

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC –
PROVINCIA DE CANTA, LIMA 2021.

Para optar : El Título Profesional de Psicóloga

Autor(es) : Br. Angelica Rocio Capcha Panez
Br. Jannet Leslie Loyola Morales

Asesora : Mg. Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra

Línea de Investigación : Salud y gestión en salud

Fecha de inicio y culminación: Mayo 2021 – Mayo 2022

Lima, Perú, 2022

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares que nos han brindado su apoyo incondicional. Ellos son nuestra mayor inspiración y motivación para seguir adelante día a día. Son el mejor ejemplo de valores, principios y profesionalismo.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres y familiares por su constante apoyo en este proceso, A nuestra asesora Mg. Madeleine Paredes Gutarra por su preocupación y enseñanza en ésta última etapa pregrado.

Angélica y Jannet



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC - PROVINCIA
 DE CANTA, LIMA – 2021**

Cuyo autor (es) : **CAPCHA PANEZ ANGELICA ROCIO**
LOYOLA MORALES JANNET LESLIE
 Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
 Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
 Asesor (a) : **MG. PAREDES GUTARRA MADELEINE EMPERATRIZ**

Que fue presentado con fecha: 06/12/2022 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 16/12/2022; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 28%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software dos veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 20 de diciembre de 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Facultad de Ciencias de la Salud



Edith Ancoc Gómez

M.D. EDITH ANCO GÓMEZ
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 522 – DUI – FCS – UPLA/2022

c.c. Archivo
 EAG/ryabp

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el Estrés y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la empresa Constructora CRBC – Provincia Canta 2021. Dicha problemática nos permitirá examinar desde una perspectiva teórica el estrés y la manera como este afecta la salud psicológica y física de los colaboradores y la calidad, eficacia de las organizaciones para las que trabajan, teniendo en cuenta que el trabajo cada día adquiere mayor relevancia para la vida, debido a la cantidad de tiempo que le dedicamos, además satisface las necesidades económicas, de tal forma, que permitirá alcanzar resultados beneficiosos para la empresa y el talento humano que la integran, dichos resultado harán que el trabajador se motive y alcance mayor satisfacción laboral. De lo contrario podría desencadenar otros episodios tales como: trastornos laborales con afectación en los planos personal, organizacional y social, despertando en ellos, estrés laboral. En este caso, la responsabilidad empresarial debe ser promovida de la mano con la sociedad en brindar las condiciones que permitirán la seguridad y bienestar de los recursos humanos por ser considerado el activo más valioso en el ámbito laboral, todo aquello que se haga en beneficio de cuidar la salud física y psicológica del talento humano es importante porque ayudaría a lograr los objetivos organizacionales en el tiempo propuesto con los niveles de eficiencia, calidad y productividad, además de contar con trabajadores comprometidos y preparados para enfrentar los retos de esta sociedad con una dinámica tan cambiante.

Sin embargo, se visualiza que el personal de la empresa Constructora CRBC de la Provincia de Canta, en la actualidad se siente totalmente satisfecho y con bajo nivel de estrés con el trabajo que realiza a pesar de las implicaciones de la nueva modalidad virtual el cual no deja de tener incidencia en la salud física y emocional. Por las características que presenta la investigación la misma fue de tipo básica, con un nivel descriptivo – correlacional, diseño no

experimental – transversal, la población estuvo representada por 1 trabajadores, entre administrativos, operativos y obreros. Se aplicó una encuesta, asimismo, el instrumento seleccionado para tal fin, será: **Estrés Laboral OIT – OMS** y el **Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23** respectivamente.

Con respecto al objetivo general de esta investigación se pretende determinar la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

La presente tesis de investigación se compone de 5 capítulos que se especifican de la siguiente manera:

Capítulo I: Detalla al planteamiento del problema de investigación, la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, la formulación del problema, la justificación de la investigación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Se enfoca el marco teórico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III: Hipótesis y Variables: se formulan la hipótesis general e hipótesis específica, así como las variables que se plantea en el presente trabajo a investigar.

Capítulo IV: Incluye la metodología, método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, el diseño de la investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las consideraciones éticas.

Capítulo V: Contiene los resultados, en los cuales se describe el nivel de satisfacción laboral y estrés laboral de los trabajadores, su relación y la correlación entre sus dimensiones, adicionalmente incluye la comprobación de hipótesis, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CONTENIDO

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONSTANCIA DE SIMILITUD TURNITIN.....	iv
INTRODUCCIÓN	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPITULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.4. Justificación	19
1.5. Objetivos.....	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Bases teóricas o científicas.....	29
2.2.1. Estrés	29
2.2.2. Satisfacción Laboral.....	44
2.3. Marco Conceptual	53
CAPITULO III HIPÓTESIS.....	56
3.1. Hipótesis General.....	56

3.2. Hipótesis Específicas	56
3.3. Variables	57
CAPITULO IV METODOLOGIA	59
4.1. Metodología	59
4.2. Tipo de investigación.....	59
4.3. Nivel de investigación.....	59
4.4. Diseño de investigación.....	60
4.5. Población y muestra.....	60
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	61
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	64
4.8. Aspectos éticos.....	64
CAPÍTULO V RESULTADOS	66
5.1. Presentación de resultados	66
5.1.1. Evaluación de la variable Estrés	68
5.1.2. Evaluación de la variable satisfacción laboral	76
5.2. Contrastación de hipótesis	83
ANÁLISIS Y DISCUSIONES DE RESULTADOS	93
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS.....	105
Anexo 01: Matriz De Consistencia	106
Anexo 02: Matriz De Operacionalización De Las Variables.....	110
Anexo 03: Matriz De Operacionalización De Instrumentos.....	114
Anexo 04: Instrumento De Investigación	118
Anexo 05: Autorización De Aplicación De Los Instrumentos	122
Anexo 06. Constancia De Criterio De Jueces	123

Anexo 07. Confiabilidad.....	126
Anexo 08. Validez De Instrumento	127
Informe De Validación.....	128
Anexo 9: Data De Procesamiento De Datos	130
Anexo 10: Consentimiento Informado.....	132
Anexo 11: Declaración De Confidencialidad	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Personas fallecidas por trabajo</i>	18
Tabla 2 <i>Modelo de interacción entre demandas y control</i>	42
Tabla 3 <i>Ítems por cada factor del estrés laboral</i>	51
Tabla 4 <i>Niveles de estrés de acuerdo con el instrumento de la OIT-OMS</i>	52
Tabla 5 <i>Ítems por cada factor de Satisfacción Laboral</i>	52
Tabla 6 <i>Ficha técnica ESTRÉS LABORAL OIT – OMS.</i>	62
Tabla 7 <i>Ficha técnica del instrumento SATISFACCIÓN LABORAL S 20/23</i>	63
Tabla 8 <i>Frecuencia y porcentaje de rango de edades de los trabajadores encuestados</i>	66
Tabla 9 <i>Frecuencia y porcentaje del sexo de los trabajadores encuestados</i>	67
Tabla 10 <i>Nivel de estrés en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	68
Tabla 11 <i>Resultados Estrés - Dimensión, clima organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	69
Tabla 12 <i>Resultados Estrés - Dimensión, estructura organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	70
Tabla 13 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Territorio organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	71
Tabla 14 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Tecnología, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	72
Tabla 15 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Influencia del líder, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	73
Tabla 16 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Falta de cohesión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021</i>	74
Tabla 17 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Respaldo del grupo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	75
Tabla 18 <i>Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	77
Tabla 19 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, supervisión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	78
Tabla 20 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Ambiente físico de trabajo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	79

Tabla 21 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Remuneración, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	80
Tabla 22 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Satisfacción intrínseca, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	81
Tabla 23 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, participación, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	82
Tabla 24. <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables estrés y satisfacción laboral</i>	83
Tabla 25 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Falta de cohesión y satisfacción laboral</i>	85
Tabla 26 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Influencia del líder y satisfacción laboral</i>	86
Tabla 27 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Clima organizacional y satisfacción laboral</i>	88
Tabla 28 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable estrés y la dimensión satisfacción intrínseca</i>	89
Tabla 29 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable estrés y la dimensión remuneración</i>	90
Tabla 30 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable estrés y la dimensión ambiente laboral</i>	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Nivel de estrés en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	68
Figura 2 <i>Resultados Estrés - Dimensión, clima organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	70
Figura 3 <i>Resultados Estrés - Dimensión, estructura organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	71
Figura 4 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Territorio organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	72
Figura 5 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Tecnología, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	73
Figura 6 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Influencia del líder, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	74
Figura 7 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Falta de cohesión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	75
Figura 8 <i>Resultados Estrés - Dimensión, Respaldo del grupo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	76
Figura 9 <i>Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	77
Figura 10 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, supervisión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	78
Figura 11 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Ambiente físico de trabajo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	79
Figura 12 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Remuneración, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021</i>	80
Figura 13 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Satisfacción intrínseca, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021</i>	81
Figura 14 <i>Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, participación, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.</i>	82

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa constructora China Road and Bridge Corporation (CRBC) con sede en la ciudad de Canta durante el año 2021. Durante el estudio se desarrolló una metodología descriptiva, básica y correlacional entre las variables en estudio, para lo cual se realizó una evaluación psicológica a una muestra de 50 trabajadores de los cuales la mayoría fueron varones entre los 30 y 50 años. La evaluación consistió en 2 pruebas: Satisfacción laboral S20/23 y el cuestionario Estrés laboral OIT OMS, dichos instrumentos permitieron realizar un análisis entre las variables y sus dimensiones respectivas. Los resultados mostraron un bajo nivel de estrés y entre poca y buena satisfacción laboral por parte de los trabajadores, adicionalmente, se concluye que no existe relación significativa entre las variables en estudio y sus dimensiones respectivas, estadísticamente se obtuvo un factor de correlación de Rho de Spearman de -0,242 y un P-valor de 0,09 aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, se recomienda realizar más pruebas que permitan estudiar otras variables.

Palabras claves: Estrés laboral, satisfacción laboral, constructora.

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the relationship between the level of stress and job satisfaction of the workers of the construction company China Road and Bridge Corporation (CRBC) based in the city of Cantá during the year 2021. During the study, developed a descriptive, basic and correlational methodology between the variables under study, for which a psychological evaluation was carried out on a sample of 50 workers, most of whom were men between 30 and 50 years old. The evaluation consisted of 2 tests: Job Satisfaction S20/23 and the ILO WHO Job Stress questionnaire, these instruments allowed an analysis between the variables and their respective dimensions. The results showed a low level of stress and between little and good job satisfaction on the part of the workers, additionally, it is concluded that there is no significant relationship between the variables under study and their respective dimensions, statistically a correlation factor of Rho of Spearman of -0.242 and a P-value of 0.09. Therefore, it is recommended to carry out more tests that allow studying other variable

Keywords: Work stress, word satisfaction, construction company.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

El ritmo de vida acelerado en el cual se encuentra inmerso el individuo en estos últimos tiempo resulta preocupante debido a la naturaleza y complejidad del entorno entre otras causas de orden: social, económico, político en especial a los cambios bruscos producto de la propagación del COVID 19, este fenómeno ha generado alteraciones en la vida de las personas, empresas, industrias e instituciones, razón por las cuales, las personas se han tenido que afrontar múltiples situaciones o vivencias que ponen en riesgo su integridad física, la salud y bienestar personal, lo que conlleva a un descontrol emocional el cual se manifiesta mediante las angustias, depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares, entre otros que identifican al estrés. El estrés es un trastorno de las sociedades modernas, debido a las grandes responsabilidades que tanto hombres y mujeres deben enfrentar durante el día como, por ejemplo: roles profesionales, desempeño laboral, bajos ingresos salariales, condiciones de trabajo virtual y presencial, responsabilidades familiares protagonizadas en la vivienda, todas estas actividades traen consigo aspectos que afectan su esfera y que ponen en riesgo su vida.

La práctica del trabajo virtual, a distancia u online a la que la gran mayoría de los trabajadores están sujetos durante este año, ocasiona mucho estrés en personas que no estaban acostumbradas a esta nueva modalidad de trabajo, acompañado de factores como: no contar con los equipos o herramientas de trabajo, espacio físico inadecuado, exceso de ruido, la monotonía, el hecho de tener que compartir el horario de trabajo con los hijos en apoyo a las tareas, además de cumplir en casa con las obligaciones que implica la familia lo que dificulta sentirse satisfecho laboralmente, al propósito la satisfacción laboral es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos negativos o positivos hacia su trabajo”.

En tal sentido, el estrés laboral repercute negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores por cuanto es capaz de causar en ellos un desequilibrio emocional grave que puede atentar contra el bienestar y la salud de la persona que labora dentro de cualquier contexto empresarial. No obstante, el estrés de origen laboral se visualiza que puede ser producto de la interacción entre múltiples riesgos, incluye a aquellos que provienen del contenido y organización del trabajo, el ambiente físico, trastorno de las funciones biológicas, los diversos componentes psicosociales laborales. Dentro de estos se puede señalar el estrato social, los sufrimientos de autoestima y de descontrol, tipo de personalidad y género.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el Estrés Laboral "es la reacción que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Tal como se viene planteando es importante destacar que, a lo largo de este siglo, el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, el cual se encuentra vinculado con frecuencia a la actividad laboral. De hecho, las diferentes literaturas describen que las condiciones de trabajo y los bajos sueldos representan un detonante del estrés laboral se trata de un fenómeno ampliamente extendido y son múltiples las fuentes de estrés generadas por la experiencia laboral, que suele ir asociada con consecuencia negativa, fatiga, cansancio, dolores musculares, dolor de cabeza, poca tolerancia a los cambios entre otros de orden físico y emocional como ya se explica anteriormente.

No obstante, el personal que labora en la empresa Constructora CBRC Provincia de Canta en su categoría de administrativos, mantenimiento y obreros en el cumplimiento de sus funciones se consideran eficientes, variable el cual les permite servir de apoyo al resto del personal que lo amerite, tanto por iniciativa propia o bien sea a solicitud de la empresa como ente empleador y planificador de políticas, normas y procedimientos por las cuales deben regirse tanto los grupos de trabajadores antes mencionado y los clientes. Sin embargo, se visualiza que durante el desarrollo de las actividades relacionadas con sus funciones les toca

interactuar a diario entre grupos de trabajadores de diferentes departamentos, tiempo en el cual estos encuentros generan estímulos y emociones variadas y cambiantes que pudieran resultar en la salud general en la satisfacción profesional y laboral. Entre las diferentes emociones y estados presentes en dicho talento humano se observa que sus grandes problemas están representados por el stress laboral manifestado a través de la ansiedad, cansancio, malestar, desanimo, desmotivación, fatiga, cuya prevalencia puede producir otras enfermedades de tipo metabólicas, cardiovasculares, digestivas.

De igual manera, la presencia de estas emociones en el personal, así como, la falta de incentivos salariales puede desatar inconformidad y actitudes negativas hacia los miembros de otras organizaciones que actúan como clientes, que generalmente son entendibles entre los demás compañeros de trabajo.

El estrés laboral es un fenómeno que afecta directamente a los trabajadores, y les causa síntomas a nivel fisiológico, psicológico, social y ambiental lo cuales son partes fundamentales en un individuo.

Esto permite señalar ahora más que nunca que el estrés representa una amenaza para la salud de los colaboradores y, como consecuencia para las propias organizaciones, los seres humanos por naturaleza ante un estímulo exterior responden con una reacción y entre las exigencias del medio que hace efecto diariamente sobre él, en un conjunto de emociones negativas producidas en el cerebro que afectan de manera directa con la vida en común, lo cual causa tensión, debido a los requerimientos que enfrenta en su día a día; por esto el estrés laboral es capaz de causar en las personas un desequilibrio emocional grave que puede atentar contra la salud y el bienestar del recurso humano que labora dentro de cualquier organización. Entre otro orden de idea, el estrés de origen Laboral es producto de la interacción entre múltiples riesgos, incluye a aquellos que provienen del contenido y organización del trabajo, el ambiente físico, trastorno de las funciones biológicas, los diversos componentes psicosociales tanto

laborales, como extra laborales. Dentro de estos se puede señalar el estrato social, los sufrimientos de autoestima y de descontrol, tipo de personalidad y género.

Sumado a esto, la importancia de esta investigación también radica en la mejora del bienestar social del personal y de la sociedad, que viene influida por la calidad humana que se relaciona directamente con la empresa frente a las exigencias del mercado global.

En tal sentido, destaca la Organización Internacional del Trabajo que 6500 personas fallecen por enfermedades laborales producto de estrés. En la Tabla 1. Muestra datos puntuales de deceso en el ámbito laboral.. (OIT, 18 de abril 2019).

Tabla 1

Personas Fallecidas por Trabajo

Año	Número de personas fallecidas	Causas	Patología	Porcentaje
2014	2,33 millones	Por trabajo	Sistema circulatorio	31%
2017	2,78 millones	Por trabajo	Cánceres de origen profesional	26%
			Enfermedades respiratorias	17%

Nota. Fuente OIT, 18 de abril 2019

1.2. Delimitación del problema.

El presente informe de investigación estuvo delimitado a determinar la relación existente en el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Constructora CRBC – ubicada en la Provincia de Canta – 2021 y conceptualmente (temática) se consideraron dos variables: Estrés y Satisfacción Laboral.

Delimitación temporal

El estudio estuvo comprendido en el periodo mayo 2021 a mayo 2022.

Delimitación espacial

El estudio se realizó en La empresa **Constructora CRBC** – ubicada en la Provincia de Canta.

Delimitación temática

En primer lugar, el estudio se inició haciendo una revisión en diferentes literaturas, tesis y artículos científicos que enriquecen la investigación con respecto al estrés y satisfacción laboral. En dicho procedimiento se logró considerar las teorías expuestas por dos reconocidas organizaciones mundialmente como son: la OIT – OMS. Para medir el nivel de estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS, el cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose de manera específica en las dimensiones que se pretenden medir: Realización personal. Autocontrol y las Habilidades sociales.

Asimismo, para valorar la satisfacción laboral se usó la segunda versión del “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” (Ver Anexo No. 2) de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), el mismo que contiene 23 ítems que permiten valorar la satisfacción laboral agrupándolos, por lo que consideramos necesario las siguientes dimensiones: Trabajo Intrínseco, Remuneración e incentivo, Ambiente de trabajo.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de clima organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia por el líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre falta de cohesión y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Trabajo Intrínseco y Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Remuneraciones e Incentivos y Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión el Ambiente de Trabajo y Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?

1.4. Justificación.

1.4.1 Social.

El presente informe de investigación se justifica plenamente por cuanto en la actualidad la mayoría de los trabajadores que hacen vida en las distintas organizaciones sufren estrés por los diversos problemas que ocurren en el mundo y que han atacado globalmente a todas las personas, pero de manera especial al talento humano que presta sus servicios en las distintas empresas e instituciones públicas y privadas que han tenido que hacer un giro total de sus actividades físicas a un cambio no presencial (virtual u online), desconocidos para un grupo, pero que sobre todo han tenido que realizarlo de un día para otro, sin tener capacitación ni tiempo para la adaptación. En estas circunstancias es que se encuentran inmerso los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta, los cuales afrontan estrés y en beneficio de ello es que se analiza el Estrés y su impacto en la Satisfacción Laboral para brindar no sólo apoyo si no recomendaciones para seguir en esta nueva forma de vida, y como se ve la problemática compete a un gran número de trabajadores a nivel nacional.

