niveles de la variable clima laboral

Niveles	Clima laboral	
	f	%
Bajo	19	19.00
Moderado	48	48.00
Alto	33	33.00
Total	100	100.00

En la tabla 7, se puede apreciar que el 48% (48) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 33% (33) se encuentra en un nivel alto, así mismo encontramos que el 19% (19) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8.
Niveles de la variable estrés

Niveles	Estrés	
	f	%
Bajo	23	23.00
Moderado	53	53.00
Alto	24	24.00
Total	60	100.00

En la tabla 8, se puede apreciar que el 53% (53) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 24% (24) se encuentra en un nivel alto, así mismo encontramos que el 23% (23) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Prueba de normalidad de para las variables de investigación

Tabla 9.

Prueba de normalidad para el clima laboral

	Estadístico	Gl	Sig.
Remuneración de trabajadores	.293	100	.000
Horarios de trabajo	.474	100	.000
Interacción personal	.329	100	.000
Clima laboral	.312	100	.000

La tabla 9, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, en donde se observa que en todas las puntuaciones la distribución es anormal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica, por lo que se empleó la prueba no paramétrica para la contratación de hipótesis, en este caso de Spearman (r_s).

Tabla 10.

Prueba de normalidad para estrés

	Estadístico	Gl	Sig.
Comportamientos	.183	100	.000
Sentimientos	.183	100	.000
Situación familiar	.201	100	.000
Estrés	.241	100	.000

La tabla 10, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, en donde se observa que, en todas las puntuaciones, la distribución es no normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica, por lo que se empleó la prueba no paramétrica para la contratación de hipótesis, en este caso de Spearman (r_s).

Contrastación de la hipótesis general

- Hg. Existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.
- Ho. No existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

Tabla 11.*Relación entre clima laboral y estrés*

<i>n</i> =100		Estrés
Clima laboral	<i>r_s</i>	- .460**
	<i>P</i>	.002

Nota: *n*=muestra, *r_s*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia.

La tabla 11, presenta el análisis de la correlación entre las variables de estudio para la presente investigación, se encontró que la relación es negativa, de grado moderado y altamente significativa (*r_s*. -.460; *p* = .002). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 12.*Relación entre remuneración de trabajadores y comportamientos*

<i>n</i> =100		Comportamientos
Remuneración de trabajadores	<i>r_s</i>	-571**
	<i>P</i>	.000

Nota: *n*=muestra, *r_s*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia.

La tabla 12, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión remuneración de trabajadores y comportamientos, se encontró que la relación es negativa, de grado moderado y altamente significativa (*r_s*. -.571; *p* = .000).

Tabla 13.*Relación entre horarios de trabajo y sentimientos*

<i>n</i> =100		Sentimientos
Horarios de trabajo	<i>r_s</i>	.386*
	<i>P</i>	.003

Nota: *n*=muestra, *r_s*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia.

La tabla 13, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión horarios de trabajo y sentimientos, se encontró que la relación es positiva, de grado débil y significativa (*r_s*. .386; *p* = .003). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

Tabla 14.

Relación entre interacción personal y situación familiar

<i>n</i> =100		Situación familiar
Interacción personal	<i>r_s</i>	.542**
	<i>P</i>	.000

Nota: *n*=muestra, *r_s*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia.

La tabla 14, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión interacción personal y situación familiar, se encontró que la relación es positiva, de grado moderado y altamente significativa (*r_s*.542; *p* = .000). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020, al respecto se encontró que la relación es negativa, de grado moderado y altamente significativa ($r_s = -0.460$; $p = .002$), significa que mayor estrés en los trabajadores, son generadas por extensas horas de trabajo, por eso. Estos resultados tienen relación con el estudio realizado por Freire (2019) quien encontró las causas que generan el estrés son jornadas rígidas y extensas de trabajo, sobrecarga de funciones, entre otras. Se concluye entonces que el clima laboral y estrés son variables que se asocian y se relacionan entre sí. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio.

En cuanto al primer objetivo específico, el nivel de clima laboral de 48% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 33% que se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 19%, de la muestra se encuentra en un nivel bajo, la cual tiene, la tendencia de nivel moderado, pues se encuentra expuesto a constantes ruidos por el uso de maquinarias y la utilización de las herramientas de construcción. Estos resultados son inversos a Mejía (2017), pues, la relación entre los miembros de la organización se ve quebrantada debido a que las asignaciones de responsabilidades no son claras, lo cual representa un gran conflicto entre sus miembros, en una empresa constructora de la ciudad de Guayaquil. Se concluye entonces, que en la muestra de estudio hay un nivel moderado de clima laboral y sus dimensiones, predominando tipos de estrés de comportamiento.