1.4.2. Teórica

El sustento teórico de la presente tesis se centra en la necesidad de tener un conocimiento teórico y científico del tema, se analiza de manera teórica con base a diversos autores para contar con información confiable para el desarrollo de las variables Estrés y la Satisfacción Laboral. Los autores utilizados en este estudio son considerados en las referencias de este estudio, según Gibson (1993) señala, que la satisfacción laboral mejora las condiciones laborales en las empresa, mejorando rendimiento, prontitud y rapidez en el cumplimiento de las tareas, optimismo y entusiasmos, por lo que es importante mantener al talento humano motivado y evitar todas aquellas acciones y actitudes que incidan en la salud emocional y física de los mismos a fin de evitar el estrés, al respecto

1.4.3. Metodológica

Se justifica metodológicamente por cuanto favorece la aplicación de la metodología de la Investigación Científica tipo Aplicada, Correlacional, No Experimental, Transversal, con instrumento para cada variable para la obtención de información para la data. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación esboza la aplicación de dos cuestionarios de factores múltiples para la medición del grado de satisfacción laboral y nivel de estrés a los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta en estudio, cuestionario adaptado a la población mencionada a fin de determinar la relación existente en el Estrés y su impacto en la Satisfacción Laboral.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021
- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre la dimensión influencia por el líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre el Trabajo Intrínseco y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.
- Identificar la relación entre el Ambiente de Trabajo y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Para la investigación se consultaron los siguientes estudios previos a nivel nacional:

Chumo y Lozada (2021), realizaron un trabajo de titulación sobre “*Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020*”. Para el grado de Licenciado en psicología por la Universidad del Cesar Vallejo. En este sentido, el propósito general del estudio fue determinar la relación entre el estrés del trabajador y la satisfacción laboral en la industria de servicios de seguridad de los municipios del distrito de Lima en 2020. En cuanto a la metodología, el tipo de estudio fue básico, empleando diseño de experimentos estudios de correlación. Los autores evaluaron a un total de 200 trabajadores de los servicios de seguridad municipal en el distrito de Lima y fueron sometidos al Cuestionario de Estrés Laboral de OIT-OMS y la Escala de Satisfacción Laboral SLSPC. De los resultados, literalmente se concluyó:

Los investigadores determinaron un coeficiente de correlación de 0,003 para las variables estrés laboral y satisfacción laboral, lo que indica una correlación levemente positiva y sin significación estadística. Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación de que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de servicios de seguridad de las ciudades del distrito. Lima.

Márquez (2020), realizó su trabajo de titulación sobre: “*Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una Consultora Privada de Lima Metropolitana*”, por la Universidad de San Ignacio de Loyola. La investigación tuvo como objetivo común determinar la relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral de los recursos humanos en las áreas metropolitanas de Lima. En este sentido, consideró un diseño de correlación simple, un estudio experimental tipo muestral realizado por 125 trabajadores del

sector de RH. En conclusión, afirma: Entre los principales hallazgos, encontramos que existe una asociación positiva entre Autoeficacia Laboral y Satisfacción Laboral. Este patrón, con pocas excepciones, se repite a lo largo del tiempo en la organización y merece un análisis más detallado (p. 25).

Nieto (2020). Desarrolló su trabajo de grado sobre: *“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora”*. Por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado. El autor considera que el objetivo del estudio es "determinar el impacto de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo de la ciudad de Pacora", que es cuantitativo en ausencia de un diseño experimental, y colaborar con 34 funcionarios administrativos. Al respecto, concluyó mediante una encuesta al personal de gestión de la localidad de Pacora que existe una correlación aceptable entre la satisfacción laboral y la productividad, resaltando que cuanto más satisfecho esté el trabajador con su trabajo, más productivo será. Los autores finalizan que la satisfacción laboral afecta la productividad de los empleados en Pacora reflejándose en un excelente desempeño de los empleados en el lugar de trabajo.

Huamancayo (2020), enfocó su trabajo de titulación en: *“Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo”*. Por la Universidad Nacional Agraria de la Selva Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. En este sentido, se estableció como propósito general determinar si el estrés laboral estaba relacionado de manera significativa con el desempeño del personal administrativo de la organización mencionada anteriormente. El estudio fue de tipo de correlación descriptiva cuya muestra estuvo representada por 47 trabajadores de la zona administrativa, en la ciudad mencionada anteriormente. Algunos de los hallazgos más destacados son:

Estadísticamente se determinó correlación significativa entre el estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores (P-valor; $0.036 < 0.05$). Los resultados además

mostraron que la relación entre las variables fue directa, con un grado de calificación baja ($r_s = 0.306$).

El coeficiente de correlación determinado entre la dimensión cognitivas con desempeño de los trabajadores No es significativo y dicho resultado tiene un grado de correlación muy bajo ($r_s = 0.172$; P. Valor; $0.247 > 0.05$).

García (2019), realizó un trabajo de titulación sobre el “*Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019*”. Por la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de la investigación buscó: Determinar el nivel de Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019. Según observaciones metodológicas, el autor utiliza la investigación aplicada orientada a explicar un enfoque cualitativo, trabajando con patrones de diseño no experimentales. Aproximadamente 80 empleados de Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC en 2019 según el diseño no experimental, transversal. Medimos las variables mediante una técnica de encuesta y elaboramos un cuestionario con las respuestas en base a una escala Likert de 1 a 5. Con base en los resultados, concluyó: Trabajo de colaboradores Estrés en el trabajo para empleados de la Constructora Facoba Contratistas Generales SAC en 2019. Se identificaron factores ambientales que afectan el estrés de los empleados en el trabajo. El 0.0% lo considera bajo, el 90.0% lo considera normal y el 10.0% lo considera alto.

Holguín (2019), inspiró su trabajo de grado sobre “*Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana*”. El propósito de la investigación fue determinar la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en los obreros de construcción civil de Lima Metropolitana. Desde el punto de vista metodológico de los métodos de ensayo basados en la estrategia de acoplamiento más que en el diseño experimental, la muestra estuvo formada por 100 trabajadores de la construcción pertenecientes al sector de la construcción. Según los resultados de la investigación, dijo:

Los trabajadores de la construcción son un grupo de población expuesto a diversos factores estresantes que causan lesiones físicas y mentales debido a su estrés frecuente, que es consistentemente alto en las siguientes dos áreas: personal y laboral. Los trabajos de construcción civil en Perú tienden a ser más estresantes que los gerentes porque carecen de factores importantes que contribuyen a la felicidad y satisfacción del trabajador, como la seguridad y la percepción. Por estos motivos, el objetivo de este estudio fue estudiar el impacto del estrés en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de ingeniería civil del metro de Lima.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Entre los antecedentes internacionales se consultaron los siguientes:

Vaca & Castro (2021), desarrollaron un artículo científico titulado: “*Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia - Villavicencio*”. Al respecto, el objetivo del estudio persiguió evaluar el estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos en la mencionada Alma Mater. Los aspectos metodológicos a que dio lugar la investigación fue el enfoque cuantitativo, diseño transversal exploratorio de alcance descriptivo, la población estuvo representada por el personal administrativo de la mencionada Universidad, en tal sentido las autoras mediante esta propuesta exponen: El estrés y el estrés laboral son una de las principales causas que afectan la salud de las personas en diferentes contextos, logrando generar un malestar significativo que interviene en el desarrollo de las actividades de la vida diaria. Por lo general esta situación se presenta en el lugar de trabajo establecido, es decir fuera de casa. En la actualidad dicha situación ha cambiado notablemente y esta problemática es parte de las afectaciones que día a día están viviendo la mayoría de las personas o trabajadores que desarrollan cargos o responsabilidades desde el hogar. (p. 6).

Martínez (2018), realizó su trabajo de titulación para obtener el grado de Magister en Gestión Social y Empresarial denominado: “*Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo*

psicosocial en trabajadores del área administrativa de la Empresa Magna Construcciones Ltda”. Por la Universidad Externado de Colombia, con respecto al objetivo general de la investigación se trata de Identificar los niveles de estrés laboral de los empleadores del área administrativa de la organización Magna Construcciones Ltda., a través de la aplicación de un cuestionario para la evaluación del estrés, y la realización de entrevistas, de tal manera que se puedan generar iniciativas de manejo e intervención adecuadas. Para tales fines aplicó una metodología basada en estudios explicativos, es de tipo mixta aplica lo criterios de investigación cualitativa y cuantitativa, se aplicó una entrevista individual a cada participante y un cuestionario, la muestra estuvo representada por 20 trabajadores que participaron de manera voluntaria en la investigación. De acuerdo con los resultados la investigadora concluye literalmente:

Massella (2018), En su estudio titulado "*Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de empleados permanentes y de plazo fijo en una empresa Constructora en Guatemala*". Campus central de Guatemala. Tiene una licenciatura en psicología industrial. El estudio se realizó dividiendo un grupo de 60 empleados en dos grupos. Treinta sujetos trabajaron con contratos indefinidos y 30 sujetos trabajaron con contratos de duración determinada. A los efectos del estudio, se consideró que los sujetos correspondían a las siguientes características: personas de distintas edades, hombres y mujeres, personas ocupadas por un período de tiempo y temporal. La entidad para la que trabajan es una empresa privada de distribución de energía en Guatemala. El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico y está formado por subgrupos de la población cuya selección de elementos depende de las características y criterios del estudio más que de la probabilidad (Hernández, et al., 2011). Esto nos permite sacar las siguientes conclusiones:

Existe una alta correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral en el nivel 0.05. Es decir, entre los indicadores de motivación laboral (comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción, autonomía) y los indicadores de

satisfacción laboral (identidad con la empresa) es estadísticamente significativo al nivel 0.05. correlación, Cognición social, etc.). Desarrollo laboral para empleados fijos). Todos los índices son relevantes porque todos los coeficientes de correlación son significativos por encima del valor crítico. En otras palabras, incluso los empleados ambiciosos con algún tipo de contrato indefinido están más satisfechos en todos los aspectos.

Burbano (2017). Ha elaborado una tesis titulada "*El estrés y su impacto en el desempeño de los empleados de Compañía de Seguros Sweaden S.A.*". De la Universidad Central del Ecuador, Compañía de Seguros Sweaden S.A. para fines de investigación. Se consideró el objetivo general de analizar los efectos del estrés laboral sobre el desempeño de los trabajadores en el campo. El estudio es descriptivo con un diseño no empírico, la muestra está representada por 50 trabajadores y trabajadoras, aplica métodos inductivos, deductivos y estadísticos, e implementa técnicas de investigación y observación. Los resultados de estrés laboral concluyeron que:

Del total de la muestra, 7 trabajadores estaban bajo estrés bajo, 1 trabajador estaba moderadamente estresado y 2 trabajadores estaban estresados. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores gozan de buena salud física, psicológica y conductual, satisfaciendo así las necesidades del jefe a tiempo y realizando cada trabajo todos los días.

Los resultados de desempeño laboral muestran que 27 trabajadores tienen muy buenas habilidades. En resumen, su desempeño cumple con los objetivos organizacionales y requiere un seguimiento esporádico. 20 trabajadores han alcanzado una buena calificación. Esto muestra que su desempeño es aceptable, pero que necesitan una supervisión casi constante para minimizar las averías y ofrecer un trabajo de calidad. Dos trabajadores fueron calificados como excelentes. Es decir, su desempeño supera el objetivo, no requiere ningún seguimiento, siempre mantiene retroalimentación sobre su interés en las actividades realizadas y finalmente se califica a un trabajador como normal. Una persona reveló que su desempeño estaba por debajo

de lo aceptable, requería supervisión constante, tenía defectos importantes en el trabajo y necesitaba un retorno permanente debido a su negligencia en el trabajo.

Lomas (2017), en su estudio “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*”, tuvo como objetivo esclarecer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la municipalidad distrital de Buenos Aires. Usó el tipo de correlación descriptivo. Según el diseño ab initio, el tamaño de la muestra fue de 70 colaboradores y se aplicaron dos cuestionarios a las variables de estudio. Entre los resultados encontrados, la satisfacción laboral fue del 89%, lo que afecta la productividad. Los niveles de productividad son en promedio 39%. Los empleados pueden mostrar el deseo de trabajar más duro en el lugar de trabajo. Finalmente, concluyó sobre la relación directa entre las dos variables de investigación. Asimismo, los empleados solo pueden trabajar ocasionalmente.

2.2. Bases teóricas o científicas.

A continuación, se desarrollan una serie de conocimientos y principios fundamentales que permitieron sustentar la investigación y los resultados obtenidos en la misma:

2.2.1. Estrés

Es una respuesta adaptativa que está mediada por las características y / o procesos psicológicos de un individuo y que es el resultado de conductas, situaciones o eventos externos que imponen conductas físicas y / o psicológicas hacia una persona. El estrés también se puede definir como la relación entre el sujeto y su entorno, que le afecta directamente y provoca una serie de eventos específicos de cada individuo y destinados a adaptarse a nuevas situaciones.

El término estrés generalmente se refiere a la presión que sienten las personas en la vida. Todas las preocupaciones y todos los cambios que experimenta la gente crean una especie de sentimiento desagradable. Según Pairó (1992), introdujo el concepto de estrés:

Es la respuesta inespecífica de un organismo a un estímulo inespecífico (se requiere una solicitud específica). El estrés es siempre una respuesta fisiológica y se enfrenta a factores estresantes externos o internos. Se produce la secreción de hormonas, lo que provoca cambios distales en diferentes partes del cuerpo. Estas catecolaminas afectan la conducta y producen efectos sociales vinculados a uno o más estresores que afectan a cada persona de una forma particular (p. 26).

El ritmo de vida actual se caracteriza por constantes cambios en las personas, a veces obligados a redefinirse para no quedarse atrás, y, sin embargo, muchos cambios en el disenso y rechazo. Permite al cuerpo prepararse para determinadas emergencias, donde el entorno es un factor importante para que el sujeto movilice todos sus recursos. En resumen, el estrés implica la interacción de una persona con el entorno que lo rodea, y las demandas físicas y psicológicas del entorno que lo provoca se denominan factores estresantes.

Tipos de Estrés

Cada individuo puede responder de varias maneras al estrés en base a eso se le clasifica según el grado de intensidad y tiempo de efecto. Entre los diferentes tipos de estrés se encuentran los siguientes:

- **Estrés Temporal.** Es el más frecuente de todos los tipos de estrés se caracteriza por "pequeñas dosis" "periodos de tiempo cortos" aunque puede llegar a abatir, es resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional algunos ejemplos de ellos serían el estrés que sufren los estudiantes al comienzo de una evaluación o la entrega de un trabajo, el que sufre muchos pacientes previamente a su operación, el que experimenta los padres de familia al nacimiento repentino de uno de sus hijos, el que manifiesta el personal administrativo y obrero por las condiciones de trabajo.
- **Estrés Permanente.** Este tipo de estrés es aquel en el cual individuo suele vivir bajo condiciones sumamente estresantes con grandes y continuas ansiedades, este puede

llegar a afectar su desempeño durante sus momentos laborales u ocupacionales originándole padecimientos médicos bastantes severos tales como se ha investigado como padecimiento de cáncer.

- Estrés Ligero. Cuyos efectos no causan mayores problemas a los individuos tanto fisiológicas como psicológicas y del cual se puede salir de una manera más fácil, pero hay que tomar en cuenta que de una manera u otra el estrés puede cambiar de un momento a otro.
- Estrés Grave. Es aquel cuyos efectos pueden llegar a ocasionarle a la persona serios desbalances fisiológicos, psicológicos y del cual no es tan fácil recuperarse debido a la fuerza. Se suele agrupar en dos categorías:
- Estrés Laboral. Aparece cuando el entorno laboral se vuelve exigente y en ese sentido se suele superar la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Estrés laboral según Cano (2002), señala que:

El cuerpo humano está preparando, siempre hace un gran esfuerzo para actuar con rapidez y decisión para poder procesar más información sobre el problema. El problema es que los recursos del cuerpo son limitados y se produce el agotamiento.

Burnout o síndrome de "burnout" se produce en relación con el estrés relacionado con el trabajo. Esto se entiende como una respuesta emocional y cognitiva a determinados factores profesionales e institucionales, o como consecuencia del estrés. Provoca dificultades emocionales y de comportamiento que conducen al fracaso personal y la sensación de no poder ejercer profesionalmente.

Este tipo de estrés se manifiesta en lecciones individuales, pero generalmente se percibe como estrés positivo y negativo.

- Estrés positivo. Es la persona que responde adecuadamente a la situación. A menudo, un sustituto del aburrimiento y la indiferencia, se considera un condimento de la vida y

motiva y energiza frente a los obstáculos que pueden socavar la felicidad y la autoestima.

- Estrés negativo. Es el estrés negativo, una respuesta eufórica innecesariamente sostenida que es una amenaza real, y las personas responden positiva y positivamente a sus peticiones y las tratan con objetividad, pero, al contrario, reacciones que son peticiones excesivas y falta de rumbo para afrontarlas. En tal sentido, se denominan estrés negativo y hacen que las personas generen emociones negativas.

Componentes y fases de tensión.

El estrés tiene dos componentes básicos: el factor estresante o estresante y la respuesta al estrés. Los llamados factores estresantes son todas las situaciones que ocurren alrededor de las personas y crean estrés, y estas situaciones son causadas por individuos, grupos o grupos de grupos. Se enfatiza que todos los factores son la causa y se cree que el nivel individual de activación es la primera parte del estado de estrés. Según Peiró (1992), los factores estresantes se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Factor estresante. se puede definir como un evento, situación, persona u objeto que se percibe como un desencadenante o situación que desencadena una respuesta de estrés en la persona que está siendo evaluada. Algunos autores lo definen como una situación o evento estresante, pero Serie lo define como "cualquier evento que afecte o impresione al cuerpo humano (p. 127).
- Entorno físico. Las causas del estrés pueden considerarse naturales, ya que casi todos los factores estresantes son ambientales e incluso las personas más capaces pueden estresarse si son demasiado activas.
- Iluminación. Este es un factor importante para prevenir accidentes y permitir que los empleados trabajen de manera más eficiente. En algunos casos, existe una contradicción

entre las comodidades percibidas, la iluminación inadecuada puede forzar los esfuerzos visuales y causar una variedad de incomodidades al realizar las tareas.

- **Ruido.** El ruido excesivo es uno de los factores estresantes más influyentes de la concentración y es una fuente de frustración que puede provocar enojo y estrés. Stoner (1996) define el ruido como "cualquier factor que modifica, interrumpe o interfiere con la comunicación de cualquier forma" (p. 9). La exposición prolongada al ruido puede causar fatiga y reducir el rendimiento. Esto no solo causa problemas físicos, sino que también reduce la tolerancia a la frustración, cambiando los niveles de ruido en lugar de los niveles absolutos, lo cual es frustrante.
- **Temperatura.** El calor excesivo es uno de los posibles factores estresantes que pueden generar un costo psicofisiológico, especialmente para las personas que realizan actividades que requieren mucho estrés físico. Fisiológicamente, el estrés inducido por el calor conduce a una mayor oxigenación y fatiga. Psicológicamente, esto puede alterar el funcionamiento normal real y aumentar considerablemente la sensibilidad individual.
- **Estresores relacionados con el trabajo.** El estrés relacionado con el trabajo es un conjunto de factores que pueden surgir en el cuerpo de un trabajador con la participación de factores estresantes que pueden causar daños relacionados con el trabajo y que pueden afectar la salud personal de una forma u otra. Empleados, algunos son de naturaleza personal, algunos se refieren a sus expectativas financieras y crecimiento personal, mientras que otros se refieren a sus relaciones y aspectos emocionales.
- **Contenido de las obras.** Se trata de oportunidades de control, uso, habilidades, diferentes tareas, retroalimentación, definición de tareas y complejidad del trabajo, resolviendo así el concepto de estrés para que los empleados trabajen en diferentes organizaciones.
- **Estrés relacionado con el desempeño de roles.** Las organizaciones tienen muchos conflictos, ambigüedades y sobrecargas que crean un estrés desagradable para los trabajadores en su entorno de trabajo.

- Desarrollo profesional. La ansiedad laboral, la transición, es un factor de estrés que contribuye a su incapacidad para concentrarse en lo que necesita para hacer su trabajo.

Etapas del estrés

Según Melgosa (citado 1999, Campos, 2006), las etapas por las que pasa el estrés son:

- Etapa de alarma. Etapa en la que se produce una alerta o se descubre la presencia de un estresante amenazante que amenaza a un individuo.
- Fase de resistencia. Esta fase se produce cuando un sujeto se enfrenta a una situación estresante y trata de afrontarla. Si la persona intenta resolver la situación, la tensión no se materializará.
- Agotamiento. Esto ocurre cuando el sujeto es incapaz de lidiar con el estrés, lo que resulta en una disminución de la capacidad de respuesta y problemas como fatiga, ansiedad y depresión. Otros (p. 10).

La respuesta al estrés puede entenderse como las respuestas que los individuos muestran a esos factores estresantes. El estrés puede detenerse en cualquiera de estas etapas. Esto significa que el estrés se puede reducir o agravar hasta que alcance su pleno desarrollo.

El estrés puede tener muchas consecuencias para los trabajadores que quizás nunca ocurran en un individuo hasta que los trabajadores ingresen al mercado laboral y comiencen a demandar más recursos que causan desempleo. Activación o liberación de efectos físicos y psicológicos de un individuo. Esto provoca cambios en la percepción, reacciones emocionales y emocionales y un correcto juicio secundario.

Tipos de estrés en el trabajo.

Dependiendo del trabajador o individuo, y de su personalidad y otras características personales, reacciona ante situaciones estresantes, que varía de un individuo a otro. Esto se

debe a que puede ser menos estresante en situaciones que son muy estresantes para algunas personas. Para otros.

- Episódico. Es el estrés que se produce en ese momento, el estrés que no debe demorarse mucho tiempo, y una vez afrontado o resuelto, todos los síntomas originales desaparecen. Un ejemplo de este tipo de estrés es cuando un trabajador es despedido del trabajo.
- Crónica. Esto puede ocurrir cuando la persona está expuesta a las siguientes situaciones:
 1. Entorno de trabajo inadecuado
 2. Trabajo sobrecargado.
 3. Cambios en los ritmos circadianos

Decisiones y responsabilidades muy importantes.

El estrés crónico es el estrés que ocurre repetida o frecuentemente cuando los trabajadores están expuestos regularmente a factores estresantes.

El estrés se considera ahora un proceso interactivo en el que tanto los aspectos de la situación como las características del sujeto se ven afectados. En respuesta a las necesidades, los sujetos tienden a crear situaciones estresantes en las que intentan generar más recursos, provocando con ello estrés, llegando en ocasiones a las etapas finales de fatiga. Está directamente relacionado con los factores psicosociales que afectan el estrés en el lugar de trabajo. Estos factores psicosociales se consideran desde muchas perspectivas, incluidos los riesgos, las consecuencias, las causas de la vulnerabilidad, los recursos, las estrategias o las barreras para la prevención. Cuando estos factores psicosociales se consideran causantes de riesgo, producen consecuencias psicosociales que afectan directamente el movimiento del individuo, mientras que el ambiente de trabajo y la cantidad de recursos que rodean al individuo, las necesidades de cada trabajador. Esto puede tener diferentes implicaciones para cada trabajador, ya que las necesidades se definen para todos, independientemente de las diferencias individuales. A continuación, se muestran algunos ejemplos de exigencias en el

Trabajo Intrínseco: prisa, en el sentido de que la inmediatez, la precisión, la precisión, un gran esfuerzo físico, un gran esfuerzo mental, las consecuencias de un defecto son importantes: entre otras responsabilidades, varían de un trabajo a otro, por lo que de lo anterior se puede inferir que algunas profesiones son más estresantes que otras. Por lo tanto, incluso si se edita una lista muy detallada y exhaustiva de factores psicosociales que pueden causar estrés, la lista siempre está incompleta.

Los factores más comunes que pueden afectar directamente la esfera social de un individuo son:

1. Trabajo excedente y faltante
2. No hay tiempo suficiente para completar el trabajo para satisfacerlo a usted y a los demás
3. Falta de una descripción clara del trabajo o de una cadena de mando.
4. Falta de conciencia y recompensa por el trabajo bien hecho.
5. No hay posibilidad de presentar una denuncia.
6. Muchas responsabilidades, pero poca autoridad o poder de decisión. El jefe, los colegas y los subordinados no brindan apoyo ni brindan apoyo. Falta de control del trabajador o satisfacción con el producto terminado debido al trabajo.
7. Trabajo inseguro, trabajo inestable.
8. Prejuicios por razón de edad, género, raza, etnia o religión. Violencia, intimidación, exposición a intimidación.
9. Condiciones laborales desagradables o peligrosas.
10. Incapacidad para utilizar eficazmente los talentos y habilidades individuales.
11. Los pequeños errores y la falta de atención momentánea pueden tener consecuencias graves o desastrosas.

Síntomas, efectos y consecuencias del estrés

El estrés también se define como una respuesta compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayoría de los cambios biológicos que ocurren en el cuerpo expuesto a la respuesta al estrés son imperceptibles para los humanos y se requieren procedimientos de diagnóstico para determinar el alcance de la respuesta. Sin embargo, a nivel psicológico, las personas que experimentan estos cambios pueden identificar fácilmente muchos síntomas causados por el estrés. La ansiedad es la respuesta más común cuando una persona se expone a la reacción de estrés.

Síntomas. Cuando se ataca el estrés, los individuos muestran una serie de cambios notables, que incluyen:

- Pensamientos contradictorios sobre uno mismo.
- Temor a la pérdida del control.
- Angustia.
- Temor.
- Pensamientos dañinos sobre nuestra actuación ante los otros.
- Temor a que se den cuenta de nuestras dificultades.
- Inseguridad.
- Dificultad para resolver.
- Miedo.
- Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, entre otros.

Efectos. En la vida, cada acción tiene una reacción específica. No se puede ignorar que el estrés mal manejado causa problemas fisiológicos, interfiere con la vida diaria y agrava a las personas. Puede aparecer de la siguiente manera:

- Efectos emocionales. Ansiedad, apatía, agresividad, depresión, aburrimiento, culpa, fatiga, irritabilidad, vergüenza, timidez, enfermedad, estrés, ansiedad, baja autoestima, soledad, etc.

- Impacto en el pensamiento. Incapacidad para tomar decisiones, incapacidad para reaccionar ante uno mismo, olvidos frecuentes, bloqueo mental, hipersensibilidad severa.
- Impacto en el trabajo. Ausencia, alta rotación, malas relaciones laborales, mal ambiente organizacional, hostilidad en el trabajo, insatisfacción con los compañeros, baja productividad.

Causas del Estrés

- Fisiológicas: estas causas son afines con padecimientos físicos y traumas que aumentan el estrés interno de una persona y crean niveles de estrés que son contraproducentes para ellos mismos. Por ejemplo, una enfermedad orgánica provoca una reacción negativa en la esfera emocional.
- Psicológico: relacionado con el daño emocional y cognitivo. Crisis mayor debido a varios cambios: infancia, adolescencia, edad adulta, vejez. Relaciones interpersonales conflictivas o incompletas. Condiciones de trabajo o estudio desagradables: excesiva exigencia y competencia, monotonía, estándares inconsistentes, insatisfacción laboral, etc.
- Sociedad: Cambio social que trae nuevos desafíos en cada época. Sobre todo, rápidos cambios tecnológicos a los que los humanos no pueden adaptarse.
- Medio ambiente: Contaminación del medio ambiente, huecos de comida que contienen toxinas industriales, lugares de trabajo inseguros o con poca electricidad, microorganismos patógenos, desastres, etc.

Signos del Estrés

Los signos o síntomas del estrés pueden clasificarse como síntomas cognitivos (pérdida de memoria, dificultad de concentración, preocupación constante, entre otros), otros tipos de

síntomas están asociados a emociones, tales como: Cambios de humor, dificultad para relajarse, depresiones, etc. Adicionalmente, se presentan síntomas físicos, de los cuales se resaltan: dolores de cabeza, diarrea, náuseas y mareos, dolores en el pecho. Por último, el estrés se puede manifestar inicialmente de forma conductual como, por ejemplo: comer o dormir de más o menos, recurrir al aislamiento social, uso de drogas, cigarrillos o alcohol, entre otros. (Regueiro, 2020)

Enfermedades relacionadas con el estrés

El mismo patrón o quién porque todos responden a los estímulos de la misma manera. El mapa mental de que el estímulo tiene que explicarse de alguna manera. Por ejemplo, no todos los estudiantes reaccionan por igual a las presiones de un examen exhaustivo y al trabajo que ofrecen. Sudoración, presión arterial baja, mareos, dolor de cabeza, etc. Otros apenas han cambiado ante tales eventos, pero aún mantienen una vida normal. Las enfermedades se pueden clasificar de la siguiente manera.

- Enfermedad por estrés leve o temporal. Aparecen cuando se exponen a estímulos nocivos durante un corto período de tiempo. Son obvios, fáciles de diagnosticar y, en general, tratables y curables. Son:
 1. Úlceras por estrés
 2. Choque
 3. Trastorno neurológico postraumático
 4. Neurosis Obstétrica
 5. Estado Postquirúrgico
- Enfermedad por estrés grave o persistente. Son de un tipo más permanente, mucho más importante y más importante, todo debido a la estimulación del factor estresante a largo plazo. Comienza afectando el lado fisiológico y puede continuar en el lado psicológico hasta que el órgano falla. Los más populares son:
 1. Dispepsia

2. Gastritis
3. Insomnio
4. Migraña
5. Depresión
6. Agresividad
7. Disfunción Familiar
8. Neurosis de Angustia
9. Perturbaciones Sexuales
10. Disfunción Laboral
11. Hipertensión Arterial
12. Infarto al Miocardio
13. Adicciones
14. Trombosis Cerebral
15. Psicosis Severas

Modelos Teóricos del Estrés

Con gran interés en el estrés como enfermedad y de cara al nuevo milenio, muchos investigadores se están enfocando en este tema y fortaleciendo estrategias para ayudar a controlar los niveles de estrés. Estos modelos incluyen:

Modelo de esfuerzo y recompensa

Según Siegrist (1996), el estrés relacionado con el trabajo se produce cuando el esfuerzo es alto y la recompensa es baja, lo que reduce la autoestima y el rendimiento y genera tensión. A esto se le llama modelo de esfuerzo y recompensa. Las principales actividades en el trabajo son las siguientes.

- Extrínseco (necesidad y deber)
- Intrínseco (incapacidad para hacer frente a una gran motivación y estrés)

- Las recompensas bajas son las tres categorías básicas de estímulo:
- Dinero.
- Autoestima.

Gestión de la situación (desempleo potencial, perspectivas de desempleo o ascenso, estabilidad laboral y ausencia de riesgo de desempleo o desempleo). Por lo tanto, será recompensado cuando se produzca el estrés y se supere.

Modelo de interacción entre demanda y control

La propuesta de Karasek (1979) se basa en la generación de altos niveles de estrés debido a la interacción entre alta demanda de empleo y bajos niveles de gestión de los trabajadores.

- La escala de demanda laboral se refiere a lo siguiente: Tipos de trabajo como cantidad, velocidad de trabajo, orden inconsistente, ritmo basado en el trabajo de otros, grado de atención o concentración requerido, interrupciones inesperadas, etc.
- Transporte. Hay dos elementos: autonomía y desarrollo de habilidades.
- La autonomía es la capacidad de los empleados para administrar su negocio y tomar decisiones laborales a medida que crecen.
- Se refiere al desarrollo de habilidades. Dependiendo del nivel de desarrollo de habilidades individuales como aprender, crear y trabajar de diferentes formas.

Numerosos estudios (Collins, Karasek & Costas, 2005) han demostrado que los trabajadores tienen una alta demanda de mano de obra y una mala gestión. La enfermedad coronaria, los trastornos psiquiátricos y los trastornos musculoesqueléticos (especialmente de las extremidades superiores) están asociados con un mayor riesgo de enfermedad.

Como se muestra en la Tabla 2, la alta demanda y el bajo control deben ocurrir simultáneamente para que ocurran situaciones estresantes. Como muestra la tabla, la alta demanda no genera estrés cuando los trabajadores tienen un alto grado de control sobre sus actividades.

Tabla 2

Modelo de Interacción entre Demandas y Control

		Demandas	
		-	+
Control	+	relajación	Activo
	-	pasivo	alto estrés

El trabajo como desafío proporciona un estado de activación para lograr la meta. De hecho, aporta un alto grado de motivación, que disminuye a medida que disminuye el control de la actividad, facilitando comportamientos activos o pasivos hacia el trabajo. Satisfacemos estas necesidades, aprendemos de los resultados y apoyamos su crecimiento profesional. Cuando no hay altas exigencias y los empleados tienen alta capacidad de gestión, el trabajo se desarrolla siempre con normalidad, comodidad, sin estrés y con mucho estrés.

Por otro lado, cuando la demanda laboral es baja y el nivel de gestión es bajo, prevalece el nivel de pasividad laboral. Modelo de interacción entre necesidades sociales, control y apoyo. Ésta es una extensión de un modelo anterior propuesto por Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990) y es un modificador El estrés social agrega un aspecto de apoyo. Los supervisores y colaboradores pueden ser fundamentales para coordinar o aliviar el impacto del estrés en la salud de los trabajadores. Si esto no está presente o ausente, o si el entorno sociolaboral se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se agregarán nuevos factores estresantes a los existentes. Gestionar desde la perspectiva de la prevención interna. Se basa en

varios factores que identifican, califican y transforman.

Por tanto, los cambios en la organización del trabajo, las intervenciones preventivas corrigen los riesgos psicosociales y afectan algunos aspectos de apoyo y gestión social. Stress ha creado un conjunto de manuales que explican a la organización cómo prevenir o minimizar los factores estresantes, su impacto y su impacto en los empleados. Sauter (1999), "En todas las situaciones, el proceso de un programa de prevención del estrés tiene tres fases diferentes: identificación del problema, intervención y evaluación. El título del programa NIOSH es" Prevención del estrés en el lugar de trabajo: enfoque integral (p. 5)". Hay varias cosas a considerar en los siguientes contextos comerciales:

- El trabajo debe coincidir con los recursos y habilidades de los trabajadores
- Permitir que los colaboradores usen sus habilidades para resolver problemas
- Establecer las obligaciones y responsabilidades correctas de todos los miembros de la sociedad. No deja lugar a la ambigüedad.
- Apoya y permite la expresión social en esta importante área de trabajo, como juegos internos, torneos y fiestas. La captura de información y comunicación incorrecta o faltante es muy importante y es necesario superar estas deficiencias y desarrollar sistemas de comunicación de información efectivos (tanto de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba u monitoreo horizontal). No se limita a la eficiencia de producción. También ayuda a satisfacer las necesidades de los trabajadores y mejorar las relaciones entre las personas. Para que personas funcionen bien, necesitan saber qué, cuándo y cómo hacerlo. El hecho de que no esté claro qué se espera de ella, su papel es confuso o la falta de comunicación fluida indica exactamente qué, cómo y en qué área hace la trabajadora. Es una de las causas más importantes de estrés porque no lo sé. Aporta un sentido de responsabilidad, incertidumbre y amenaza.

Ésta es una respuesta adaptativa, regulada por las características y / o procesos psicológicos de un individuo, y es el resultado de acciones, situaciones o eventos externos que resultan en / o requieren las necesidades psicológicas de la persona. El estrés también se puede definir como la relación entre un sujeto y su entorno, que afecta directamente al sujeto y desencadena una serie de eventos específicos del individuo destinados a adaptarse a nuevas situaciones. Ahora el medio ambiente no ve todo a su alrededor.

2.2.2. Satisfacción Laboral.

Robbins (2009), y Robbins (1988), sustentan que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general de un individuo hacia su puesto. Nivel humano alto: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se define como "la respuesta no específica del cuerpo a las demandas externas". El término estrés proviene del término inglés estrés y muchos expertos señalan que el estrés normal es parte de la vida y necesario, pero el estrés excesivo, llamado angustia, es negativo e individual y afecta tu vida laboral. Al citar este artículo, puede utilizar el significado de estar satisfecho con su puesto, tiene una actitud positiva hacia él. Las personas insatisfechas con su puesto muestran una actitud negativa hacia él.

La satisfacción laboral indica qué tan bien está integrado un empleado en su entorno y condiciones laborales. Esta es una pregunta muy importante porque está directamente relacionada con el desempeño de la empresa, la calidad del trabajo, la rentabilidad y los niveles de productividad.

Chiavenato (1999), afirma satisfacción laboral. Es un salario, pero no es el único. Las motivaciones de los trabajadores incluyen la dinámica compleja, las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que reciben de sus empleadores, el respeto y percepción de sus gerentes por su trabajo y la calidad de su trabajo, también es un elemento importante de satisfacción y por tanto motiva a las personas a dar lo mejor de sí mismas en sus actividades.

El enfoque de la satisfacción laboral.

- Esencial: son aquellos que conocen sus habilidades y experiencias, cómo hacerlo y la capacidad de hacer lo que les gusta, y cumplen con sus responsabilidades asociadas a la autonomía e independencia. La elección del contacto suele tener en cuenta la adaptabilidad del empleado a su puesto.
- Externo: se refiere a factores externos y / o ambientales que pueden afectar el nivel de satisfacción que pueda tener un empleado. En él podemos mencionar:
- Incentivos como incentivos económicos y salarios, otros costos no económicos como estatus social, seguridad laboral y oportunidad. Asociación de aprendices. La conciencia del trabajo realizado reside en estos aspectos.
- Social. Derivado de la función de contacto social, implica la oportunidad de interactuar con otros factores más ambiguos como las percepciones recibidas de los compañeros y la dirección, la popularidad entre los compañeros y el sentido de pertenencia y permanencia al grupo.
- Derivados de la empresa, como la comunicación interna, la capacidad para participar, expresarse y escuchar, o ser incluido en el proceso de toma de decisiones. Otros aspectos corresponden a las características objetivas de la empresa, como el tamaño.