En cuanto al segundo objetivo específico, Se encontró que el nivel de estrés del 53% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 24% que se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 23% de la muestra se encuentra en un nivel bajo, esto evidencia que los trabajadores están en situaciones de estrés, presentan una mayor posibilidad de desencadenar el deterioro del clima laboral. Estos resultados difieren con los de Gonzales y López (2017), ya que las condiciones laborales que presentan los colaboradores son las

más inadecuadas en relaciones interpersonales, el maltrato que reciben por parte de los supervisores y las condiciones de trabajo que brinda la empresa, trae como consecuencia la insatisfacción laboral de los trabajadores de la Constructora Queiroz Galváo S.A. Se concluye entonces, que en la muestra de estudio, hay un nivel de estrés con un nivel moderado, así como en las dimensiones interpersonales con un nivel bajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró que existe una relación inversa entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento, en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020. Pues las constantes renuncias se deben a razones principales de remuneración y contrato que no es estable a pesar de que la muestra no presenta condiciones altas de estrés y comportamientos inadecuados. Estos resultados se relacionan reportados por Lazo (2017), al correlacionar las dimensiones del clima laboral con las dimensiones de vulnerabilidad al estrés, se evidencian correlaciones estadísticamente significativas, la que indica que los trabajadores que presentan puntajes altos en el clima laboral, presentan puntajes bajos en la vulnerabilidad al estrés. Se concluye entonces, que las dimensiones de remuneración de los trabajadores, tienen una asociación altamente significativa con dimensión de comportamiento de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se encontró, que se ha determinado la relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020, por lo tanto, el trabajador presenta estrés a consecuencia de excesivas horas de trabajo según los factores evaluados. La muestra se encuentra por debajo del rango medio, y está relacionada directamente con estrés de sentimiento, sin embargo, hay factores que predisponen en el desarrollo de estrés, como la interrelación con sus compañeros de trabajo y con el gerente de la empresa constructora. Estos resultados, se relacionan, reportados por Bautista (2017), en los que indica que los horarios de trabajo tienen una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatasani – Huancané, Puno, es decir, más horas de trabajo mayor las manifestaciones de estrés. Se concluye entonces,

que las dimensiones de horarios de trabajo tienen una asociación altamente significativa con dimensión de sentimientos. Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica.

En cuanto al quinto objetivo específico, se encontró, que se ha determinado la relación directa entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar en trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020; sin embargo, la interacción personal es mala; estas van a ser como unos elementos estresores en la situación familiar de los obreros de la empresa constructora (viudez, divorciado, conflictos familiares, entre otros) que conlleva de manera paulatina al deterioro del clima laboral. Estos resultados son similares a las de Larico (2019), quien, indica que el 60% tiene un nivel de estrés laboral medio y que solo el 18% tiene un nivel de estrés laboral bajo. Estos resultados permiten afirmar que el 100% de los encuestados de la empresa sufren estrés laboral. Se concluye entonces, que las dimensiones de interacción personal tienen una asociación altamente significativa con situación familiar de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Al realizar, el análisis de la correlación entre las variables se encontró que la relación es negativa, de grado moderado y altamente significativa (r_s . -.460; p = .002). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna:

Entonces existe, relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

Segunda. El nivel de clima laboral de 48% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 33% se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 19%, de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Tercera. El nivel de estrés del 53% de la muestra, se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 24% que se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 23% de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Cuarta. Se ha determinado que la relación es inversa, de grado moderado y altamente significativa entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.

Quinta. Se ha determinado que la relación es positiva, de grado débil y significativa entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020, la cual, significa que están asociadas ambas dimensiones en el ámbito de clima laboral.