Herzberg (citado en 1989, Manso, 2000) muestra que las condiciones de satisfacción e insatisfacción en el lugar de trabajo tienen diferentes orígenes. Por tanto, la satisfacción laboral está más relacionada con los aspectos esenciales asociados al contenido del trabajo. En este caso, logramos o satisfacemos la realización de la tarea o el logro del propósito, las responsabilidades asumidas, el crecimiento o progreso que implica en la carrera o profesión del individuo, ya sea formal o informal, directo o indirecto (p.83)

La causa de la insatisfacción está relacionada con el lugar de trabajo o el lugar de trabajo. Se trata de las condiciones físicas, la seguridad laboral, las políticas de la empresa, los tipos de supervisión, los cargos ocupados y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Resultados de satisfacción laboral Ferreira y Cols (2006) indican que los resultados de satisfacción laboral son los siguientes:

- Mayor compromiso con la organización. El compromiso de una organización es aceptar sus metas y valores como propios y seguir siendo miembro de la organización y luchar por su bienestar.
- Ausencia y reducción de la rotación de tareas. También existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la retención.
- Menos síntomas de estrés. La acumulación constante de estrés crónico y la insatisfacción laboral constante pueden llevar al agotamiento.
- Estoy feliz con mi vida. La relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción general con la vida aún no se ha establecido claramente.

Factores que afectan la satisfacción laboral. En Gibson, Ivancevich & Donnelly (citado en 2001, Arnedo & Castillo, 2009), definen cinco factores que crean la satisfacción laboral: compensación, naturaleza del trabajo, oportunidades de promoción, jefes y colegas. Herzberg (citado por Arnedo y Castillo, 2009, 1999) tiene factores que generan satisfacción y otros factores que evitan la insatisfacción: motivadores e higiene. Los factores de higiene son los salarios, las condiciones ambientales, los mecanismos de control, la organización de la gestión y las relaciones interpersonales. Los factores motivadores son: percepción, sentido de realización, autocontrol, trabajo personal y potencial de avance. Fernández Ríos (1999, Arnedo y Castillo, citados en 2009) considera la satisfacción laboral como una cualidad general hacia el trabajo, incluyendo una valoración de las condiciones en las que los trabajadores realizan su trabajo.

En este sentido, Arnedo y Castillo (2009) destacan siete factores. Recompensas financieras Condiciones físicas del ambiente laboral, seguridad y estabilidad que brinda la empresa, relación con los compañeros, soporte y respeto a los superiores, conciencia de los demás, potencial de crecimiento personal y profesional en el lugar de trabajo.

Arnedo y Castillo (2009) informaron que la satisfacción laboral se compone de siete factores:

- Salarios económicos. Esta es la remuneración que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Esto incluye salarios y beneficios socioeconómicos que ayudan a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- La condición física del ambiente de trabajo. Estos son factores que existen en la zona donde suelen trabajar los trabajadores. Iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- Seguridad y estabilidad proporcionada por la empresa. Es la garantía de la empresa que los empleados sigan trabajando.
- Relación con compañeros. Se trata de interacciones de personas que están en contacto frecuente dentro de la organización por motivos de trabajo, entre compañeros del mismo departamento o de distintas unidades.
- Apoye y respete a su jefe. Es la voluntad del empleado de adherirse a las decisiones y procedimientos recomendados por los gerentes y ejecutivos de la organización.
- Reconocido por otros. Es el proceso por el cual otros elogian al trabajador por la eficiencia y las virtudes que ha adquirido en el desempeño de sus funciones. La conciencia se puede recibir de un colega, jefe o alta dirección de la organización.
- Capacidad para desarrollarse personal y profesionalmente en el ámbito laboral. Los empleados reconocen el potencial de encontrar apoyo e inspiración para el crecimiento personal y profesional dentro de una organización a través de políticas de capacitación y promoción justas y efectivas. Esto tiene un efecto positivo en su motivación y desempeño personal. Resultados Positivos de la Satisfacción Laboral La organización está conformada por grupos de personas que trabajan en conjunto para lograr sus metas a través del aporte de conocimientos, habilidades y habilidades.

Es por eso que los recursos humanos ahora están interesados en conocer qué aspectos de la organización inciden en la satisfacción individual.

Chiavenato (2005), sostiene que: Además de su interés por conocer qué aspectos de la organización influyen en la satisfacción individual, y este tipo de investigaciones pueden posibilitar conductas que reduzcan estos problemas humanos como la ausencia y la rotación. Asimismo, puede incrementar la productividad de su organización y asegurar su éxito. El mismo autor dice:

Actualmente una de las principales preocupaciones de una organización es la productividad que se puede lograr a través de sus miembros. Cuanto más satisfecho esté, más productivo será y su organización está constantemente tratando de comprender qué factores afectan la productividad y la productividad de sus miembros. Recuerde que existen enfoques que muestran que cuanto más felices son las personas, más productivas son. (Chiavenato, 2005). En cuanto al despido, es uno de los problemas de las personas que trae muchos costos a la organización ya que la ausencia de trabajadores puede paralizar o retrasar la producción de la organización. (Chiavenato, 2005) La ausencia hasta cierto punto es inevitable en una organización debido a factores personales, organizacionales y ambientales.

Teorías motivacionales que explican la satisfacción laboral

Existen varias teorías que explican la satisfacción laboral. Los artículos de investigación revisados por pares mencionan lo siguiente:

Herzberg, Mausner y Synderman (1959). Teoría de los dos factores de la higiene motivacional Esta teoría muestra que las personas tienen dos tipos diferentes e independientes de necesidades. 'El uno al otro, y este efecto se comporta de manera diferente. El primer elemento está formado por lo que se denomina motivación o satisfacción centrada en el contenido del trabajo: logro, conciencia, progreso, el trabajo en sí, capacidad de desarrollo, desarrollo y responsabilidad.

El segundo se refiere a los factores de higiene. O si es inadecuado, no es una motivación fuerte, pero es relevante en este contexto porque genera insatisfacción en el lugar de trabajo y trata el mismo entorno externo: política organizacional, calidad de supervisión, colegas, jefes, subordinados. Relaciones, Salarios, Seguridad ocupacional, condiciones de trabajo y estatus social.

Teoría de sistemas Jerarquía de necesidades clave de Abraham Maslow (1995)

Si se formula la hipótesis de que está en las personas, entonces existen jerarquías de necesidades:

- Seguridad: incluye seguridad y protección contra daños físicos y mentales.
- Social: incluye afecto, atribución, aceptación, amistad
- Autoestima: incluye factores de valor esenciales como la autoestima, el autocontrol, la realización y elementos externos valiosos como el estatus, la conciencia y la atención.

McGregor (1959, Alas, 2007: 29) señala que "la conducta humana está impulsada por la satisfacción de necesidades".

En contraste, Ayres y Malouff (2007: 281) se basa en la teoría cognitiva social de Bandura como una forma de capacitar a los empleados y ayudarlos a sentirse más positivos y satisfechos. Sugiere que se puede. La forma directa es preguntar directamente a las personas si están contentas con su trabajo. Por el contrario, el método indirecto es aquel en el que se oculta a la persona el verdadero propósito de la pregunta formulada. Tanto los estudios sociológicos como psicológicos de la satisfacción laboral se caracterizan por el predominio de metodologías cuantitativas y la preferencia por utilizar métodos directos para evaluar la satisfacción laboral. Sin embargo, hay un aspecto en el que los procedimientos utilizados en la investigación en sociología y psicología son diferentes. En los estudios sociológicos, a menudo utilizan métodos de investigación. Este es el procedimiento más común para evaluar la satisfacción laboral. En

algunos casos, esta pregunta global ha sido reemplazada por una pregunta más específica que es más satisfactoria para un aspecto particular del trabajo.

Sin embargo, la investigación se realiza en un contexto psicológico. En psicología, el desarrollo de herramientas de medición psicológica más sofisticadas se está volviendo más sofisticado. General. La evaluación es necesaria no solo para la satisfacción laboral general, sino también para la satisfacción específica con ciertos aspectos del trabajo.

Los cuestionarios más utilizados en la investigación psicológica sobre satisfacción laboral incluyen:

Índice de descripción de puestos (JDI). Creado por Smith, Kendall y Hulin (1969), incluye una lista de descripciones de varios aspectos del trabajo. En total, el cuestionario consta de 72 preguntas agrupadas en 5 escalas: satisfacción laboral, satisfacción ejecutiva, satisfacción de compañeros, satisfacción de promoción y satisfacción salarial. Creada por Weis, Dawis England, Lofquist (1967), la versión original constaba de 100 versos, pero había una versión abreviada de 20 elementos. El cuestionario se divide en dos subniveles: satisfacción laboral interna y satisfacción laboral externa

- **Cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12.** Creado por Melia y Peiro (1989). Se trata de diversos aspectos del trabajo (fines y objetivos, limpieza e higiene, entorno físico, temperatura, relaciones con los supervisores, supervisores, igualdad y equidad de trato, apoyo de los supervisores, acuerdos de empresa, cuestiones sociales. Negociaciones). Al responder debe utilizar la escala Likert de 7 puntos. 1 significa "muy insatisfecho" y 7 significa "muy satisfecho".
- **Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.** Para medir el nivel de estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS, el cual consta de 25 ítems que permiten estimar el nivel de estrés de los colaboradores, Este test se enfocan en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilo de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos,

las nuevas tecnologías, la estructura organizacional y aspectos relacionados al clima organizacional.

Las dimensiones comentadas se agrupan según las preguntas como se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3

Ítems por cada Factor del Estrés Laboral

Factor	Ítems
Respaldo del grupo	8, 19, 23
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Clima organizacional	1, 10, 11, 20

Fuente: Llana Álvarez, Javier. F. "*Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*". Valladolid: Lex Nova, 2009

La interpretación con respecto a los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem del cuestionario, conforme a la siguiente escala presentado en la tabla

4:

Tabla 4

Niveles de Estrés de acuerdo con el Instrumento de la OIT-OMS

Nivel de estrés	Sumatoria
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Fuente: Llana Álvarez, Javier. F. "Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex Nova, 2009

- **Cuestionario de satisfacción laboral S20/23.** Para calificar la satisfacción laboral se utilizará la segunda versión del "Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23" (Ver Anexo No. 2) de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), el mismo que contiene 23 ítems que permiten valorar la satisfacción laboral agrupándolos en 5 factores, tabla 5: adicionalmente se puede observar la agrupación de cada ítem

Tabla 5

Ítems por cada Factor de Satisfacción Laboral

Factor	Ítems
Satisfacción intrínseca del trabajo	1, 2, 3, 5
Satisfacción con el ambiente físico	6, 7, 8, 9, 10
Satisfacción con las prestaciones	4, 11, 12, 22, 23
Satisfacción con la supervisión	13, 14, 15, 16, 17, 18
Satisfacción con la participación.	19, 20, 21

Fuente: Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: *El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Psicologemas, 5. 59-74

En cada ítem se debe indicar el grado de insatisfacción o satisfacción del colaborador con respecto a ciertos aspectos del trabajo de acuerdo a la siguiente escala: muy insatisfecho,

bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho y muy satisfecho.

2.3. Marco Conceptual

Estrés

Para Scheler (1980, citado por Robbins (1994), el estrés es un estado dinámico por la que un individuo enfrenta una oportunidad o restricción o requerimiento con la que desea, y cuyo resultado percibe que es incierto pero importante.

Por otro lado, Estrés. Es una respuesta de ajuste, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona.

Clima Organizacional

Evalúa el área donde trabaja los empleados, así como también la forma en que los trabajadores se sienten o experimentan respecto a la empresa y cómo estas percepciones impactan en el actuar de estos mismos. (Chiavenato, 2000)

Estructura Organizacional

Para (Hall, 1983) comenta que esta dimensión es determinada por tres funciones importantes y relacionadas entre sí, como la contribución en alcanzar los objetivos y propósitos de una empresa, la influencia de la variedad individual y por el lugar donde se ejecuta el poder, se decide y se desarrolla las actividades de la organización.

Territorio Organizacional

Hace referencia a la libertad tanto laboral como física que deben tener los empleados en cuanto a tomar disposiciones y relacionarse con las demás áreas. (Ivancevich, J ;Mattenson, M, 1989)

Tecnología

Esta dimensión relaciona las facilidades que otorga la organización hacia el empleado en la optimización en el manejo y proceso de información y recursos. (Ivancevich,J ;Mattenson,M, 1989)

Influencia de Líder

Hace énfasis a la postura dominio y autoridad que desempeña el superior hacia el empleado. (Ivancevich,J ;Mattenson,M, 1989)

Falta de Cohesión

Representa la disgregación que coexiste entre los compañeros que conforman un equipo de trabajo en una organización. (Ivancevich,J ;Mattenson,M, 1989)

Respaldo de Grupo

Hace referencia a la unión, integración y apoyo entre las variadas áreas de una organización para poder alcanzar las metas propuestas. (Ivancevich,J ;Mattenson,M, 1989)

Satisfacción laboral

Robbins (2009) la define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, es el grado de conformidad del colaborador al respecto de su trabajo.

Satisfacción Intrínseca

Reconocimiento por parte de los demás. Es el etapa en la cual el personal elogia a otro por su alta eficiencia para realizar las labores, en ese sentido recibe reconocimientos por sus propios compañeros o jefes superiores.

Remuneración e Incentivos

Está enfocado en el monto percibido como el sueldo o aguinaldos y también otros no económicos como el estatus social, la seguridad del empleo y posibilidades de crecimiento profesional.

Ambiente de Trabajo

Enfocada en las condiciones físicas del centro laboral. Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza, así como también la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa la relación entre los compañeros y apoyo y respeto por los supervisores.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H₁ Existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

H₀ No existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- H₁ Existe relación entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₂ Existe relación entre la dimensión Influencia del líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe entre la dimensión Influencia del líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₃ Existe relación entre la dimensión Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación entre la dimensión Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₄ Existe relación positiva entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

- H₅ Existe relación entre la dimensión las Remuneración y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación entre la dimensión las Remuneración y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₆ Existe relación entre la dimensión el Ambiente laboral y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación entre la dimensión el Ambiente laboral y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

3.3. Variables

3.3.1. Definición de variables

Variable 1: Estrés

Definición conceptual

Es una respuesta de adaptación, con la mediación de procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona. Schuler (1980, citado por Robbins (1994).

Definición operacional

Para efectos de la presente investigación el estrés será medido por medio del Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS, que consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Definición operacional

Para la presente investigación la satisfacción laboral se medirá con Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), el mismo que contiene 23 ítems que permiten valorar la satisfacción laboral agrupándolos en 5 factores-

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. Metodología.

En el trabajo de investigación se utilizó el método científico como método general, según Sánchez et. Al. (2018) el método científico se caracteriza por tener un proceso sistemático y metodológico, y permite dar a conocer la realidad problemática en la cual están siendo establecidas las variables de estudio.

Como método específico se utilizó, el método descriptivo, según Sánchez y Reyes (2002), define el método como aquel que permite estudiar y definir una variable en su realidad.

4.2. Tipo de investigación.

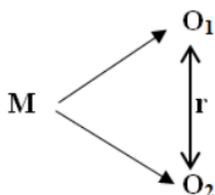
Este estudio es de tipo básica, la investigación tiene como objetivo adquirir un conocimiento más detallado y claro, gracias a la comprensión de los aspectos básicos de las variables estudiadas y las posibles relaciones que se establecen entre ellas. Muntané (2010) plantea que la investigación básica: “se denomina investigación pura, teórica o dogmático. Se caracteriza por que se origina en un marco teórico y permanente en él. El objetivo es aumentar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 221).

4.3. Alcance de investigación.

El alcance de esta investigación es transversal, según, Sánchez y Reyes (2006) es aquel donde se analizan las variables de estudio a través de la evaluación de las mismas en un solo momento en el tiempo.

4.4. Diseño de investigación.

Para el diseño de la investigación se considera un diseño correlacional, de acuerdo Sánchez & Reyes (2009) estas investigaciones tienen como objetivo determinar el grado de relación que existe entre dos variables en una sola muestra de investigación y luego se comparan estadísticamente mediante un estadígrafo de coeficiente de correlación, tal como se representa en la siguiente imagen:



Donde:

M = población

O₁ = Estrés

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

4.5. Población y muestra

Población

De acuerdo con Hurtado, J. (2012), sostiene que la población de una investigación: “Está constituida por el conjunto de seres en los cuales se va a estudiar” (p. 158). En este sentido, la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra.

La población objeto de estudio del presente informe estuvo conformado por el personal administrativo o de oficina y personal Obrero de la empresa Constructora CRBC – Provincia Canta durante el periodo 2021, haciendo un total de 110 personas.

Muestra y tipo de muestreo

La muestra es una unidad de estudio o grupo de contextos, personas, sucesos, comunidades, eventos, etc., sobre la cual se recolectan datos. La muestra estuvo conformada por 50 empleados de la empresa constructora CRBC.

El tipo de muestreo de la investigación fue de tipo no probabilístico por conveniencia, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Criterios de Inclusión:

- Personal que se encuentra laborando mínimo con 3 meses de antigüedad
- Trabajadores pertenecientes a la empresa Constructora CRBC de la provincia de Canta Lima
- Personal de ambos sexos
- Personal que haya firmado el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

- Personal que no pertenezca Constructora CRBC de la provincia de Canta Lima
- No se incluirán trabajadores que no sean del área administrativa o de oficina y obreros.
- Personal que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personal que se encuentra laborando con un tiempo menor a 3 meses de antigüedad

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de recolección para la obtención de datos se realizó mediante encuestas, la que brindó información valiosa para evaluar el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa constructora CRBC.

A su vez se utilizó la observación indirecta para la evaluación de las dos variables de estudio. Hernández, et. al. (2010) sustenta que con relación a método de observación: Permitirá la recolección de datos mediante un registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías (p. 260). No obstante, González (2017) sostiene que la observación indirecta consiste en tomar datos del sujeto(s) a medida que los hechos se suscitan ante los ojos del observador, quien desde luego podría tener algún entrenamiento a propósito de esa actividad.

Para la recolección de datos de la variable estrés se tendrá como instrumento el cuestionario **Estrés Laboral OIT – OMS** y el Cuestionario **de Satisfacción Laboral S20/23** respectivamente, a continuación, se presenta la ficha técnica de ambos instrumentos.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL OIT – OMS.

FICHA TÉCNICA

Tabla 6

Ficha técnica Estrés Laboral OIT – OMS.

Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989)
Confiabilidad:	0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación:	Aplicación es individual, grupal y organizacional
Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Validez

El instrumento se validó mediante el método “validez de contenido”, usando la técnica de juicio de expertos, para lo cual se proporcionó los instrumentos de evaluación a tres jueces expertos con grado de Licenciatura / Maestría, conocedores del tema, los cuales emitirán la aprobación del instrumento, calificando la relevancia, suficiencia, coherencia y claridad de los ítems concluyendo que el instrumento posee muy buena validez.

Confiabilidad

Para cuantificar el nivel de fiabilidad del instrumento mencionado se utilizará el método de Alfa de Cronbach, mediante el software SPSS.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL S 20/23

FICHA TÉCNICA

Tabla 7

Ficha técnica del Instrumento Satisfacción Laboral S 20/23

Nombre de la Escala:	Clima Laboral CL-SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales
Tipificación:	Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Validez

El cuestionario se validó mediante el método “validez de contenido”, para lo cual se aplicó la técnica de juicio de expertos, se proporcionó los instrumentos de evaluación a tres

jueces expertos con grado de Licenciatura / Maestría, conocedores del tema, los cuales emitieron la aprobación respecto a la validez los ítems.