Sexta. Se ha determinado que la relación es positiva, de grado moderado y altamente significativa entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** De acuerdo con los resultados hallados se deben implementar planes de intervención psicológica, para revertir paulatinamente las situaciones de estrés.
- Segunda.** Establecer tiempos cortos de relajación dentro del horario de trabajo, para disminuir el estrés, lo que les permitirá liberar la ansiedad que se haya acumulado durante el día de turno.
- Tercera.** Es importante que se faciliten reuniones los 15 (quincenales) para intercambiar experiencias de trabajo y lograr las relaciones intra y extra grupales que mejorarán y facilitarán la unidad del grupo de trabajadores y hacerles llegar sus opiniones acerca del funcionamiento de la empresa constructora.
- Cuarta.** Incorporar uno o varios profesionales en psicología para tratar de manera individual los diferentes casos que les pudiera ocurrir a los trabajadores.
- Quinta.** Brindar oportunidades de promociones y ascensos, estabilidad laboral, entre otras que ayudarán al clima laboral adecuado.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M. E., B. (2018). Estrés y burnout enfermedades en la vida actual Palibrio. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Estr%C3%A9s+y+burnout+enfermedades+en+la+vida+actual.+Palibrio
- Arboledas, G. P., Insuga, V. S., Luque, M. J. J., Gomariz, C. F., Vicario, I. H., Rosello, A. L., ... & Madrid, J. A. (2017, March). Insomnio en niños y adolescentes. Documento de consenso. In *Anales de Pediatría* (Vol. 86, No. 3, pp. 165-e1). Elsevier Doyma. Recuperado de <https://www.science-direct.com/science/article/pii/S169540331630209>
- Artiaga, A. V., & Espinoza, H. A. (2017). *Cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional* (Bachelor's thesis). <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3569>
- Arreaga, J. E. P., & Cedeño, G. D. R. B. (2020). Estrés laboral y sus efectos psicosomáticos en el personal obrero del ministerio de transporte y obras públicas" MTOP" zonal 4. *revista científica axioma*, (23), 39-44. Recuperado de <http://pucesinews.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/626>
- Bautista, N., Z. (2017). El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani (Tesis pregrado). Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Puno. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/445>
- Busto Garrido, M. (2017). La irritabilidad como síntoma en psiquiatría infanto-juvenil. Recuperado de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/15329/TD_BUSTO_GARRIDO_Marta.pdf?sequence=1&isAllowed
- Castro Velásquez, N. B (2015) Diseño de la investigación de evaluación del clima organizacional para la determinación de los factores susceptibles de mejora en la escuela de Ingeniería Química (Tesis pregrado) Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1518_Q.pdf

- Cusipuma Chilquillo E. (2018) Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un Centro de Salud Materno Perinatal en Surquillo (Tesis de pregrado). Universidad Privada Telesup, Lima recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/557/1/CUSIPUMA%20CHILQUILLO%20EDGAR.pdf>
- Cohen Barona, R. J. (2017). *La muerte: una vía de acceso a la experiencia del sentido de vida, en la bilateralidad de la psicoterapia* (Master's thesis, Universidad del Norte). Recuperado de <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7631/1067861345.pdf?sequence=1>
- Cueva, K., & Díaz, M., A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesisBachiller_2017.pdf?sequence
- Chinchay, G. D. C., & Huerta, Y. (2016). Satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA-Paramonga (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4306/CHINCHAY%20y%20HUERTA.pdf?sequence=1>
- Daneri, F. (2012). *Biología del Comportamiento (trabajo práctico)*. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- El Peruano (2016). *Normas Legales*. Lima: República del Perú
- Freire Rodríguez, D. A. (2016). *El Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales de los Trabajadores de la Constructora Hidalgo e Hidalgo SA en la parroquia Cotaló, Provincia de Tungurahua* (Tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20302>
- García Gómez, M. S., & Cabanillas López, M. (2017). Incidencia de la crisis económica en el alumnado de educación primaria. La perspectiva del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 28 (1), 35-52. Recuperado

de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/67261/49075-106709-1-PB.pdf?sequence>

García Paltán, C., B. (2010). Diagnóstico de nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral. Cuenca Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/564/14/UPS-CT001884.pdf>

Gonzales Álvarez, J., & López Díaz, S. M. (2016). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo (Tesis pregrado) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3683>.

Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier. Recuperado de <http://imagenes.mailxmail.com/cursos/pdf/1/como-gestionar-clima-laboral-5801.pdf>

Güivin Ruíz, C., & Paima Rivadeneira, G. P. (2020). El rol del contador público y su responsabilidad ética en las empresas del régimen general del impuesto a la renta del distrito de Tarapoto. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3791/CONTABILIDAD%20-%20C%3%A9sar%20G%3BCivin%20Ru%3ADz%20%26%20Gina%20Patricia%20Paima%20Rivadeneira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huayta Justo, M. J. (2019). *Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción* (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/24225/T-1253.pdf?sequence=1>

Huauya Pérez, L. A. (2018). Indicadores de Salud Ocupacional en operarios de construcción civil de Lima Metropolitana. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1626/TESIS%20%20REVISADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Definición conceptual o constitutiva. Recuperado de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1

- Hernández-Carrillo, F., Campillo Labrandero, M., & Sánchez-Mendiola, M. (2018). Investigación traslacional en ciencias de la salud: implicaciones educativas y retos. *Investigación en educación médica*, 7(28), 85-97. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572018000400085&script=sci_arttext
- Holguín Montañez, M. L. (2019). Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9724/1/2019_Holguin-Monta%C3%B1ez.pdf
- Lazo, Merly Clariza, Lazo. Aldo Paúl (2017) Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología*, 2018, Vol. 8, N° 2, p. 61-79. Recuperado de <http://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>.
- Larico Apaza, S. (2016). Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro SCRL (Tesis pregrado) Universidad Peruana Unión, San Román-Juliaca. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/658>.
- López, J. (2015) Entrenamiento en manejo del estrés en cuidadores de familiares mayores dependientes: desarrollo y evaluación de la eficacia de un programa. *Madrid: Universidad Complutense*. Recuperado de <http://www.ucm.es/BUCM/tesis/psi/ucm-t28693.pdf>.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Nueva York: Prentice-Hall Press. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. Recuperado de <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf>
- Mejía, R. (2017). El clima laboral del personal de oficina en una empresa constructora (Tesis de posgrado). Universidad Espíritu Santo de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as>

_sdt=0%2C5&q=El+clima+laboral+del+personal+de+oficina+en+una+empr
esa+constructora

- Morocho, T. (2018). Gestión de la calidad en los procesos constructivos, situación actual de la mano de obra civil ecuatoriana. *Ciencia*, 17(1). Recuperado de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/ciencia/article/viewFile/515/>
- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrent-Quetglas, M., & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención primaria*, 37(4), 209-214. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S02126567067033>
- Munguía, I., C. (2017) *“Influencia del estrés en el rendimiento de los trabajadores de construcción civil hospitalaria”* (tesis de pregrado). Universidad del Centro del Perú, Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5559>.
- Muguruza Cicente, J., Y. (2018) El estrés laboral y su influencia en el clima laboral de la empresa Inversiones Civiles San Rosa (Tesis pregrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Lima. Recuperado de <https://1library.co/document/qvv7ovgq-estres-laboral-influencia-organizacional-empresa-inversiones-civiles-mallay.html>
- Monzón, I. (2017). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 25 (1), 87-99. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/12812/file_1.pdf
- Ortega, M. J., & Ortega, O. J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Clima+Laboral%3A+Efecto+del+agotamiento+profesional+%E2%80%9CBurnout%E2%80%9D+en+la+calidad+de+vida+en+el+trabajo.+Revista+Empresarial%2C+&btnG
- Orrala Santistevan, S. C. (2018). Estrés y funcionamiento del sistema inmunológico en la usuaria que acude al consultorio de atención psicológica del Subcentro Lucha Obrera de la ciudad de Babahoyo en la provincia de los Ríos, (Tesis

de pregrado) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/5090/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000080.pdf?sequence=1>

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/>

Quispe Gaibor, J. S., & Guañuna Tuquerres, G. V. (2018). Valores éticos enfocados en el ámbito de la obra civil. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (septiembre). Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/valores-obra-civil.html>

Pérez, E., W. (2019) *Los factores psicosociales en los trabajadores académicos de una Universidad Privada, Arequipa y San Román* (plan de tesis de pregrado). Universidad Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Recuperado de <http://190.116.50.21/handle/UANCV/4142>.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>.

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239. Recuperación de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

Ramírez Hernández, T. G. (2018) Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarías en una universidad pública de México (Tesis posgrado) Universidad Autónoma de Estado de México. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/98618>

Rojas, K., L. (2020) *Factores motivacionales y estrés laboral de trabajadores en obras civiles – CICPRO Ingeniería SAC, Huancayo* (Tesis de pregrado). Universidad del Centro del Perú, Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5714>

Silva, T. P. D. D., Araújo, W. N. D., Stival, M. M., Toledo, A. M. D., Burke, T. N., & Carregaro, R. L. (2018). Incomodidad musculoesquelética, capacidad

laboral y fatiga en profesionales de la enfermería que actúan en ambiente hospitalario. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Incomodidad+musculoesquel%C3%A9tica%2C+capacidad+laboral+y+fatiga+en+profesionales+de+la+enfermer%C3%

Segovia Brunschwig, C. I. (2018). Estudio de la relación entre el nivel de integración de la estructura de personalidad, el estrés parental y la sintomatología depresiva en padres (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica, Chile. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21995/Entrega%20Oficial%20Trabajo%20De%20Grado%20-%20>

Sabariego Puig, M. (2020). Técnicas para el seguimiento y sistematización de proyectos e intervenciones. Las estrategias de recogida de información: la entrevista y las técnicas grupales. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/152817/1/T%C3%A9cnicas%20de%20entrevista%20y%20grupos%20de%20discusi%C3%B3>

Schanzer, R. (2015). El marco teórico de una investigación. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/6570.

Vera, M. L. U. (2019). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, Arequipa. *Ágora Revista Científica*, 5(2). Recuperado de <http://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/75>

Yamada Fukusaki, G. (2015). *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1422/DT71.pdf?sequence>

Zapata, T. D. G., & Tapia, I. O. T. (2012). Selección y control del factor humano en empresas de construcción civil. *Industrial data*, 15(2), 63-72. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6373/5583/0>.