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario CL-SPC para la muestra se determinó mediante el método de Alfa de Cronbach.

Teniendo en cuenta el avance de la inmunización, se consideró la evaluación de manera mixta, es decir virtual y presencial, ya que existen trabajadores que no manejan los medios tecnológicos y adicional a ello hacer uso de diversas estrategias para llegar a un resultado más verídico.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenido los datos y toda la información relevante, esta fue digitada en la aplicación de Microsoft Office Excel 2010 para consolidar la base de datos y después realizar el proceso estadístico con las variables en estudio en el software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versión 25.

El tratamiento de los datos se realizó mediante el software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versión 25, en donde se realizó dos puntos importantes, primero la parte descriptiva en donde se visualizó las tablas y gráficos y la segunda la parte instrumental en la que se obtuvo la validación de la hipótesis según corresponde con el R de Pearson o Spearman.

4.8. Aspectos éticos

De acuerdo con el Artículo 27 del Reglamento General de Investigación (2019) de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), en el presente trabajo se respetó la confidencialidad de los trabajadores investigados. Se contó con un consentimiento informado firmado por parte

de la empresa constructora, la cual depositó toda su confianza en la investigación, ello también permitió generar en los encuestados la tranquilidad de realizarla.

De la misma manera con el artículo 28 del Reglamento General de Investigación (2019) de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), la presente tesis de investigación es original, fue realizado con rigurosidad, seriedad y estuvo enfocado en brindar algunas alternativas de solución tendientes a orientar a trabajadores de la mencionada organización sobre las medidas que deben tomar ante cualquier situación que cause estrés durante la jornada de trabajo e infiera en la satisfacción laboral.

Asimismo, se han considerado los aspectos éticos para la sustentación teórica respetando la autoría de los investigadores consultados y que se describen en las referencias bibliográficas.

De la misma manera la información que se obtuvo mediante la aplicación de los cuestionarios seleccionados fue procesada y analizada de manera confiable y anónima, respetando los aspectos personales de los encuestados, solamente considerada como argumentos de validez para sustentar este estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

En el presente capítulo se muestra el análisis descriptivo de los resultados de la investigación para determinar el nivel del estrés laboral y la satisfacción laboral de acuerdo a la aprobación de lo establecido en la confiabilidad de los instrumentos. Los resultados encontrados fueron procesados en el software estadístico Excel y SPSS (paquete estadístico versión 20) presentados en tablas y figuras, así como la comprobación de hipótesis respectivamente.

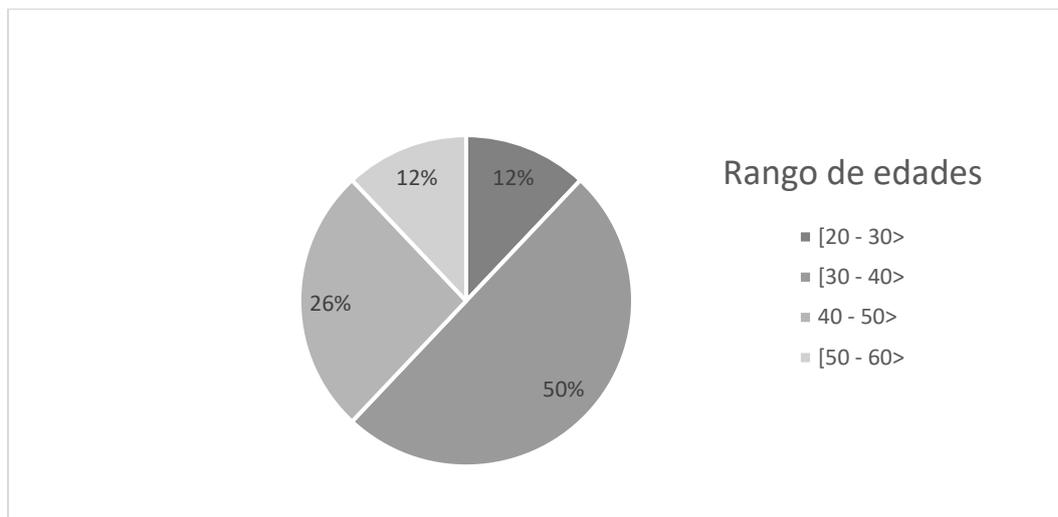
Tabla 8

Frecuencia y Porcentaje De Rango De Edades De Los Trabajadores Encuestados

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
[20 - 30>	6	12%
[30 - 40>	25	50%
40 - 50>	13	26%
[50 - 60>	6	12%

Figura. 1

Porcentaje De Rango De Edades De Los Trabajadores Encuestados



Interpretación

La tabla 8 y figura 1 muestra las edades de los encuestados. Se pudo observar que la mayoría del personal evaluado tiene un rango de edad entre 30 a 50 años.

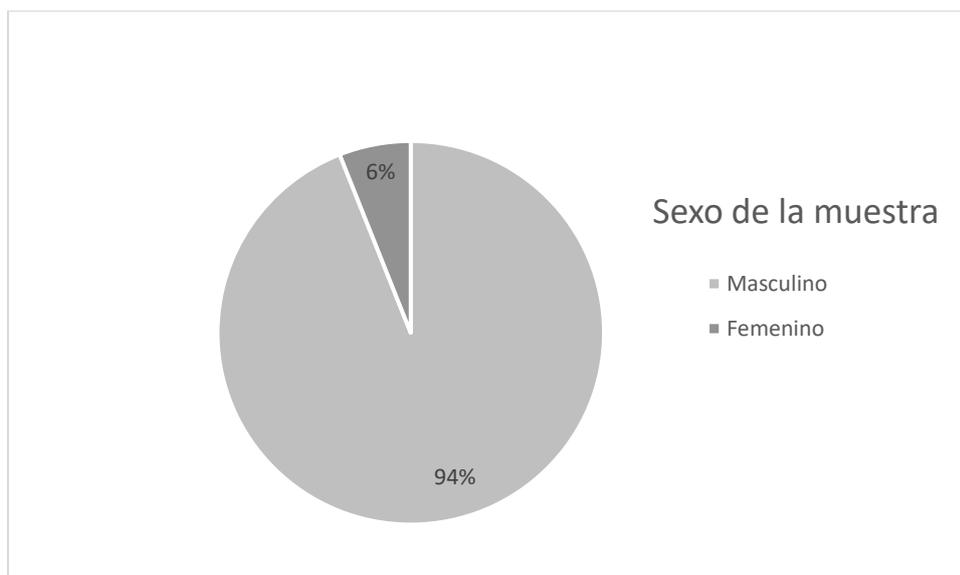
Tabla 9

Frecuencia y Porcentaje Del Sexo De Los Trabajadores Encuestados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	47	94%
Femenino	3	6%

Figura. 2

Porcentaje Del Sexo De Los Trabajadores Encuestados



Interpretación

La tabla 9 y figura 2 determinó que el 94% de los encuestados son varones, debido a la condición laboral y la exigencia de las empresas para dicha actividad de construcción, donde se requiere emplear mayor fuerza, etc.

5.1.1. Evaluación de la variable Estrés

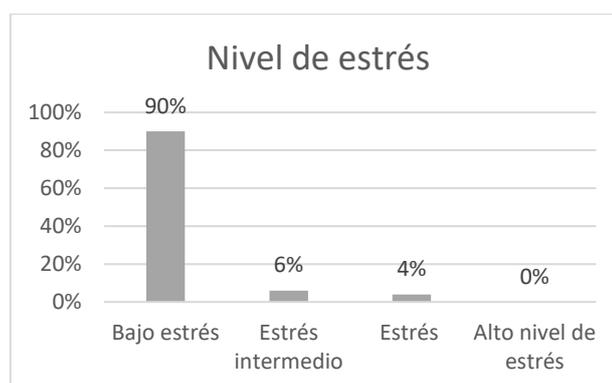
Tabla 10

Nivel de Estrés En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Nivel de estrés	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	≤ 90	45	90%
Estrés intermedio	[91-117]	3	6%
Estrés	[118-153]	2	4%
Alto nivel de estrés	> 154	0	0%

Figura 3

Nivel de estrés en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

En la presente tabla 10 y figura 3 se observa la frecuencia y porcentaje de los encuestados de la cual al aplicar el instrumento respectivo se obtuvo que el 90% de trabajadores cuentan con un bajo nivel de estrés, adicionalmente, se observa que el 0% de la muestra en estudio no presente alto nivel de estrés.

En las siguientes figuras (figuras 4 al 10) y tablas (tablas 11 al 17) se muestra los porcentajes reportados hacia los encuestados según sus dimensiones de la variable estrés.

Resultados Estrés - Dimensión, clima organizacional

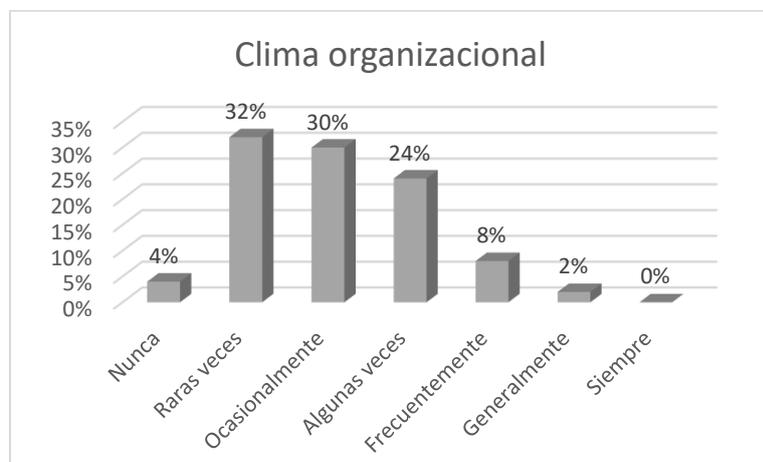
Tabla 11

Resultados Estrés - Dimensión, Clima Organizacional, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Raras veces	16	32%
Ocasionalmente	15	30%
Algunas veces	12	24%
Frecuentemente	4	8%
Generalmente	1	2%
Siempre	0	0%

Figura 4

Resultados Estrés - Dimensión, clima organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.

**Interpretación**

Como se puede apreciar en la tabla 11 y figura 4, se observa que 66% muestran una relación baja de estrés a causa del clima organizacional, y entre 10% han mostrado un nivel considerable de estrés. Un 24% se encuentra en el valor intermedio.

Resultados Estrés - Dimensión, estructura organizacional**Tabla 12**

Resultados Estrés - Dimensión, Estructura Organizacional, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	20%
Raras veces	15	30%
Ocasionalmente	17	34%
Algunas veces	6	12%
Frecuentemente	1	2%
Generalmente	1	2%
Siempre	0	0%

Figura 5

Resultados Estrés - Dimensión, estructura organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 12 y figura 5, se observa que 84% posee niveles muy bajos de estrés a causa de la estructura organizacional, y solo 4% han mostrado un porcentaje parcialmente alto de estrés. Un 12 % se encuentra en niveles promedio.

Resultados Estrés - Dimensión, Territorio organizacional

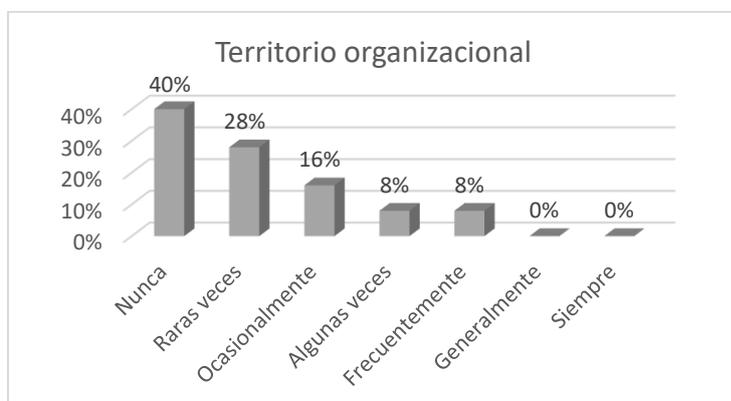
Tabla 13

Resultados Estrés - Dimensión, Territorio Organizacional, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	40%
Raras veces	14	28%
Ocasionalmente	8	16%
Algunas veces	4	8%
Frecuentemente	4	8%
Generalmente	0	0%
Siempre	0	0%

Figura 6

Resultados Estrés - Dimensión, Territorio organizacional, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 13 y figura 6, se observa que 84% posee niveles muy bajos de estrés a causa del territorio organizacional, y solo 8% han mostrado un porcentaje parcialmente alto de estrés. Un 8 % se encuentra en niveles promedio.

Resultados Estrés - Dimensión, Tecnología

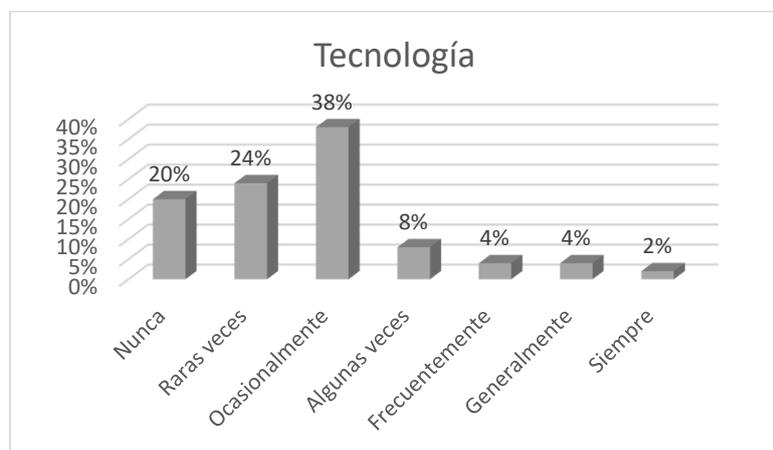
Tabla 14

Resultados Estrés - Dimensión, Tecnología, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	20%
Raras veces	12	24%
Ocasionalmente	19	38%
Algunas veces	4	8%
Frecuentemente	2	4%
Generalmente	2	4%
Siempre	1	2%

Figura 7

Resultados Estrés - Dimensión, Tecnología, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 14 y figura 7, se observa que 82% posee niveles muy bajos de estrés a causa de la dimensión tecnología, y solo 10% han mostrado un porcentaje parcialmente alto de estrés. Un 8 % se encuentra en niveles promedio.

Resultados Estrés - Dimensión, Influencia del líder

Tabla 15

Resultados Estrés - Dimensión, Influencia Del Líder, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	20%
Raras veces	12	24%
Ocasionalmente	15	30%
Algunas veces	6	12%
Frecuentemente	4	8%
Generalmente	2	4%

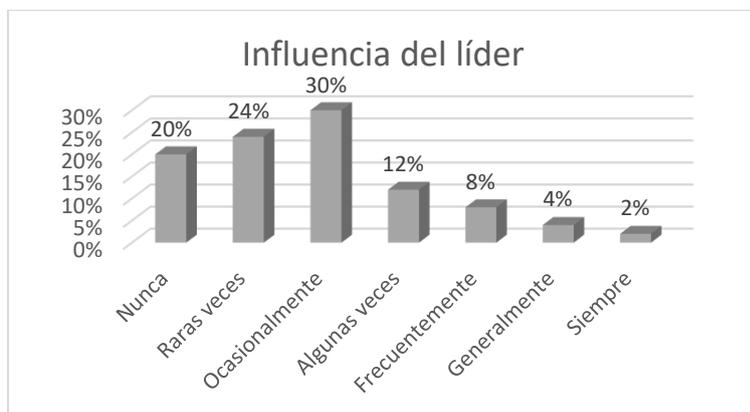
Siempre

1

2%

Figura 8

Resultados Estrés - Dimensión, Influencia del líder, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.

**Interpretación**

Como se puede apreciar en la tabla 15 y figura 8, se observa que 74% posee niveles muy bajos de estrés a causa de la influencia del líder, y solo 14% han mostrado un porcentaje entre medio y alto estrés. Un 12 % se encuentra en niveles promedio. En la presente dimensión se observó el máximo nivel de estrés.

Resultados Estrés - Dimensión, Falta de cohesión**Tabla 16**

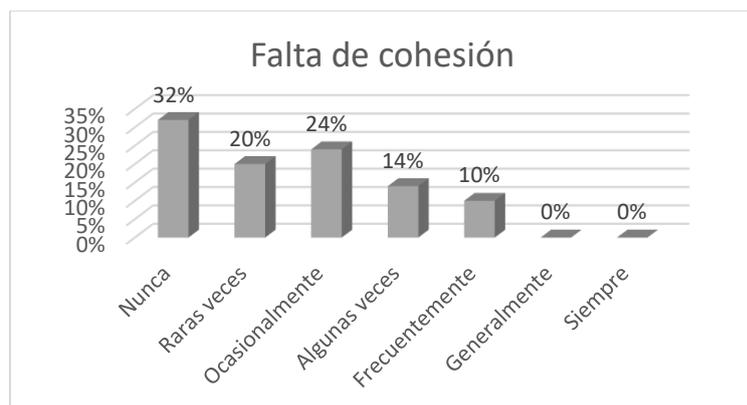
Resultados Estrés - Dimensión, Falta De Cohesión, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Raras veces	10	20%
Ocasionalmente	12	24%
Algunas veces	7	14%
Frecuentemente	5	10%

Generalmente	0	0%
Siempre	0	0%

Figura 9

Resultados Estrés - Dimensión, Falta de cohesión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 6 y figura 9, se observa que 76% posee niveles muy bajos de estrés a causa de la dimensión falta de cohesión, y solo un 10% han mostrado un porcentaje entre medio y alto estrés. Un 13 % se encuentra en niveles promedio

Resultados Estrés - Dimensión, Respaldo del grupo

Tabla 17

Resultados Estrés - Dimensión, Respaldo del grupo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	40%
Raras veces	13	26%
Ocasionalmente	10	20%
Algunas veces	4	8%
Frecuentemente	2	4%
Generalmente	1	2%

Siempre

0

0%

Figura 10

Resultados Estrés - Dimensión, Respaldo del grupo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 17 y figura 10, se observa que 86% posee niveles muy bajos de estrés a causa de la dimensión respaldo del grupo, y solo un 6% han mostrado un porcentaje entre medio y alto estrés. Un 8 % se encuentra en niveles promedio, siendo esta dimensión la que presenta menor grado de estrés.

5.1.2. Evaluación de la variable satisfacción laboral

La tabla 11 muestra la frecuencia y los porcentajes del análisis de las variables satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora observándose que la mayor frecuencia está por en el rango de poco satisfecho hacia muy satisfecho, teniendo una pequeña cantidad que se encuentra insatisfecha. En las figuras de 8 al 12 se muestran los resultados de las dimensiones de satisfacción laboral.

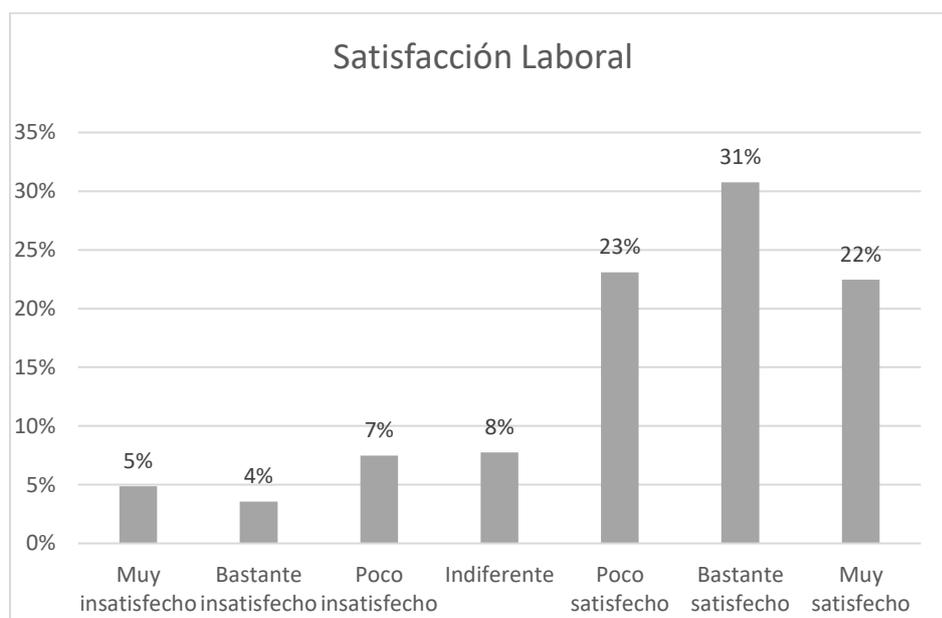
Tabla 18

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	56	5%
Bastante insatisfecho	41	4%
Poco insatisfecho	86	7%
Indiferente	89	8%
Poco satisfecho	265	23%
Bastante satisfecho	353	31%
Muy satisfecho	258	22%

Figura 11

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 18 y figura 11, se observa que el mayor porcentaje de satisfacción, entre poco a muy satisfecho, equivale a un 76%, concluyendo que existe un buen grado de satisfacción por el personal encuestado, un 8 % se mantiene indiferente y sólo un 16 % se encuentra entre poco y muy insatisfecha.

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, supervisión

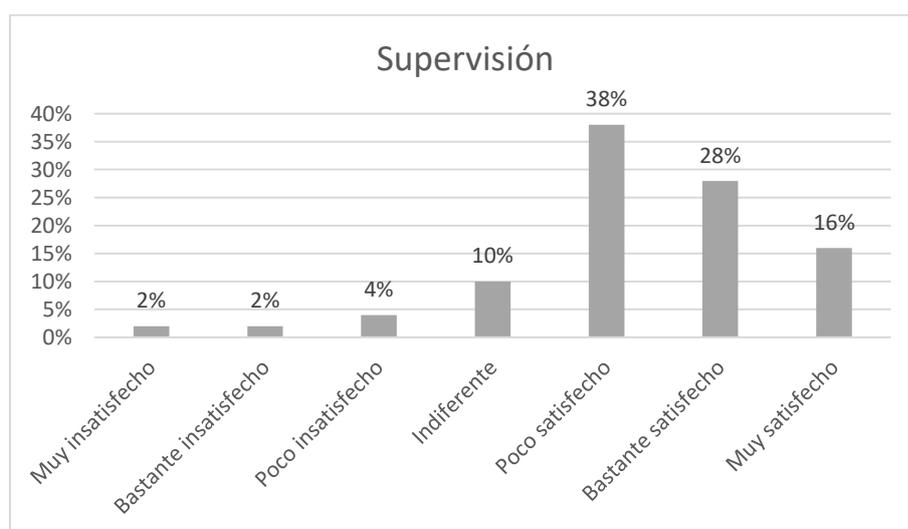
Tabla 19

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Supervisión, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2%
Bastante insatisfecho	1	2%
Poco insatisfecho	2	4%
Indiferente	5	10%
Poco satisfecho	19	38%
Bastante satisfecho	14	28%
Muy satisfecho	8	16%

Figura 1

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, supervisión, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 19 y figura 12, se observa que 8% se siente entre muy y poco satisfecho y 80% está entre poco y muy satisfecho frente a la dimensión de supervisión, el 10% se encuentra indiferente.

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Ambiente físico de trabajo

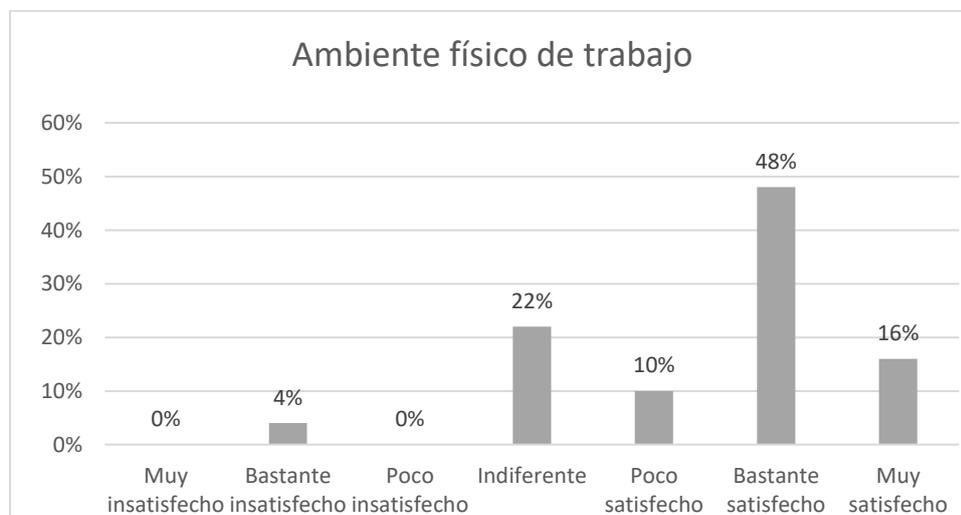
Tabla 20

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Ambiente Físico De Trabajo, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	2	4%
Poco insatisfecho	0	0%
Indiferente	11	22%
Poco satisfecho	5	10%
Bastante satisfecho	24	48%
Muy satisfecho	8	16%

Figura 2

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Ambiente físico de trabajo, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 20 y figura 13, se observa que 4% se siente bastante insatisfecho, en contraste, el 10 % está poco satisfecho y 64% está entre bastante y muy satisfecho frente a la dimensión ambiente físico de trabajo, el 22% se encuentra indiferente.

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Remuneración

Tabla 21

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Remuneración, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

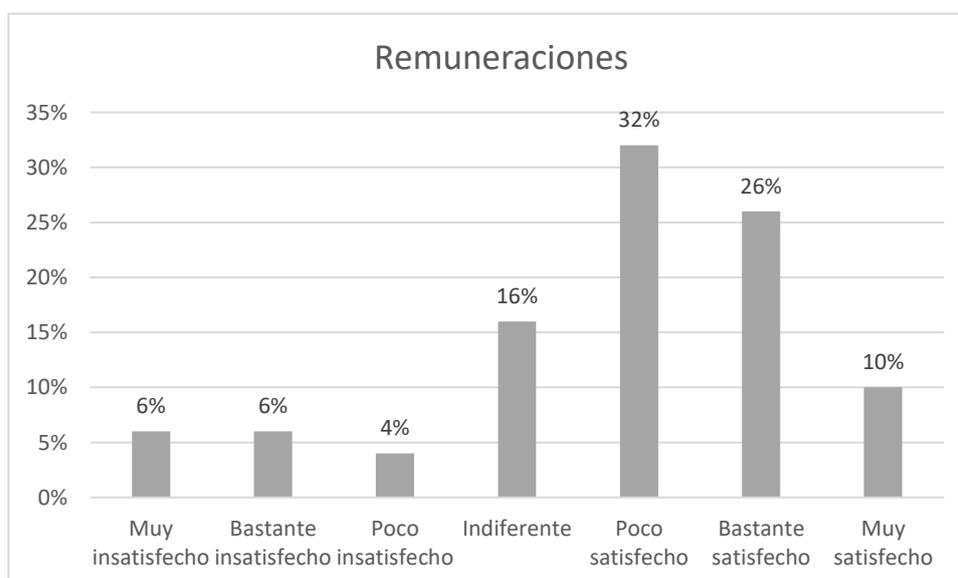
Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	3	6%
Bastante insatisfecho	3	6%
Poco insatisfecho	2	4%
Indiferente	8	16%
Poco satisfecho	16	32%
Bastante satisfecho	13	26%
Muy satisfecho	5	10%

Figura 3

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Remuneración, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 21 y figura 14, se observa que 12% se siente muy y bastante insatisfecho, el 4% está poco satisfecho, el 16% se encuentra indiferente, un 32% está poco satisfecho y 37% está entre bastante y muy satisfecho frente a la dimensión remuneración,



Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral, la presente dimensión presentó el nivel más alto de poca satisfacción y niveles más altos de insatisfacción.

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Satisfacción intrínseca

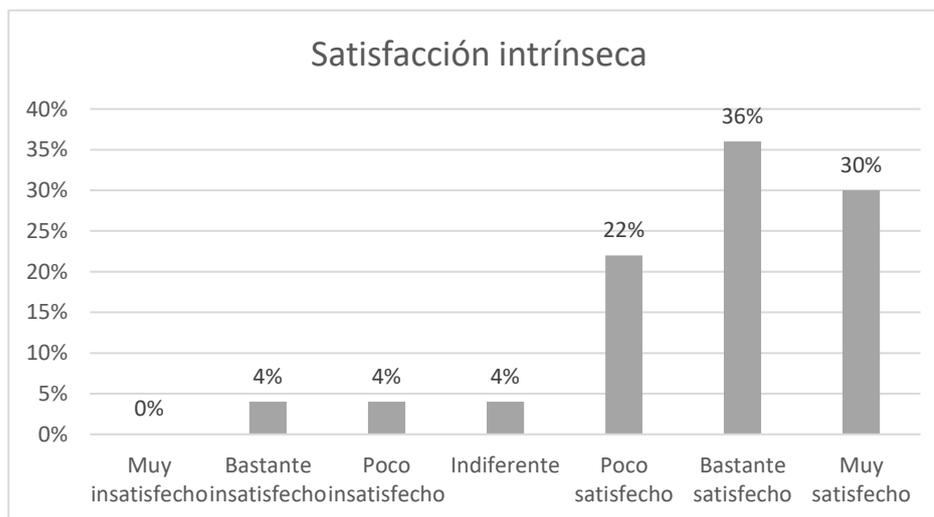
Tabla 22

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Satisfacción Intrínseca, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	2	4%
Poco insatisfecho	2	4%
Indiferente	2	4%
Poco satisfecho	11	22%
Bastante satisfecho	18	36%
Muy satisfecho	15	30%

Figura 4

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Satisfacción intrínseca, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021



Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 22 y figura 15, se observa que 8% se siente bastante y poco satisfecho, 4% se siente indiferente, por otro lado el 22% se siente poco satisfecho y 66% está

entre bastante y muy satisfecho frente a la dimensión satisfacción intrínseca, la presente dimensión fue la que reportó mayor grado de satisfacción.

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, participación

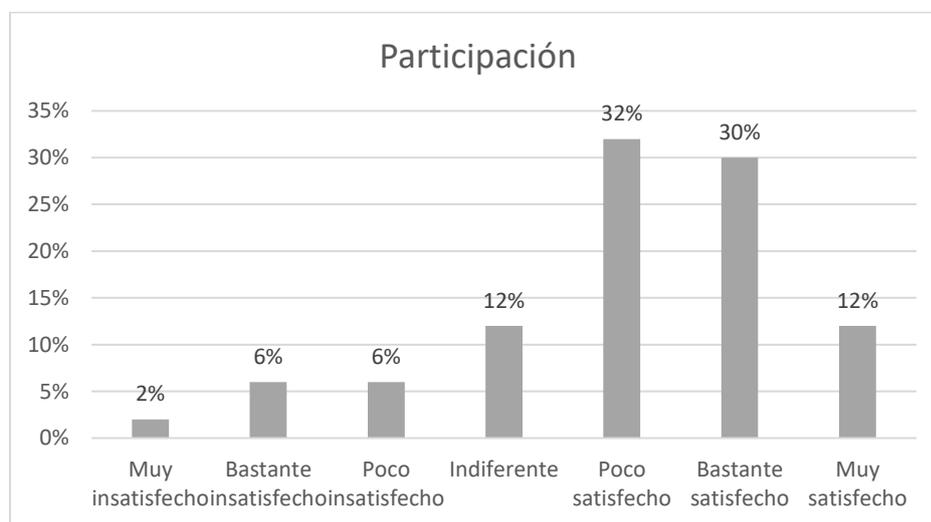
Tabla 23

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, Participación, En Los Trabajadores De La Empresa Constructora CRBC – Provincia De Canta, Lima – 2021.

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2%
Bastante insatisfecho	3	6%
Poco insatisfecho	3	6%
Indiferente	6	12%
Poco satisfecho	16	32%
Bastante satisfecho	15	30%
Muy satisfecho	6	12%

Figura 5

Resultados Satisfacción Laboral - Dimensión, participación, en los trabajadores de la empresa constructora CRBC – provincia de Canta, Lima – 2021.



Interpretación

Como se puede apreciar en la figura 16 y tabla 23, se observa que un mínimo de 2% se siente muy insatisfecho y 6% se siente bastante insatisfecho, 6% se siente poco insatisfecho, 12% se presenta indiferente, 32%

está poco satisfecho y 42% se encuentra entre bastante y muy insatisfecho frente a la dimensión participación.

Del análisis de las dimensiones de satisfacción laboral, en promedio se pueden considerar que el personal se encuentra entre poco y bastante satisfecho; Sin embargo, en la dimensión remuneración se aprecia una mayor insatisfacción por parte de los trabajadores, posiblemente el monto remunerado no cumple con sus expectativas.

5.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis estadística inferencial

Formulación de la hipótesis general:

H1 Existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

H0 No existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.

Prueba de Coeficiente de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

P-valor $\leq \alpha$ = La H₁ se aprueba. Es significativo

P-valor $> \alpha$ = La H₀ se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 > (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 24

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre Las Variables Estrés Y Satisfacción Laboral

	Estrés	Satisfacción
--	---------------	---------------------

Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,242
		P-Valor	.	,090
		N	50	50
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	-,242	1,000
		P-Valor	,090	.
		N	50	50

Decisión

De la tabla 24 podemos observar que el P valor es 0,09. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 1:

- H_1 Existe relación significativa entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H_0 No existe relación significativa entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

P-valor $\leq \alpha$ = La H_1 se aprueba. Es significativo

P-valor $> \alpha$ = La H_0 se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 > (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 25

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Dimensión Falta De Cohesión Y Satisfacción Laboral

		Satisfacción	Falta de cohesión
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000
		P-Valor	.
		N	50
	Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-,069
		P-Valor	,635
		N	50

Decisión

De la tabla 25 podemos observar que el P valor es 0,635. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa alta entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 2:

- H₂ Existe relación significativa entre la dimensión Influencia del líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

- H_0 No existe relación significativa entre la dimensión Influencia del líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

$P\text{-valor} \leq \alpha =$ La H_1 se aprueba. Es significativo

$P\text{-valor} > \alpha =$ La H_0 se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 > (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 26

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Dimensión Influencia Del Líder Y Satisfacción Laboral

		Satisfacción	Influencia del líder
Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	-,212
	P-Valor	.	,140
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,212	1,000
	P-Valor	,140	.
	N	50	50

Decisión

De la tabla 26 podemos observar que el P valor es 0,140. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa entre la dimensión Influencia del líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 3:

- H₃ Existe relación significativa entre la dimensión Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H₀ No existe relación significativa entre la dimensión Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

P-valor $\leq \alpha$ = La H₁ se aprueba. Es significativo

P-valor $> \alpha$ = La H₀ se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 > (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 27

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Dimensión Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral

		Satisfacción	Clima organizacion al
Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	-,101
	P-Valor	.	,484
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,101	1,000
	P-Valor	,484	.
	N	50	50

Decisión

De la tabla 27 podemos observar que el P valor es 0,484. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa entre la dimensión Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 4:

- H_4 Existe relación significativa entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H_0 No existe relación significativa entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

$P\text{-valor} \leq \alpha =$ La H_1 se aprueba. Es significativo

P-valor $> \alpha$ = La H_0 se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 $>$ (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 $>$ (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 $>$ (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 $>$ (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 $>$ (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 28

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Variable Estrés Y La Dimensión Satisfacción Intrínseca

		Estrés	Satisfacción intrínseca
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,146
	P-Valor	.	,310
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,146	1,000
	P-Valor	,310	.
	N	50	50
Satisfacción intrínseca	Coefficiente de correlación	-,146	1,000
	P-Valor	,310	.
	N	50	50

Decisión

De la tabla 28 podemos observar que el P valor es 0,31. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 5:

- H_5 Existe relación significativa entre la dimensión las Remuneración y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H_0 No existe relación significativa entre la dimensión las Remuneración y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

P-valor $\leq \alpha$ = La H_1 se aprueba. Es significativo

P-valor $> \alpha$ = La H_0 se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = Correlación positiva/negativa muy alta

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = Correlación positiva/negativa alta

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = Correlación positiva/negativa moderada

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = Correlación positiva/negativa baja

0,00 > (+/-) 0,20 = Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 29

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Variable Estrés Y La Dimensión Remuneración

		Estrés	Remuneración
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,234
	P-Valor	.	,102
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,234	1,000
	P-Valor	,102	.
	N	50	50

Decisión

De la tabla 29 podemos observar que el P valor es 0,102. Por lo tanto, no es significativa.

Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Interpretación

No existe relación significativa entre la dimensión las Remuneración y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021, , es decir, ambas variables se desarrollan independientemente.

Hipótesis específica N° 6:

- H_6 Existe relación significativa Alta entre la dimensión el Ambiente laboral y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.
- H_0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión el Ambiente laboral y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Criterio para determinar la Hipótesis:

$P\text{-valor} \leq \alpha =$ La H_1 se aprueba. Es significativo

$P\text{-valor} > \alpha =$ La H_0 se aprueba. No es significativo

Nivel de significancia o riesgo de la prueba: $\alpha = 0.05$

Criterio para determinar la dirección y nivel de correlación:

$(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 =$ Correlación positiva/negativa muy alta

$(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 =$ Correlación positiva/negativa alta

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 =$ Correlación positiva/negativa moderada

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 =$ Correlación positiva/negativa baja

$0,00 > (+/-) 0,20 =$ Correlación positiva/negativa muy baja o nula

Tabla 30

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre La Variable Estrés y La Dimensión Ambiente Laboral

		Estrés	Ambiente laboral	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	
		P-Valor	,000	
		N	50	
	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		P-Valor	,000	.
		N	50	50

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

Decisión

De la tabla 30 podemos observar que el P valor es 0,000. Por lo tanto, es significativa.

Conclusión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

Existe relación significativa alta, positiva entre la dimensión ambiente laboral y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIONES DE RESULTADOS

El estrés, considerado como un trastorno, viene siendo uno de los problemas más comunes en el ámbito laboral y las causas dentro de la organización pueden ser múltiples como el ambiente laboral, la presión por el líder, entre otros. Por otro lado, las empresas buscan lograr la satisfacción laboral, de la cual los estudios concluyen que a mayor satisfacción laboral se aumenta la productividad.