Zeballo, R., I. (2019) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre* (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia. Recuperado de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2020.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?	Analizar la relación entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020.	Existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020	V1. Clima laboral	Remuneración del trabajador de construcción civil	-Ingeniero residente -Contador -Operario -Oficial -Peón	Método Analítico Tipo de investigación Básica Nivel Correlacional Diseño de investigación No experimental Población 137 trabajadores de construcción de la empresa Lexurr E.I.R.L. Muestra 100 trabajadores de construcción civil. Técnica -Encuesta Instrumento -Cuestionario con preguntas estructuradas Análisis e interpretación de los datos Estadística descriptiva Para recoger los datos se
				Horas de trabajo	8 horas 6 horas 10 horas 12 horas	
				Interrelación personal y grupal	-Relación con sus compañeros de trabajo -Relación con el ingeniero residente -Relación con el gerente de la empresa constructora	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				
¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa constructora de San Román, 2020?	Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020	El nivel de clima laboral es significativa en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020	V2. Estrés	Tipos de estrés de comportamiento	-Ansiedad -Insomnio -Fatiga	

<p>¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p>	<p>El nivel de estrés es significativa en los trabajadores de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p> <p>La relación entre la dimensión de remuneración de trabajadores y la dimensión de comportamiento es significativa en los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p>		<p>Tipos de estrés de sentimiento</p>	<p>-Irritabilidad -Tristeza -Amargura</p>	<p>Análisis e interpretación de los datos Estadística descriptiva Para recoger los datos se utilizará el programa Excel y luego el programa SSPS.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p>	<p>La relación entre la dimensión horarios de trabajo y la dimensión de sentimiento es significativa de una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p> <p>La relación entre la dimensión interacción personal y la dimensión situación familiar es significativa en una empresa constructora de la provincia de San Román, 2020</p>		<p>Estrés por situación familiar</p>	<p>-Viudo -Divorciado -Soltero -Casado -Conflicto familiar</p>	

Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS
V₁ Clima laboral	1.1. Remuneración del trabajador de construcción civil	1.1.1. Ingeniero residente 1.1.2. Contador 1.1.3. Operario 1.1.4. Oficial 1.1.5. Peón	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5.
	1.2. Horas de trabajo	1.2.1. 12 horas 1.2.1. 10 horas 1.2.3. 8 horas 1.2.4. 6 horas	Ordinal	6, 7, 8, 9
	1.3. Interrelación personal y grupal	1.3.1. Relación con sus compañeros de trabajo 1.3.2. Relación con el ingeniero residente 1.3.3. Relación con el gerente de la empresa	Ordinal	10, 11, 12.
V₂ Estrés	2.1. Tipos de estrés de comportamiento	2.1.1. Ansiedad 2.1.2. Insomnio 2.1.3. Fatiga	Ordinal	13, 14, 15, 16
	2.2. Tipos de estrés de sentimiento	2.2.1. Irritabilidad 2.2.2. Tristeza 2.2.3. Amargura	Ordinal	17, 18, 19, 20
	2.3. Estrés por situación familiar	2.3.1. Viudo 2.3.2. Divorciado 2.3.3. Soltero 2.3.4. Casado 2.3.5. Conflicto familiar	Ordinal	21, 22, 23, 24

Anexo 3: Instrumento

Apreciado trabajador:

Es pertinente, responda las siguientes preguntas marcando con una (x), la ocurrencia en la empresa constructora donde trabaja y la alternativa que vea por conveniente.

Frecuentemente (3)

Pocas veces (2)

Nunca (1)

CUESTIONARIO

El cuestionario está adecuado al Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 20 ítems en forma de afirmaciones, que trata de los comportamientos sentimientos del trabajador de construcción civil, cuyo contenido se describe a continuación.

Frecuentemente (F) = 3	Pocas veces (PV) = 2	Nunca (N)=3
------------------------	----------------------	-------------

Variable independiente: Clima laboral					
N°	DIMENSIÓN	INDICADOR	3	2	1
1	Remuneración del trabajador de construcción civil	Siento que la remuneración que recibo tardamente como ingeniero residente, me genera insomnio			
2		Elaboro varios informes de estados financieros de la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., al final de la hora de trabajo me siento fatigado (cansado)			
3		Siento que la remuneración que recibo no es suficiente por eso me preocupo y me ocasiona insomnio pues tengo que mantener varios hijos			
4		En mi trabajo solamente recibo órdenes del ingeniero residente y no pagan puntual mi remuneraciones y me genera tristeza			
5		Me siento frustrado con mi trabajo, pues la remuneración es precaria por eso reniego y estoy pensando conseguirme otro trabajo más			
6		La carga de trabajo se excede de lo normal reacciono con disgusto y soy capaz de reclamar (ansiedad)			

7	Horas de trabajo	Como trabajador me hacen trabajar más de 12 horas, al final me siento cansado (fatigado) y apenas llego a dormir a mi domicilio			
8		Como trabajador de obra cumple las 8 horas de trabajo, en caso me quieren hacer trabajar más horas, discrepo con el ingeniero, manifestando que me encuentro cansado			
9		Me hacen trabajar solamente 6 horas, pero me pagan poco, por eso tengo problemas con mi esposa que me reclama que consiga más dinero.			
10	Interrelación personal y grupal	Los compañeros de trabajo son distantes conmigo, seguramente porque discutimos durante la construcción de una o varias infraestructuras de inmueble			
11		El ingeniero residente es autoritario, nos amenaza a despedirnos de nuestro trabajo cuando no hacemos caso a sus ordenes			
12		Cuando no se termina en construir la infraestructura de una o varios inmuebles el ingeniero residente y gerente culpan al personal y no asumen responsabilidades			
Variable dependiente: Estrés					
	DIMENSIÓN	INDICADORES	3	2	1
	Tipos de estrés de comportamiento	¿Qué tipos de estrés de comportamiento tiene usted?			
13		Ansiedad			
14		Insomnio			
15		Fatiga			
16		Y Otros			
	Tipos de estrés de sentimiento	¿Qué tipos de estrés de sentimiento tiene usted?			
17		Irritabilidad			
18		Tristeza			
19		Amargura			
20		Y Otros			
21	Estrés por situación familiar	Estoy casado con mi esposa, todo lo que dice ella tengo que cumplir para evitar los problemas familiares			
22		Por situaciones de la vida se quedó viudo por eso se siente triste, conversa este tema con sus compañeros de trabajo			
23		Con mi esposa discuto por no poseer dinero, por eso me divorcié y se ha frustrado mi unión familiar			
24		A un soy joven soltero por eso estoy trabajando en área de construcción civil			

Fuente: Elaboración propia en referencia al Maslach Burnout Inventory (MBI)

Anexo 4: Validación de instrumentos

Formato para validación del instrumento Clima laboral de Cristina Maslach, por jueces expertos a fin de aplicar en el trabajo de investigación "CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2020".

Nombre del autor del instrumento: Cristina Maslach adaptado por Cusipuma Chilquillo Edgar -2018.Escala de Clima Laboral

Nombre del autor del instrumento: Clara Beatriz Garcia Paltán adaptado por Muguruza Cicente, Julisa Yesenia-2018.Escala de Estrés Labora

DIMENSIÓN / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable independiente: Clima laboral							
Remuneración del trabajador de construcción civil							
1. Siento que la remuneración que recibo tardiamente como ingeniero residente, me genera insomnio	X		X		X		
2. Elaboro varios informes de estados financieros de la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., al final de la hora de trabajo me siento fatigado (cansado)	X		X		X		
3. Siento que la remuneración que recibo no es suficiente por eso me preocupo y me ocasiona insomnio pues tengo que mantener varios hijos	X		X		X		
4. En mi trabajo solamente recibo órdenes del ingeniero residente y no pagan puntual mis remuneraciones y me genera tristeza	X		X		X		
5. Me siento frustrado con mi trabajo, pues la remuneración es precaria por eso reniego y estoy pensando conseguirme otro trabajo más	X		X		X		

Horas de trabajo						
6. La carga de trabajo se excede de lo normal reacciono con desgusto y soy capas de reclamar (ansiedad)	X		X		X	
7. Como trabajador me hacen mas 12 horas, al final siento cansado (fatigado) y apenas llego a dormir a mi domicilio	X		X		X	
8. Como trabajador de obra cumple los 8 horas de trabajo, en caso me quieren hacer trabajar mas horas, descrepo con el ingeniero, manifestando me encuentro cansado	X		X		X	
9. Me hacen trabajar solamente 6 horas, pero me pagan poco, por eso tengo problemas con mi esposa que me reclama que consiga más dinero.	X		X		X	
Interrelación personal y grupal						
10. Los compañeros de trabajo son distantes conmigo, seguramente porque discutimos durante la construcción de una o varias infraestructuras de inmueble	X		X		X	
11. El ingeniero residente es autoritario, nos amenaza a despedirnos de nuestro trabajo cuando no hacemos caso sus ordenes	X		X		X	
12. Cuando no se termina en construir la infraestructura de una o varias inmuebles el ingeniero residente y gerente culpan al personal y no asumen responsabilidades	X		X		X	
Variable dependiente: Estrés:						
Tipos de estrés de comportamiento						
¿Qué tipos de estrés de comportamiento tiene usted?	X		X		X	

13. Ansiedad	X		X		X		
14. Insomnio	X		X		X		
15. Fatiga	X		X		X		
16. Y Otros	X		X		X		
Tipos de estrés de sentimiento							
¿Qué tipos de estrés de sentimiento tiene usted?	X		X		X		
17. Irritabilidad	X		X		X		
18. Tristeza	X		X		X		
19. Amargura	X		X		X		
20. Y Otros	X		X		X		
Estrés por situación familiar							
21. Estoy casado con mi esposa todo la que dice ella, tengo que cumplir para evitar los problemas familiares	X		X		X		
22. Por situaciones de la vida se quedo viudo por eso se siente triste, conversa este tema con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
23. Con mi esposa discuto por no poseer dinero, por eso me divorcie y sea frustrado mi unión familiar	X		X		X		
24. A un soy joven soltero por eso estoy trabajando en área de construcción civil	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg.:

Mg. Alvarez Valdiviezo Liliana

DNI 08138038

Especialidad del validador

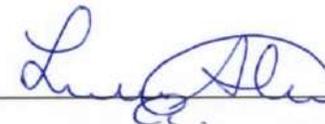
Magister en Psicología

¹**Pertinencia.** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Liliana Alvarez Valdiviezo

C. Ps.P. 6158

Formato para validación del instrumento Clima laboral de Cristina Maslach, por jueces expertos a fin de aplicar en el trabajo de investigación "CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2020".

Nombre del autor del instrumento: Cristina Maslach adaptado por Cusipuma Chilquillo Edgar -2018.Escala de Clima Laboral

Nombre del autor del instrumento: Clara Beatriz Garcia Paltán adaptado por Muguruza Cicente, Julisa Yesenia-2018.Escala de Estrés Laboral.

DIMENSIÓN / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable independiente: Clima laboral							
Remuneración del trabajador de construcción civil							
1. Siento que la remuneración que recibo tardiamente como ingeniero residente, me genera insomnio	X		X		X		
2. Elaboro varios informes de estados financieros de la empresa constructora Lexurr E.I.R.L., al final de la hora de trabajo me siento fatigado (cansado)	X		X		X		
3. Siento que la remuneración que recibo no es suficiente por eso me preocupo y me ocasiona insomnio pues tengo que mantener varios hijos	X		X		X		
4. En mi trabajo solamente recibo órdenes del ingeniero residente y no pagan puntual mis remuneraciones y me genera tristeza	X		X		X		
5. Me siento frustrado con mi trabajo, pues la remuneración es precaria por eso reniego y estoy pensando conseguirme otro trabajo más	X		X		X		
Horas de trabajo							

6. La carga de trabajo se excede de lo normal reacciono con desgusto y soy capas de reclamar (ansiedad)	X		X		X		
7. Como trabajador me hacen mas 12 horas, al final siento cansado (fatigado) y apenas llego a dormir a mi domicilio	X		X		X		
8. Como trabajador de obra cumple los 8 horas de trabajo, en caso me quieren hacer trabajar mas horas, descrepo con el ingeniero, manifestando me encuentro cansado	X		X		X		
9. Me hacen trabajar solamente 6 horas, pero me pagan poco, por eso tengo problemas con mi esposa que me reclama que consiga más dinero.	X		X		X		
Interrelación personal y grupal							
10. Los compañeros de trabajo son distantes conmigo, seguramente porque discutimos durante la construcción de una o varias infraestructuras de inmueble	X		X		X		
11. El ingeniero residente es autoritario, nos amenaza a despedimos de nuestro trabajo cuando no hacemos caso sus ordenes	X		X		X		
12. Cuando no se termina en construir la infraestructura de una o varias inmuebles el ingeniero residente y gerente culpan al personal y no asumen responsabilidades	X		X		X		
Variable dependiente: Estrés:							
Tipos de estrés de comportamiento							
¿Qué tipos de estrés de comportamiento tiene usted?	X		X		X		
13. Ansiedad	X		X		X		

14. Insomnio	X		X		X		
15. Fatiga	X		X		X		
16. Y Otros	X		X		X		
Tipos de estrés de sentimiento							
¿Qué tipos de estrés de sentimiento tiene usted?	X		X		X		
17. Irritabilidad	X		X		X		
18. Tristeza	X		X		X		
19. Amargura	X		X		X		
20. Y Otros	X		X		X		
Estrés por situación familiar							
21. Estoy casado con mi esposa todo lo que dice ella, tengo que cumplir para evitar los problemas familiares	X		X		X		
22. Por situaciones de la vida se quedo viudo por eso se siente triste, conversa este tema con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
23. Con mi esposa discuto por no poseer dinero, por eso me divorcio y sea frustrado mi unión familiar	X		X		X		
24. A un soy joven soltero por eso estoy trabajando en área de construcción civil	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg.: Dra. Livia Altamirano Ortega

C. Ps. P. 11732

Especialidad del validador

Doctora en Psicología

¹**Pertinencia.** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dra. Livia Altamirano Ortega
CPsP 11732

Anexo 6: Propuesta de valor

TITULO PROGRAMA: CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE HABILIDADES PARA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN- Actualmente las organizaciones presentan equipos de trabajo desorganizados, con baja motivación y no tienen en cuenta los objetivos personales para alinearlos a los objetivos empresariales impidiendo así que se llegue al cumplimiento de los objetivos planteados. No sólo se deben analizar los factores internos, si no que se deben evaluar los cambios externos y globales, los cuales afectan a las organizaciones. Otros componentes que se deben tener en cuenta a nivel interno, son los valores, ideas, formas de comunicación y de hacer las cosas, los cuales se pueden convertir en lazos de convivencia compleja, pues no todos los individuos trabajan de la misma manera ni al mismo ritmo lo que puede causar que los objetivos no se cumplan o se lleven a cabo en otros tiempos, los cuales se establecieron en el proceso de planeación, al igual que generar un desgaste en el personal causando desmotivación, bajo rendimiento y altos índices de rotación de personal, de ahí que, se debe identificar de forma clara cuales son las habilidades y capacidades de cada integrante para poder aprovechar estas destrezas y así asignar las diferentes tareas y labores dentro de un grupo de trabajo logrando la optimización de tiempo y productividad.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA- Las personas somos seres sociales pero individuales, y esta individualidad se hace presente en el mundo profesional/laboral, máxime si tenemos en cuenta la esfera de competitividad donde la realidad laboral y profesional se ha desarrollado. Los equipos tratan de suplir las dificultades que las personas presentan para trabajar, - 3 - creando climas de confianza, apoyo, juntando a los miembros por medio de reuniones periódicas. (Gonzales Martinez, 2015).

JUSTIFICACION- Los integrantes de un grupo humano buscan alcanzar un propósito cuando se reúnen; el triunfo de su equipo, ganar un torneo, un concurso,

sobresalir ante los gerentes por sus resultados, etc., en este sentido el trabajo en equipo está siempre asociado a la razón por la cual ha sido creado el equipo y la búsqueda constante de contar con las personas indicadas para obtener los resultados esperados. (Manuel Vecino, 2008).

GRUPO OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una serie de habilidades para el establecimiento de objetivos de trabajo a corto, mediano y largo plazo, además de dotar con una serie de herramientas al participante para un eficaz manejo y administración del tiempo y de sus documentos y equipos de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El participante Planeará eficazmente su tiempo con las herramientas correspondientes.

Establecerá metas eficaces mediante el uso de sus prioridades de trabajo. Conocerá herramientas de organización en el trabajo para aplicar a través de un Plan de mejora personal.

METODOLOGÍA- Este curso se desarrolla bajo la modalidad de taller, el participante realizará una serie de ejercicios guiados por un facilitador del aprendizaje.

Cronograma:

Se recomienda la intervención 1 vez por semana

Temas de las sesiones programadas:

1. Identificación de oportunidades de mejora en la administración de mi tiempo. 1.1. ¿Por qué debo administrar mi tiempo?

1.2. ¿Cómo emplea su tiempo?

1.3. ¿Qué actividades hacen perder el tiempo?

1.4. Consejos prácticos para el máximo aprovechamiento del tiempo

1.5. Cómo manejar la postergación.

2. Establecimiento de metas inteligentes.

2.1. ¿Por qué desarrollar la habilidad de establecer metas de trabajo?

2.2. Tipos de metas, su definición, alineación y priorización

2.3. División de metas en tareas manejables

2.4. Habilidades del pensamiento para la organización en el trabajo al Canal de acceso preferencial y hemisferios del cerebro b. Habilidades de observación y clasificación

3. Herramientas para la organización del trabajo

3.1. Herramientas electrónicas: Outlook y agendas electrónicas de celulares.

3.2. Herramientas para la distribución del espacio físico:

3.2.1. Principios y técnicas para la distribución de espacios físicos

3.2.2. Las 5 Claves Básicas (5S)

3.3. Herramientas administrativas

3.3.1. Análisis FODA

3.3.2. Diagrama Causa-Efecto

3.3.3. Reingeniería Organizacional

Recursos y materiales:

REFERENCIAS

Franklin, E. (2009) Organización de empresas. Tercera edición. México: Mc GrawHill. Harbour, J. (1999) Manual de trabajo de reingeniería de procesos. Pasos prácticos para operar con más rapidez e inteligencia por medio de la Mejora de los Procesos. México: Panorama.

Loyce, P. y Hill, L. (2010) Establecimiento de metas. Estados Unidos: Harvard Business School Publishing.

Stauffer, David. (2006) Administrar el tiempo. Estados Unidos: Harvard Business School Publishing.

Urbiola, M. e Ytuarte, M. (2002) Cerebro, Inteligencia y Aprendizaje, la triada el éxito. México: Urbiola Ituarte y Asociados, S.A.