En ese sentido, la presente investigación evaluó el nivel de estrés y de satisfacción laboral, para una muestra de 50 trabajadores de la empresa constructora CRBC que laboran en provincia de Canta en el 2021. Los resultados arrojaron que existe un 90% del total que presentan bajo nivel de estrés, mientras que un 76 % de los trabajadores se encuentran entre poco satisfechos y muy satisfechos. Esta misma tendencia lo presentó Vallejo (2022), quien determinó la relación que a mayor satisfacción laboral encuentra menor estrés en el trabajo. Los resultados obtenidos muestran una diferencia con la investigación de Visitación (2017) quien indicó que los trabajadores de las áreas administrativas mostraron un nivel medio de estrés y nivel de satisfacción medio en la organización, lo que determina una relación entre dichas variables. Por otro lado, *Tabla 24*

Prueba De Correlación De Rho de Spearman Entre Las Variables Estrés Y Satisfacción Laboral, muestran un coeficiente de Rho de Spearman, con una P- Valor de 0,090 mayor que 0.05, lo que indica que No existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral. Visto de otro modo, se puede inferir que la buena satisfacción laboral genera bajo nivel de estrés en los trabajadores.

Evaluando las dimensiones de la variable estrés, la estructura y el territorio organizacionales muestran los niveles más bajos de estrés, indicando que los trabajadores se sienten en un ambiente acogedor y conocen muy bien el orden jerárquico de su empresa. Por otro lado, las dimensiones tecnología e influencia por el líder presentan algunos niveles cortos de estrés, en la primera dimensión se puede considerar que la empresa no les proporciona los recursos tecnológicos necesarios para poder desarrollar sus labores o carecen de conocimientos en ofimática para el desarrollo eficiente de sus reportes. En cuanto a la dimensión influencia por el líder, aquella que mostró el nivel de estrés más alto, puede estar relacionado con una

sobrepresión por parte de sus superiores. Este último coincide con lo investigado por Onofre (2021), quien mostró que en los trabajadores evaluados se alcanza un mayor nivel de estrés en la dimensión influencia por el líder concluyendo que el factor puede ser: no sentir apoyo de la autoridad, falta de preocupación por el bienestar del personal o desconfianza en el trabajo

Analizando las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se tiene como resultado que la dimensión supervisión muestra un regular porcentaje en trabajadores insatisfechos, ello podría estar relacionado con el ligero estrés en los trabajadores evaluados en la dimensión influencia por el líder lo que podría afirmar que el jefe directo tiene gran influencia en el malestar de los trabajadores. Adicionalmente, la dimensión remuneración fue la que reportó un mayor nivel de insatisfacción en el personal, muchos de ellos según los cuadros reportados son padres de familia, ello evidencia que la remuneración percibida no satisface la necesidad de tener una mejor solvencia económica para afrontar la carga económica familiar.

En contraste, las dimensiones satisfacción intrínseca y participación mostraron valores altos de satisfacción evidenciando que el personal se siente a gusto con su aporte laboral, percibe aprendizaje y crecimiento en sus labores, les permite desarrollar se contentamente. Esto último concuerda con la investigación planteada por Ignacio y Terán (2020), quienes resumen que los trabajadores de construcción civil presentan una gran satisfacción asociada a su desarrollo profesional. Torres. D. (2018) señala que la satisfacción laboral está relacionada con que el personal se sienta bien en su lugar de trabajo y con ello podrán evitar varias particularidades que pueden desencadenarse como: accidentes laborales, inestabilidad laboral, entre otros.

En cuanto al tercer objetivo: Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y Satisfacción Laboral, se pudo observar que el 36% presenta niveles bajos de estrés, el 62% presenta niveles medios y el 2% niveles altos de estrés con respecto al clima

organizacional, valores que se aproximan a lo reportado por Vallejos (2022), quien comenta que el bajo nivel de estrés se debe a que la organización comprende las estrategias de la empresa. La correlación entre la presente dimensión y la variable satisfacción laboral presentó el P valor de 0,484, por lo tanto, no es significativa aceptando la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Mientras el cuarto objetivo: Identificar la relación entre la dimensión influencia por el líder y Satisfacción Laboral, se pudo revisar que el 34% presenta niveles bajos de estrés, el 50% presenta niveles medios y el 6% niveles altos de estrés con referencia a la influencia por el líder. El valor medio de estrés coincide con los reportado por Vallejos (2022), quien comenta que un grupo manifiesta respaldo por su líder y muestran un trato agradable pero por otro lado, otros trabajadores manifiestan que los lideres se tornan un poco distantes. La correlación entre la dimensión influencia por el líder y la variable satisfacción laboral presentó el P valor de 0,149, por lo tanto, no es significativa aceptando la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa.

Adicionalmente el quinto objetivo: Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores en la empresa Constructora, se obtuvo un 52% con niveles bajo de estrés, el 48% comprende los niveles medios de estrés y el 0% es reportado como alto nivel de estrés con referencia a la falta de cohesión. Además, de la tabla 25 podemos observar que el P valor es 0,635. Por lo tanto, no es significativa aceptando la hipótesis nula, puesto que no existe relación significativa entre la dimensión Falta de cohesión y Satisfacción Laboral

En cuanto al sexto objetivo: Identificar la relación entre el Trabajo Intrínseco y el Estrés laboral, la satisfacción debido a la dimensión trabajo intrínseco mostró 4% de satisfacción baja, 30% de satisfacción media y 66% de los evaluados presentaron alta satisfacción, agregando, de

la tabla 28 podemos observar que el P valor es 0,31. Por lo tanto, no es significativa y se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre la dimensión Satisfacción Intrínseca y el Estrés en los trabajadores

Para el séptimo objetivo: Identificar la relación entre las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés laboral, se observó que el 12% se siente muy y bastante insatisfecho, el 4% está poco satisfecho, el 16% se encuentra indiferente, un 32% está poco satisfecho y 37% está entre bastante y muy satisfecho frente a la dimensión remuneración, de la tabla 29 se observó que el P valor es 0,102. Por lo tanto se aceptó la hipótesis nula, interpretándose que no existe relación significativa entre la dimensión las Remuneración y el estrés.

En el octavo objetivo: Identificar la relación entre el ambiente de trabajo y el estrés laboral. se observó que 4% se siente bastante insatisfecho, en contraste, el 10 % está poco satisfecho y 64% está entre bastante y muy satisfecho frente a la dimensión ambiente físico de trabajo, el 22% se encuentra indiferente. Adicionalmente, de la tabla 30 podemos observar que el P valor es 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,797. Por lo tanto, es significativa, rechazándose la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y concluyendo que existe relación positiva significativa entre la dimensión ambiente laboral y el Estrés. Según Vallejos (2022) también reporta valores similares que según su estudio también agregó que los trabajadores no se sienten a gusto con su espacio de trabajo.

CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021, en la cual se concluye que hay

ausencia de relación directa entre las variables en estudio debido a que se obtuvo un P valor igual a 0,09, valor que es mayor al 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis nula.

1. Se identificó el nivel de Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021, de lo cual se considera que los trabajadores no presentan alto estrés, los resultados mostraron 90% de los evaluados calificados con bajo nivel de estrés.

2. Se identificó el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021 de lo cual se concluye que los trabajadores presentan alto nivel de satisfacción, entre los evaluados se obtuvo más del 50% muestran bastante satisfacción

3. Se determinó la relación entre la dimensión clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021, se obtuvo un P valor es 0,484. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, concluyéndose que no existe una relación directa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión clima organización, es decir se desarrollan independientemente.

4. Se determinó la relación entre la dimensión influencia por el líder y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021. Se observó que el P valor es 0,14, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Concluyéndose que no existe una relación significativamente directa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión influencia por el líder, es decir se desarrollan independientemente.

5. Se determinó la relación entre la dimensión falta de cohesión y Satisfacción Laboral en los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021. Se obtuvo que el P valor es 0,635, en ese sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. concluyéndose que no existe una relación directa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión falta de cohesión, es decir se desarrollan independientemente.

6. Se determinó la relación entre el Trabajo Intrínseco y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021. Se observó que el P valor es 0,31. Por lo tanto, no es significativa y se aceptó la hipótesis nula, Concluyéndose que no existe una relación directa entre la variable estrés y el trabajo intrínseco, es decir se desarrollan independientemente.

7. Se determinó la relación entre las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021. El P valor es 0,102. Por lo tanto, no es significativa. se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Concluyéndose que no existe una relación directa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión clima organización, es decir se desarrollan independientemente.

8. Se determinó la relación entre el Ambiente de Trabajo y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021. Se observó que el P valor es 0,000 y un coeficiente de correlación de 0.797. Por lo tanto, es significativa, directa y alta y se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

1. Difundir la publicación de la presente investigación con la autorización y respaldo de la Universidad Peruana Los Andes, con el propósito de realizar más estudios e investigaciones con respecto a las variables usadas. Asimismo aporta al área científica de la Escuela Profesional de Psicología.
2. Crear un programa vivencial con talleres, charlas relacionadas al estrés, comunicación asertiva, autocontrol, clima organizacional, liderazgo; satisfacción laboral para el conocimiento, sensibilización y manejo de cada uno de los colaboradores, así disminuir los factores de riesgo.
3. Se propone continuar con el estudio de las variables como estrés y satisfacción a nivel general en la empresa y evaluar su impacto ya que con el tiempo se van generando cambio en la población, de tal forma tener en cuenta la presente investigación para futuros estudios.
4. Se sugiere a futuros investigadores realizar un estudio de manera responsable y adecuada para obtener resultados óptimos y verídicos, de tal forma ser de gran aporte para la organización y de carácter científico.
5. Se recomienda realizar evaluaciones de otros estudios en el entorno psicolaboral, como la fatiga laboral, carga mental, trabajo en equipo, entre otros. Ello les permitirá tener un mejor sondeo sobre el estado de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. PUCP. Lima*. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Amozorrutia J. (2011). *Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal*. Departamento de Psicología Universidad Iberoamericana A.C. México DF. [Tesis de pregrado]. México.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Ed. Mc Graw Hill. Tercera edición. México.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5^a. ed. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, Mc Graw Hill.
- Chumo y Lozada (2021). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Calderón (2016). *Nivel de Satisfacción Laboral que poseen los Trabajadores del área Administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. [Tesis de pregrado].
- Chávez (2016). *El Estrés Laboral y su Efecto en el Desempeño de los Trabajadores Administrativos del Área de Gestión Comercial de ElectroSur S.A. en el Periodo 2015*. Universidad privada de Tacna. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (1990). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana, Ed. ISPJAE
- Davis, K. D. (1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México, Ed. Mc Graw Hill.

- De La Cruz (2019). *Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y Salud General en Personal Sanitario de Urgencia*. Universidad de Córdoba. [Tesis de postgrado]. España.
- Dessler, G. (1991). *Administración de Personal*. México, Edit. Prentice Hall
- Díez V. (2015). *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: Modelo Demanda-Control de Karasek (1979)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. [Tesis de posgrado]. España.
- Dunnette, M. (1982). *Psicología Industrial*. México, Ed. Trillas.
- Fajardo, et. al. (2020). *Estrés y rendimiento académico en matemática en estudiantes de educación inicial del Instituto Superior Pedagógico Carlos Medrano Vásquez de Pisco*. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Ferraz (2020). *Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria. Universidad de Murcia*". [Tesis de postgrado].
- Fleisman, E. (1979). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. M. México, Ed. Trillas.
- Florián (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*". Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de Postgrado]. Perú.
- Fox Llerena (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre- docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de Postgrado]. Perú.
- García (2016). *Estudio del Estrés Laboral en el Personal Administrativo y Trabajadores de la Universidad de Cuenca 2015*. Universidad de Cuenca Ecuador. [Tesis de Postgrado]. Ecuador.

- García (2019). *Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de Pregrado]. Perú.
- Garrido (2017). *La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los Docentes en América Latina*. Universidad de Granada. [Tesis de postgrado]. España.
- Gomero (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca*. Universidad Nacional de Barranca – Lima. [Tesis de Postgrado]. Perú.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*, 5ª. ed. México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Guilguiruca, Góngora, Meza & Moya (2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*. [Tesis de pregrado]. Chile.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamerica, S.A.
- Hernández Sampieri Roberto (2014). *Metodología de la investigación*. México, 6ta edición.
- Hodgetts, A. (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. México, Ed. Nueva Interamericana.
- Holguín (2019). *Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Ivancevich, J ;Mattenson, M. (1989). *Estres y trabajo: Una perspectiva Gerencial*. México: Trillas.
- Lacosta (2018). *Estudio del estrés laboral en las Pymes en la Provincia de Zaragoza*. [Tesis de postgrado]. España.

- Massella (2018). *Correlación entre Motivación y Satisfacción Laborales en un Grupo de Colaboradores que Trabajan por Contratos Indefinidos y Temporales en una Empresa de Guatemala*. Campus Central Guatemala. [Tesis de pregrado]. Guatemala.
- Medinas, et. al. (2020). *Análisis del nivel de estrés laboral en personal de enfermería de institución hospitalaria pública*. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. [Tesis de Postgrado]. Ecuador.
- Mota, I. (2006). *Estrategias de Empresas y Recursos Humanos una visión dinámica de la Empresa*. México
- Nash, M. (1988). *Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos*.
- Ramírez & Jamanca (2020). *Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública*. *Revista Científica INICC PERÚ*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Rupay (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Pinillos (2017). *El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo, 2017*. Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Lazarus (1966)
- Lomas (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de pregrado]. Perú.
- López (2015). *La relación del Estrés Ocupacional con la Satisfacción Laboral y cómo repercute en el Desempeño de los Mandos Medios de los Trabajadores de CELEC Termopichincha, una macro empresa del sector público*. Quito, 2015. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. [Tesis de pregrado]. Ecuador.

- Llapo (2015). *El Estrés Laboral y su Efecto en el Desempeño de los Trabajadores del Servicio Técnico Sole E.I.R.L – Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo. [Tesis de pregrado]. Perú.
- Vallejo (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados*. Universidad Andina Simón Bolívar. [Tesis de post grado]. Ecuador
- Virto, et. al. (2020). *Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 Cusco Perú*. Revista de Investigaciones, Universidad de Pucallpa. [Tesis de postgrado]. Perú.
- Visitación (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestría]. Perú

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

2.3.1. Matriz de Consistencia

Título: Estrés y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de una Empresa Constructora de la Provincia Canta - Lima - 2021.

Problema General	Objetivo general	Hipótesis	Variables dimensiones y	Metodología
Qué relación tiene el estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta - 2021?	Determinar la relación del estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta 2021.	H1 Existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta - 2021. H0 No existe relación significativa entre el Estrés y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta - 2021.	Variable 1 Estrés Variable 2 Satisfacción Laboral	Tipo de Investigación Básica Nivel de investigación Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, transeccional correlacional
Problema específico	Objetivos específicos.	Hipótesis Específicas	Dimensiones	

<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de Estrés Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021</p>		<p>Clima organizacional Influencia por el líder Trabajo intrínseco Remuneración Ambiente de trabajo</p>	<p>Población 110 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>			<p>Muestra 50 trabajadores</p> <p>Instrumento Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Cuestionario de satisfacción laboral S20/23.</p>
<p>¿Cómo se relaciona el Autocontrol y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión de Realización Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H1 Existe relación significativa Alta entre la dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa alta entre la dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>		<p>Estadística Software Statistical Packge for the Social Sciencies - SPSS versión 25</p>

<p>¿Cómo se relaciona la dimensión de realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión de Autocontrol y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H2 Existe relación significativa Alta entre la dimensión Autocontrol y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión Autocontrol y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>
<p>¿Cómo se relacionan las Habilidades sociales y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre las Habilidades sociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores en la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H3 Existe relación significativa Alta entre la dimensión Habilidades sociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión Habilidades sociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>
<p>¿Cómo se relaciona el Trabajo Intrínseco y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre el Trabajo Intrínseco y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H4 Existe relación significativa Alta entre la dimensión el Trabajo Intrínseco y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión el Trabajo Intrínseco y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>

<p>¿Cómo se relacionan las Remuneraciones e Incentivos y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H5 Existe relación significativa Alta entre la dimensión las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión las Remuneraciones e Incentivos y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>		
<p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Trabajo y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021?</p>	<p>Identificar la relación entre el Ambiente de Trabajo y el Estrés laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta – 2021.</p>	<p>H6 Existe relación significativa Alta entre la dimensión el Ambiente de Trabajo y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021. H0 No existe relación significativa Baja entre la dimensión el Ambiente de Trabajo y el Estrés en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC de la Provincia Canta Lima – 2021.</p>		

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Variable 1 Estrés	Es una respuesta de adaptación, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona. Schuler (1980, citado por Robbins (1994).	En el presente estudio se analizará como el Estrés se relaciona con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa CRBC de la Provincia Canta – 11/2020 al 03/2021.	X.1. Influencia del líder X.2. Clima organizacional X.3. Falta de cohesión
Variable 2 Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, debido a que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. (Robbins, 2009).	La Satisfacción Laboral es un aspecto crucial en la productividad organizacional de allí la importancia de conocer como es influenciada por el Estrés Laboral o Laboral en los trabajadores de la empresa CRBC de la Provincia Canta – 11/2020 al 03/2021.	Y.1. Trabajo Intrínseco Y.2. Remuneraciones e incentivos Y.3. Ambiente de trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Estrés	Es una respuesta de adaptación, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona. Schuler (1980, citado por Robbins (1994).	En el presente estudio se analizará como el Estrés se relaciona con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa CRBC de la Provincia Canta – 11/2020 al 03/2021.	Clima organizacional	1,10,11, 20	Cualitativa	Ordinal
			Influencia del líder	5.6.13.17		
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
			Trabajo Intrínseco	1,2,3,5	Cualitativa	Ordinal

Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, debido a que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y</p>	<p>La Satisfacción Laboral es un aspecto crucial en la productividad organizacional de allí la importancia de conocer como es influenciada por el Estrés Laboral o Laboral en los trabajadores de la empresa CRBC de la Provincia Canta – 11/2020 al 03/2021.</p>	Ambiente de trabajo	6.7.8.9.10		
			Remuneraciones e incentivos	4, 11, 12, 22, 23		

	productividad. (Robbins, 2009).					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Estrés	Realización Personal	<p>4-El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.</p> <p>8- Mi equipo no respalda mis metas profesionales.</p> <p>11- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.</p> <p>12-Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.</p> <p>14-No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.</p> <p>15- No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.</p> <p>16- La estructura formal tiene demasiado papeleo.</p> <p>17- Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo</p> <p>20- La organización carece de dirección y objetivo.</p> <p>25- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.</p>	<p>Frecuencia:</p> <p>Nunca</p> <p>Raras veces</p> <p>Ocasionalmente</p> <p>Algunas veces</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Generalmente</p> <p>Siempre</p>	Escala Estrés OIT-OMS
	Autocontrol	<p>2-La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.</p>		

		<p>3-No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.</p> <p>5-Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.</p> <p>6-Mi supervisor no me respeta</p> <p>12-Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.</p> <p>19- Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.</p>		
	<p>Habilidades sociales</p>	<p>1-La gente no comprende la misión y metas de la organización.</p> <p>7-No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.</p> <p>9- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.</p> <p>10- La estrategia de la organización no es bien comprendida.</p> <p>18- Mi equipo se encuentra desorganizado.</p> <p>21- Mi equipo me presiona demasiado.</p> <p>22- Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.</p> <p>23- Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.</p> <p>24- La cadena de mando no se respeta.</p>		

Satisfacción laboral	Trabajo intrínseco	<p>1-Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</p> <p>2-Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</p> <p>5- Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar</p> <p>14- La supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>15-La proximidad y frecuencia con que es supervisado</p> <p>16- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</p> <p>17-La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa</p> <p>19- La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</p> <p>20- Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</p> <p>21- Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa</p>	<p>Nivel de satisfacción</p> <p>1= Insatisfecho</p> <p>4 Indiferente</p> <p>7. Satisfecho</p>	<p>Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23</p>
	Ambiente de trabajo	<p>3- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.</p> <p>6- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</p>		

		<p>7- El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</p> <p>8- La iluminación de su lugar de trabajo.</p> <p>9-La ventilación de su lugar de trabajo.</p> <p>10- La temperatura de su local de trabajo</p> <p>13- Las relaciones personales con sus superiores.</p> <p>22- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</p> <p>23- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</p>		
	Remuneraciones e incentivos	<p>4- El salario que usted recibe</p> <p>11- Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa</p> <p>12- Las oportunidades de promoción que tiene.</p> <p>18- El apoyo que recibe de sus superiores.</p>		

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:	Edad:							
Estado civil:	Nivel de estudios:							
Cargo:	Sucursal:							
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:			Edad:					
Estado civil:			Nivel de estudios:					
Cargo:			Sucursal:					
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario mide la satisfacción laboral. Por favor, califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Si una situación no se ha presentado, marque indiferente.</p>								
No.	Preguntas	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo							

11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

Anexo 05: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

中国路桥工程有限责任公司
CHINA ROAD & BRIDGE CORPORATION

CHINA ROAD AND BRIDGE CORPORATION – SUCURSAL PERÚ

Av. Canaval y Moreyra N° 480 oficina 16A Distrito de San Isidro

CONSTANCIA

A las señoritas **JANNET LESLIE LOYOLA MORALES**, identificada con DNI 45495289 y **ANGÉLICA ROCIO CAPCH PANEZ** identificada con DNI46248138, Bachilleres de Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, por haber desarrollado su trabajo de investigación titulado “**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC**” **PROVINCIA DE CANTA LIMA – 2021**, cumpliendo con la aplicación mixta de **ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT – OMS** y **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL CL – SPC**, dirigido a los trabajadores.

Se expide la presente constancia a petición de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Canta, 10 de diciembre de 2021




SUB GERENTE VIAL CHINO

**CHINA ROAD AND BRIDGE
CORPORATION SUCURSAL PERÚ**

ANEXO 06. CONSTANCIA DE CRITERIO DE JUECES**CONSTANCIA**

Juicio de experto

Yo, Carla Romina Hugo Alayo, con Documento Nacional de Identidad N° 45536838 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Jannet Leslie Loyola Morales y Angelica Rocío Capcha Panez, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”**

Lima, 2 de abril del 2022



Carla Romina Hugo Alayo
PSICOLOGA
C. Ps. P. 21717

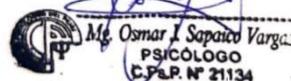
Sello y Firma del Experto

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Osmar Jesus Sapaico Vargas , con Documento Nacional de Identidad N° 46411147 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Jannet Leslie Loyola Morales y Angélica Roció Capcha Panéz, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”**

Lima,05 de abril del 2022

Mg. Osmar J. Sapaico Vargas
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N° 21134

Sello y firma del experto

CONSTANCIA
Juicio de experto

Yo, Flor de María García Beretta, con Documento Nacional de Identidad N° 43309465 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Jannet Leslie Loyola Morales y Angélica Rocio Capcha Panéz, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”**

Lima, 5 de abril del 2022

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN NACIONAL DE PROFESIONES REGULADAS
FLOR DE MARÍA GARCÍA BERETTA
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
C.P.S. P 27505

Sello y Firma del Experto

ANEXO 07. CONFIABILIDAD

La confiabilidad de la presente investigación se basó en la prueba de alfa de cronbach

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Según George y Mallery (2003)

P-valor > 0,90 = La confiabilidad es Excelente

P-valor > 0,80 = La confiabilidad es Buena

P-valor > 0,70 = La confiabilidad es Aceptable

P-valor > 0,60 = La confiabilidad es Relativamente aceptable

P-valor > 0,50 = La confiabilidad es Cuestionable

P-valor < 0,50 = La confiabilidad es Deficiente

Confiabilidad del test de estrés

Número de Ítems	Coeficiente del Alfa de Cronbach	Significancia	Nivel Alfa
20	0,908	>	0,9

Entonces:

El p-valor (0,908) es mayor al nivel alfa (0,90). Por lo tanto, es confiable.

Decisión:

El test de estrés laboral tiene un coeficiente de 0,908 Representando así, **confiabilidad excelente** con un 90,8 % a favor.

Confiabilidad del test de satisfacción laboral

Número de Ítems	Coeficiente del Alfa de Cronbach	Significancia	Nivel Alfa
20	0,951	>	0,9

Entonces:

El p-valor (0,951) es mayor al nivel alfa (0,90). Por lo tanto, es confiable.

Decisión:

La “Escala de Resiliencia” tiene un coeficiente de 0,951. Representando así, **confiabilidad excelente** con un 95,1% a favor.

ANEXO 08. VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Mg.: Carla Romina Hugo Alayo

Formación académica: Psicóloga

Áreas de experiencia laboral: Educativa - docencia

Tiempo: 9 años

Cargo actual: Docente Universitario

Institución: UPLA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado; “**ESTRÉS LABORAL OIT – OMS** “que forma parte de la investigación titulada: “**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021**”

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



 Carla Romina Hugo Alayo
 PSICÓLOGA
 C. Ps. P. 21717

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Mg.: Osmar Jesús Sapaico Vargas

Formación académica: Maestría en psicología

Áreas de experiencia laboral: Clínica y Educativa

Tiempo: 09 años

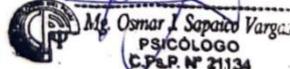
Cargo actual: Articulador territorial de la estrategia multisectorial de Barrio seguro

Institución: Ministerio del Interior

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado; “**ESTRÉS LABORAL OIT – OMS**” que forma parte de la investigación titulada: “**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021**”

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



 Mg. Osmar J. Sapaico Vargas
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. N° 21134

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Mg. Flor de María García Beretta

Formación académica: Psicóloga

Áreas de experiencia laboral: Clínica - Organizacional

Tiempo: 6 años

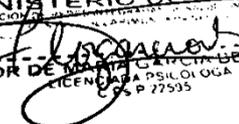
Cargo actual: Psicóloga Clínica

Institución: CSCM ILLANIMUN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado; “**ESTRÉS LABORAL OIT – OMS** “que forma parte de la investigación titulada: “**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021**”

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN DE SALUD MENTAL Y AUTISMO
FLOR DE MARÍA GARCÍA BERETTA
 LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
 C.O.P. P 27535

ANEXO 9: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Resultados del test: Estrés

	Número de pregunta																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabajador 1	4	1	2	1	7	1	1	2	1	4	3	1	7	2	3	7	2	1	1	1	2	2	2	7	1
Trabajador 2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 3	2	1	2	1	2	3	3	1	4	4	6	1	7	1	7	7	1	1	1	7	1	1	7	3	1
Trabajador 4	2	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	3
Trabajador 5	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2
Trabajador 6	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 7	4	4	1	2	4	4	3	1	1	3	4	1	3	1	5	3	1	3	4	3	4	1	4	2	7
Trabajador 8	4	1	1	4	7	6	2	1	2	2	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 9	2	1	4	7	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	7	3	3	1	4	3	3
Trabajador 10	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 11	3	1	2	4	3	1	4	1	3	2	1	4	2	1	3	2	1	3	2	4	1	1	4	2	3
Trabajador 12	2	4	2	7	4	4	1	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	7	7	7	7	4	4	4	7
Trabajador 13	4	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1
Trabajador 14	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 15	4	3	2	4	2	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	5	4	5	5
Trabajador 16	4	1	2	2	7	5	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	7	1	2	2	4
Trabajador 17	4	2	1	4	4	1	2	1	1	1	1	2	5	2	3	2	1	7	1	1	1	1	1	2	2
Trabajador 18	3	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	5	4	2	1	4	3	1	1	4	2	3	2
Trabajador 19	4	2	7	4	2	7	4	1	3	6	2	4	4	4	7	2	6	1	4	2	1	1	2	7	2
Trabajador 20	4	2	1	2	3	1	1	1	1	4	5	1	4	2	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1
Trabajador 21	2	1	2	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	7	4	4	4	4	4	1	4	4	2
Trabajador 22	6	1	4	3	7	7	4	1	4	3	5	4	5	3	7	2	3	7	7	7	3	1	3	3	4
Trabajador 23	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	4	2	2	3	3	2	1	3
Trabajador 24	2	1	1	3	4	7	1	5	3	2	1	2	1	3	2	4	1	2	3	1	2	1	1	3	4
Trabajador 25	1	2	4	1	7	7	4	5	4	4	2	5	6	2	5	2	6	4	2	2	4	3	2	4	2
Trabajador 26	1	2	4	3	2	6	3	2	3	1	3	4	2	3	2	5	2	3	3	2	2	1	4	1	3
Trabajador 27	4	6	4	6	4	4	6	4	6	4	7	6	4	4	6	7	7	6	7	4	4	6	4	6	4
Trabajador 28	3	3	1	3	4	7	3	4	3	3	3	2	2	3	1	7	3	3	3	3	1	1	1	1	1
Trabajador 29	4	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6
Trabajador 30	7	1	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 31	3	2	1	2	1	1	6	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Trabajador 32	3	4	1	2	1	1	6	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Trabajador 33	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 34	4	2	1	2	3	1	1	1	1	4	5	1	4	2	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1
Trabajador 35	4	1	2	4	4	1	4	2	4	1	2	2	4	2	2	1	4	2	4	1	1	1	4	2	2
Trabajador 36	3	2	1	4	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3
Trabajador 37	1	1	3	4	1	2	4	7	1	7	4	4	2	4	4	7	1	1	3	7	2	1	2	1	6
Trabajador 38	7	1	7	6	4	7	7	6	4	7	4	4	4	7	7	6	7	1	4	4	4	1	7	7	7
Trabajador 39	2	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	6	2	2	1	2	4	4	2	5	5
Trabajador 40	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 41	3	1	2	4	3	1	4	1	3	2	1	4	2	1	3	2	1	3	2	4	1	1	4	2	3
Trabajador 42	2	4	2	7	4	4	1	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	7	7	7	7	4	4	4	7
Trabajador 43	4	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1
Trabajador 44	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 45	4	3	2	4	2	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	5	4	5	5
Trabajador 46	4	1	2	2	7	5	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	7	1	2	2	4
Trabajador 47	4	2	1	4	4	1	2	1	1	1	1	2	5	2	3	2	1	7	1	1	1	1	1	2	2
Trabajador 48	3	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	5	4	2	1	4	3	1	1	4	2	3	2
Trabajador 49	4	2	7	4	2	7	4	1	3	6	2	4	4	4	7	2	6	1	4	2	1	1	2	7	2
Trabajador 50	4	2	1	2	3	1	1	1	1	4	5	1	4	2	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1

Resultados del test: Satisfacción Laboral

	Número de pregunta																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Trabajador 1	7	6	5	5	3	6	7	7	7	6	3	2	7	5	6	6	6	7	6	5	5	3	3
Trabajador 2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 3	7	6	7	5	6	7	7	7	7	7	6	7	7	5	5	1	5	6	6	7	5	6	
Trabajador 4	7	6	6	5	6	5	7	5	5	4	5	5	7	6	6	5	6	6	7	5	6	6	
Trabajador 5	6	5	7	5	1	3	3	5	5	5	1	3	5	5	5	5	7	5	5	5	7	7	
Trabajador 6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	3	7	7	7	7	7	
Trabajador 7	4	6	6	2	6	7	5	6	6	6	3	3	6	6	6	3	3	3	4	4	4	2	
Trabajador 8	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	4	4	6	6	5	2	4	4	4	6	6	5	
Trabajador 9	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	4	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	
Trabajador 10	5	5	6	5	5	6	5	6	7	6	6	5	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	
Trabajador 11	6	5	7	1	5	7	6	5	7	5	3	5	5	7	4	5	5	5	4	5	4	5	
Trabajador 12	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	5	5	7	7	6	5	1	6	6	5	5	1	
Trabajador 13	7	6	6	5	6	7	6	3	7	7	3	4	5	5	4	4	4	5	5	6	5	4	
Trabajador 14	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
Trabajador 15	6	5	6	3	4	3	4	5	6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	6	5	3	
Trabajador 16	7	6	7	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	
Trabajador 17	7	6	7	7	6	6	7	6	7	5	7	6	6	7	7	7	7	7	5	6	5	7	
Trabajador 18	7	6	2	1	3	7	5	7	6	7	3	1	6	7	2	3	1	5	6	5	4	1	
Trabajador 19	5	6	6	6	5	3	3	5	7	3	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	
Trabajador 20	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5	4	5	5	4	3	5	5	1	1	5	4	
Trabajador 21	6	5	7	6	6	6	5	6	6	3	5	5	7	6	6	6	5	6	6	5	6	5	
Trabajador 22	5	7	6	6	3	5	3	3	6	5	6	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	5	
Trabajador 23	6	5	5	3	7	6	6	6	6	6	5	5	5	4	4	4	4	6	5	6	5	6	
Trabajador 24	2	5	2	3	4	1	1	6	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	3	2	4	2	
Trabajador 25	1	3	5	2	3	5	4	6	3	5	5	3	4	1	3	5	2	6	4	5	2	3	
Trabajador 26	2	3	1	1	1	5	1	5	5	5	1	3	5	5	2	1	5	2	1	3	4	1	
Trabajador 27	4	3	3	4	6	4	4	6	4	4	4	4	6	3	6	3	3	4	3	5	3	5	
Trabajador 28	5	5	3	2	3	7	5	7	7	7	2	3	2	3	3	3	3	2	3	7	7	5	
Trabajador 29	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	
Trabajador 30	7	6	7	7	7	4	4	4	4	3	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	
Trabajador 31	7	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	6	6	7	6	7	5	5	
Trabajador 32	7	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	6	6	7	6	4	5	5	
Trabajador 33	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
Trabajador 34	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5	4	5	5	4	3	5	5	1	1	5	4	
Trabajador 35	6	7	7	5	6	6	7	5	7	5	7	6	7	7	7	6	5	6	6	5	5	6	
Trabajador 36	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	4	4	6	5	6	5	3	6	4	6	5	5	
Trabajador 37	3	6	2	7	7	6	5	3	5	2	7	4	5	6	5	4	7	7	7	7	5	1	
Trabajador 38	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
Trabajador 39	6	7	5	5	6	2	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	
Trabajador 40	5	5	6	5	5	6	5	6	7	6	6	5	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	
Trabajador 41	6	5	7	1	5	7	6	5	7	5	3	5	5	7	4	5	5	5	4	5	4	5	
Trabajador 42	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	5	5	7	7	6	5	1	6	6	5	5	1	
Trabajador 43	7	6	6	5	6	7	6	3	7	7	3	4	5	5	4	4	4	5	5	6	5	4	
Trabajador 44	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
Trabajador 45	6	5	6	3	4	3	4	5	6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	6	5	3	
Trabajador 46	7	6	7	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	
Trabajador 47	7	6	7	7	6	6	7	6	7	5	7	6	6	7	7	7	7	7	5	6	5	7	
Trabajador 48	7	6	2	1	3	7	5	7	6	7	3	1	6	7	2	3	1	5	6	5	4	1	
Trabajador 49	5	6	6	6	5	3	3	5	7	3	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	
Trabajador 50	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5	4	5	5	4	3	5	5	1	1	5	4	

ANEXO 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Jannet Leslie Loyola Morales y Angélica Rocío Capcha Panéz.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Canta, 10 de abril 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Jonathan Rodríguez Loayza
 N° DNI: 41642355

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Jannet Leslie Loyola Morales
 D.N.I. N° 45495289
 N° de teléfono/celular: 45495289
 Email: Janne.loyola.morales@gmail.com

Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Angélica Rocío Capcha Panéz
 D.N.I. N° 46248138
 N° de teléfono/celular: 914246873
 Email: rociocapchapanez@gmail.com

Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra

D.N.I. N° 09542857

N° de teléfono/celular: 944967352

Email: d.mparedesg@upla.edu.pe



Mg. Madeleine E. Paredes Gutarra
C.Ps.P. 7242

Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Jannet Leslie Loyola Morales y Angélica Rocío Capcha Panez.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Canta, 10 de abril 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Ulises Silvero Calderón
 N° DNI: 43815491

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Jannet Leslie Loyola Morales
 D.N.I. N° 45495289
 N° de teléfono/celular: 45495289
 Email: Janne.lovola.morales@gmail.com

Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Angélica Rocío Capcha Panez
 D.N.I. N° 46248138
 N° de teléfono/celular: 914246873
 Email: rociocapchapanez@gmail.com

Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Emperatriz Paredes
Gutarra

D.N.I. N° 09542857

N° de teléfono/celular: 944967352

Email: d.mparedesg@upla.edu.pe



Mg. Madeleine E. Paredes Gutarra
C.P.S.P. 7242

Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRBC – PROVINCIA DE CANTA, LIMA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Jannet Leslie Loyola Morales y Angélica Rocío Capcha Panéz.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Canta, 10 de abril 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Teodoro Huamán Yuca
 N° DNI: 43576718

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Jannet Leslie Loyola Morales
 D.N.I. N° 45495289
 N° de teléfono/celular: 45495289
 Email: Janne.loyola.morales@gmail.com

Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Angélica Rocío Capcha Panéz
 D.N.I. N° 46248138
 N° de teléfono/celular: 914246873
 Email: rociocapchapanez@gmail.com

Firma:

3.Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Emperatriz Paredes
Gutarra

D.N.I. N° 09542857

N° de teléfono/celular: 944967352

Email: d.mparedesg@upla.edu.pe



Mg. Madeleine E. Paredes Gutarra
C.Ps.P. 7242

Firma:

ANEXO 11: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo **Angélica Rocío Capcha Panez** identificado (a) con DNI N° **46248138** estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología (vengo/habiendo) implementando/implementado la tesis de investigación titulado “*Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC Provincia de Canta - 2021*”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, de 2021.



Capcha Panez Angélica Rocío

Responsable de investigación



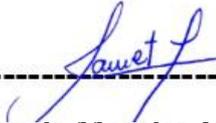
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo **Jannet Leslie Loyola Morales** identificado (a) con DNI N° **45495289** estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología (vengo/habiendo) implementando/implementado la tesis de investigación titulado “*Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Constructora CRBC Provincia de Canta - 2021*”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, de 2021.





Loyola Morales Jannet Leslie
Responsable de investigación

ANEXO 12: FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS















