



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN**

Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés
laboral en una empresa constructora, Tumbes – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTOR:

Padilla Meneses, Victor Eduardo (orcid.org/0000-0002-2491-8567)

ASESORES:

Dra. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3716-8613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Agradezco a mi esposa y mi hijo por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes son mis pilares que me fortalecen y me impulsan a crecer cada día más como persona y profesional. A mi madre y mis hermanos, quienes contribuyeron a obtener este logro. Espero siempre contar con su apoyo.

AGRADECIMIENTO

A mis ilustres docentes asesores y jurados revisores, quienes, con su paciencia, dedicación y su gran conocimiento, permitieron insertarme en la experiencia de la investigación y así lograr culminar mi trabajo de investigación.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una empresa constructora, Tumbes – 2023", cuyo autor es PADILLA MENESES VICTOR EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA DNI: 42480032 ORCID: 0000-0002-1756-7498	Firmado electrónicamente por: LQUINTERO el 17- 01-2024 10:18:33

Código documento Trilce: TRI - 0733934



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PADILLA MENESES VICTOR EDUARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una empresa constructora, Tumbes – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VICTOR EDUARDO PADILLA MENESES DNI: 46631086 ORCID: 0000-0002-2491-8567	Firmado electrónicamente por: VPADILLAM el 17-01- 2024 20:47:31

Código documento Trilce: TRI - 0733935

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	244
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gestión de seguridad laboral	24
Tabla 2 Nivel de estrés laboral	25
Tabla 3 Implementación y operación	26
Tabla 4 Actividades y operaciones	27
Tabla 5 Requisitos legales y operaciones.....	28
Tabla 6 Control e información de documentos.....	29
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	30
Tabla 8 Resultados relación gestión seguridad laboral y nivel de estrés	30
Tabla 9 Resultados relación implementación y operación y nivel de estrés laboral	31
Tabla 10 Resultados relación actividades y operaciones y nivel de estrés laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gestión de Seguridad laboral.....	24
Figura 2	Nivel de Estrés laboral.....	25
Figura 3	Implementación y operación.....	26
Figura 4	Actividades y operaciones.....	27
Figura 5	Requisitos legales y operaciones.....	28
Figura 6	Control e información de documentos.....	29

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel estrés laboral en una empresa Constructora, Tumbes 2023. Se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional, siendo la muestra 95 colaboradores, se empleó dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados obtenidos después del análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se evidenció que no existe correlación entre la variable gestión de seguridad laboral y nivel de estrés al determinar un valor de $r=0.1157$ y $p=0.2643$, siendo mayor a 0.05, respecto a la relación implementación y operación y nivel de estrés no hay correlación con $r=0.0535$ y $p=0.6069$, en cuanto la relación actividades y operaciones y nivel de estrés laboral, existe correlación al encontrar un valor de $r=0.2284$ y $p=0.0260$, en cuanto a requisitos legales y verificación y control e información de documentos y nivel de estrés laboral, todos los trabajadores están completamente de acuerdo por lo cual no se determinó el coeficiente. Concluyendo que la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la constructora no están relacionadas.

Palabras clave: Seguridad laboral, estrés, constructora.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between occupational safety management and the level of occupational stress in a Construction company, Tumbes 2023. The quantitative approach was used, of a basic type, with a correlational descriptive level, with the sample being 95 collaborators, two questionnaires were used for data collection. The results obtained after the inferential analysis using Spearman's correlation coefficient showed that there is no correlation between the variable job security management and stress level by determining a value of $r=0.1157$ and $p=0.2643$, being greater than 0.05, regarding To the relationship implementation and operation and level of stress there is no correlation with $r=0.0535$ and $p=0.6069$, as for the relationship between activities and operations and level of work stress, there is a correlation when finding a value of $r=0.2284$ and $p=0.0260$, as for legal requirements and verification and control and information of documents and level of work stress, all workers completely agree, which is why the coefficient was not determined. Concluding that job security management and the level of job stress of the construction company's employees are not related.

Keywords: Job security, stress, construction company.

I. INTRODUCCIÓN

Un problema mundial importante, la tensión entre los trabajadores de la construcción es una preocupación crítica. En el Reino Unido por (The Building Safety Group, 2017), reveló que alrededor más del la mitad del 100% de obreros de la construcción padecen trastornos del sueño directamente atribuibles a la tensión en el trabajo. Los contribuyentes más frecuentes a este fenómeno incluyen consideraciones financieras, demandas laborales y anticipaciones de los clientes. Además, como consecuencia de la tensión laboral, la encuesta revela que el 48% de los trabajadores de la construcción experimentan insomnio.

En el ámbito internacional, una proporción considerable de profesionales, concretamente el 70%, afirma experimentar melancolía. Además, el 16% de las personas padecen privación crónica del sueño y el 32% padecen trastornos del sueño. Un estudio realizado por (Chávez, 2014) en Quito, Ecuador, reveló el 23% de obreros de la construcción en América Latina enfrentan distintos niveles de tensión. Este descubrimiento implica que la tensión está generalizada dentro de este sector, lo que subraya la necesidad de mejores estrategias para abordar esta preocupación. Esto requiere un cambio fundamental en el enfoque del estrés por parte de la industria de la construcción (Hernández & Monje, 2016).

Una encuesta nacional realizada en 2021 en una muestra de 2.050 personas reveló estrés crónico en más del 50% de la población peruana. Esto se debe principalmente al desempleo y al trabajo remoto, con una proporción sustancial entre los trabajadores de la construcción. (El Comercio 2021). Sin embargo, existe en gran medida establecer escenarios adecuados de seguridad y mejora de salarios en la región de Tumbes. El Sindicato Departamental de Trabajadores de la Construcción Civil ha identificado una notoria ausencia de aparatos de seguridad y protección durante las obras en cuestión. Además, como consecuencia de las obligaciones adicionales que se les han impuesto, los niveles de tensión han aumentado, exacerbando así los problemas antes mencionados (Diario Correo, 2023).

La constructora, ubicada en Tumbes, se enfrenta diariamente a obstáculos derivados del volátil e impredecible entorno local, que se ve impactado por multitud elementos como el cansancio, las situaciones laborales desfavorables, la crisis

económica mundial, los fenómenos climáticos, el malestar social, la desmotivación, la inflación, el aumento de los costos y precios de producción y la adopción de tecnología que requiere una reducción de personal. Esta confluencia de circunstancias ha resultado en indicios visibles de fatiga entre los empleados, lo que ha llevado a niveles disminuidos de productividad y rendimiento. Además, los peligros intrínsecos a la tarea se ven exacerbados por la imposición de plazos estrictos para la finalización del proyecto.

La estabilidad del empleo es un principio fundamental sostenido por la (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Aborda una variedad de disposiciones, normas y directrices diseñadas para detectar y mitigar factores de riesgo que pueden surgir en entornos laborales rutinarios. Se estima que anualmente se producen 2,78 millones de muertes a escala mundial como resultado de lesiones o incidentes relacionados con la seguridad en el trabajo que ocurren en diversos entornos, incluido el sector de la construcción. Además de causar un profundo dolor a las familias en duelo, estos acontecimientos imponen cargas financieras sustanciales a las empresas en forma de subvenciones, gastos de rehabilitación y reparaciones civiles. Estos costos representan un promedio del 3,94 por ciento del PIB de una nación que se asigna a la atención médica.

La importancia profesional y social de gestionar una seguridad adecuada en el trabajo debe ser una característica definitoria de toda organización, ya que garantiza que cada empleado esté protegido de la exposición a diversos peligros que provoca estrés. Además, esta práctica debe ser evaluada rutinariamente por las empresas, en el entendido de que las constructoras ponen mayor énfasis en los aspectos técnicos que contribuyen directamente a las metas, descuidando elementos conceptuales y críticos como el talento humano. No priorizar este tema indicaría la persistencia de estas circunstancias, que representan un peligro para toda empresa constructora y requieren atención inmediata para agilizar las operaciones, minimizar los gastos asociados a la postergación de proyectos y controlar los incidentes laborales. De no hacerlo, también sería necesario un examen del nivel de estrés laboral y su correlación con la gestión de la seguridad y los factores antes mencionados, lo que carece de una evaluación objetiva.

Por tanto, se hace necesario definir el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una

Empresa Constructora, Tumbes-2023? Y como problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación y operación y el nivel de estrés laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre las actividades y operaciones y el nivel de estrés laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre requisitos legales y verificación y el nivel de estrés laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre el control e información de documentos y el nivel de estrés laboral?

La importancia se justifica, Hernández, Fernández y Baptista han enfatizado la importancia de integrar el valor teórico. Lo han hecho presentando evidencia teórica que establece una posible correlación entre la gestión de la seguridad y la incidencia del estrés laboral. Esto sugiere la identificación de un factor protector en la gestión de la seguridad laboral para mitigar la tensión emocional física y psicológica, así como la optimización de los procesos productivos, estableciendo así un enfoque integrado (Hernandez, 2018). De manera similar, sirve como utilidad metodológica en este caso específico al sugerir la aplicación de herramientas que se emplean comúnmente en otros campos como punto de entrada al dominio de la gestión empresarial de la construcción. Esto permitiría a otros profesionales dedicados a este campo adaptarse a un entorno dinámico.

El valor práctico de este trabajo es igualmente crucial. Este estudio enfatiza la implementación de un diseño simple utilizando instrumentos replicables que puedan ajustarse a diferentes contextos. En última instancia, la implementación de este diseño se debe establecer como parte de la organización de las empresas que operan en este sector, fomentando prácticas de gestión gerencial más hábiles para navegar en entornos cada vez más complejos y dinámicos.

El autor enfatiza la importancia social al incorporar acontecimientos cotidianos que plantean un desafío práctico diario para los gerentes de recursos humanos: garantizar la seguridad laboral es un hecho cotidiano que activa una multitud de factores de estrés y peligros. El cumplimiento de los objetivos institucionales se ve significativamente afectado; Así, la investigación tiene una profunda influencia social en la dedicación al manejo del estrés y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por lo tanto, se estableció como objetivo general de la investigación determinar la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes 2023, y como específicos:

determinar la relación que existe entre implementación y operación y el nivel de estrés laboral, determinar la relación que existe entre actividades y operaciones y el nivel de estrés laboral, determinar la relación que existe entre requisitos legales y verificación y el nivel de estrés laboral, determinar la relación que existe entre control e información de documentos y el nivel de estrés laboral. Además, se estableció como hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laborales y como hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la implementación y operación y el nivel de estrés laboral, existe una relación significativa entre las actividades y operaciones y el nivel de estrés laboral, existe una relación significativa entre requisitos legales y verificación y el nivel de estrés laboral, existe una relación significativa entre control e información de documentos y el nivel de estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se han desarrollado algunas investigaciones que comparten de manera común la evaluación de una de las variables materia de la presente investigación para (Cárdenas et al., 2023), realizó un estudio cualitativo para evaluar las normas de seguridad en países como México, Colombia, Ecuador, Perú y España. Este estudio incluyó un examen metódico de diez (10) estudios científicos que investigaron los peligros del colapso y la descarga eléctrica, ambos considerados letales. Los resultados revelaron la presencia de protocolos de seguridad insuficientes en las obras de construcción para la protección contra el COVID-19. Mientras otras organizaciones se enfrentaban a riesgos de seguridad que repercutían negativamente en la motivación de los trabajadores.

(Paredes et al., 2022), realizó un análisis integral para evaluar como establece la seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo de los empleados que se encargan de la operación de maquinaria pesada en Boyacá-Colombia. La evaluación incluyó el examen de publicaciones y bases de datos que se publicaron entre 2015 y 2020. Los resultados revelaron que una parte sustancial, concretamente el 75% de los incidentes relacionados con el trabajo pueden atribuirse a la utilización de maquinaria. El estudio identificó múltiples factores que contribuyen a estos incidentes, entre ellos la utilización inadecuada de equipos de protección, una competencia insuficiente, las distracciones y la participación en comportamientos peligrosos.

(Navarro et al., 2021), el objetivo principal era investigar la correlación entre la seguridad, la salud laboral y la calidad de vida en general entre los empleados de cinco empresas designadas situadas en Colombia. La muestra de la investigación contaba con un total de 203 trabajadores. Los resultados indicaron que, en cuanto a las directrices de aplicación y difusión de las políticas, el 14% de los participantes declararon el 12% bajo y muy bajo y el 25% medio. Durante la segunda fase del desarrollo del sistema, el 22% de los encuestados informó de un nivel muy bajo de planificación e implementación, mientras que el 31% informó bajo y el 28% de un alto. En cuanto a la evaluación de la tercera dimensión del sistema de seguridad, un significativo 55% de los participantes expresó un nivel deficiente. En definitiva, las empresas situadas en los alrededores de Ocaña,

Colombia, deben mejorar sus protocolos para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo.

El estudio denomina el impacto de la seguridad en el empleo sobre la conducta segura y explora la influencia moderadora de los salarios, desarrollada por (Abri et al., 2022), siendo el objetivo demostrar efectivamente la correlación entre la seguridad en el lugar de trabajo y la conducta segura del personal involucrado en la construcción del metro de Qom en Irán. Los hallazgos de la investigación demostraron coeficiente ($p < 0.001$) correlación significativa entre la seguridad laboral y el cumplimiento de los protocolos de seguridad, el compromiso con la seguridad y la implementación de medidas relacionadas con la seguridad. En términos generales, la adopción de comportamientos seguros se ve influenciada positivamente por la estabilidad laboral.

Por otro lado, (Vidal, 2018), como parte de su investigación sobre el estrés laboral y la salud psicológica en Zaragoza, España. La muestra estuvo compuesta por 164 personas empleadas en diversos sectores dentro de pequeñas y medianas empresas (PYME). Los resultados revelaron que las áreas caracterizadas por una falta de cohesión y un clima organizacional desfavorable exhibían los mayores grados de estrés. Por lo tanto, estas áreas en la construcción y la manufactura experimentaron los niveles de tensión más severos en Zaragoza.

Así mismo (Amaya et al., 2019), al evaluar la influencia del estrés laboral en el bienestar general del personal empleado en la división de fidelización de las organizaciones Emtelco ubicadas en Medellín, Colombia. Cuarenta empleados fueron entrevistados como parte de la aplicación de la "Prueba de Estrés Laboral". Los hallazgos revelaron que las personas involucradas en el estudio experimentaron fatiga y agotamiento mientras realizaban sus tareas laborales habituales. Las migrañas, las molestias gastrointestinales y la angustia psicológica surgieron como los síntomas más frecuentes.

(Giraldo & Villa, 2021), realizó una evaluación del personal utilizado en las obras de construcción que operan en la zona industrial de Cartagena. Se hizo hincapié en determinar la frecuencia con la que los individuos encontraban tensión en el curso de sus tareas laborales rutinarias. Los principales factores estresantes identificados fueron jornadas de trabajo excesivamente largas (más de 48 horas por semana), recibir asignaciones de responsabilidades adicionales más allá del

alcance de la descripción del trabajo aprobada y enfrentar altas expectativas laborales. Estas fuentes de tensión frecuentemente se materializaban en forma de cefalea y arrebatos de ansiedad.

Asimismo, al diseñar investigaciones que examinen la correlación o asociación entre las dos variables en estudio se cita a (Wu et al., 2018), al realizar la correlación entre el estrés relacionado con el trabajo y el cumplimiento de los protocolos de seguridad entre los trabajadores de la construcción en China. Para el estudio se utilizó 150 trabajadores de la construcción que participaban activamente en un proyecto situado en Beijing. El análisis factorial arrojó resultados que indican una correlación estadísticamente significativa entre la métrica de conducta segura y la escala utilizada para evaluar la tensión laboral.

(Dennerlein et al., 2021) el objetivo del estudio de investigación titulado "Asociaciones entre factores relacionados con el trabajo y malestar psicológico entre los trabajadores de la construcción" fue evaluar la correlación entre estas variables y la salud mental de los trabajadores de la construcción. Para un estudio se encuestó a 259 trabajadores de la construcción en cinco lugares de construcción diferentes. Según los resultados de la encuesta, existe una correlación directa entre el aumento de la angustia psicológica y una serie de factores, incluido un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, un menor apoyo de los supervisores, una mayor discriminación y un alto riesgo de pérdida del empleo. Además, se observó una correlación positiva entre los atributos relacionados con el trabajo y niveles elevados de angustia psicológica.

(Jácome & Zuleta, 2022), se realizó una investigación para conocer la correlación entre variables relacionadas con el estrés y la incidencia de accidentes laborales entre trabajadores de la construcción en la región centro norte de Quito. El objetivo del estudio fue investigar las facetas cualitativas y cuantitativas de esta correlación. La investigación abarcó a setenta y cinco empleados en total. Una proporción considerable de los participantes en la fuerza laboral (70%) informó haber experimentado tensión relacionada con el trabajo en el curso de sus tareas de construcción, particularmente como resultado de la urgencia de completar metas inminentes o responsabilidades designadas. Los factores estresantes identificados incluyen el entorno físico de trabajo, la necesidad de altos niveles de concentración mental para completar las tareas, la participación restringida en la

decisiones, los horarios arduos y las relaciones interpersonales interrumpidas, discordia entre empleados y superiores, discordia resultante de la toma de decisiones independiente y perturbaciones en los esfuerzos de colaboración.

Las investigaciones realizadas a nivel nacional han revelado ciertos paralelismos y correlaciones entre los factores investigados. Quispe (2023) realizó una investigación: el grado de gestión de la seguridad implementada en el lugar de trabajo y el estado de salud ocupacional de los profesionales de la salud. Con un valor de p inferior a 0,01, los resultados indicaron una relación significativa entre estas dos variables ($r=0.609$).

(Lizardo, 2020) afirma: Examino la correlación entre los niveles de estrés relacionado con el trabajo y la percepción de seguridad en el lugar de trabajo entre el personal de seguridad y los supervisores empleados por una empresa de seguridad privada con sede en Lima. El estudio no estableció una relación estadísticamente significativa entre estos factores ($p = 0.531$).

(Araoz et al., 2018), evaluó el impacto del aumento de costos y el incumplimiento de plazos en iniciativas que estaban bajo supervisión directa en Cusco. Ilustraron con éxito que este tipo de esfuerzos, de hecho, enfrentan aumentos de costos y retrasos en los plazos. De este análisis se desprende claramente que existe una probabilidad significativa de que no se cumplan los plazos. Como resultado, las empresas constructoras deben otorgar un valor excepcionalmente alto a la gestión eficiente de los recursos humanos para mitigar los peligros inherentes asociados con cada proyecto completado.

El estudio "Factores de riesgo y accidentalidad laboral en empresas constructoras, Lima 2019" (Garay, 2020) se realizó en el ámbito urbano de Lima. Se utilizó un diseño cualitativo y metodología de estudio de casos, además de entrevistas en profundidad. La estructura de los constructos se formalizó mediante la aplicación correspondiente. El estrés, la seguridad laboral inadecuada, la capacitación insuficiente y el exceso de confianza por parte de los empleados son los prioritarios factores negativos en la seguridad laboral.

Ramirez et al., (2020), los investigadores encuestaron a un total de 917 personas en el marco de su investigación titulada "Comportamiento laboral y seguridad en el trabajo en empresas de construcción" (Quiceno & Vinaccia, 2007). El estudio se realizó en 74 empresas constructoras ubicadas en diferentes

ciudades del Perú. Según el análisis, la correlación entre las dos variables es moderadamente positiva, lo que indica que el comportamiento de los empleados influye significativamente en la seguridad laboral. Esto subraya la importancia de fomentar comportamientos constructivos y seguros entre el personal para salvaguardar su bienestar.

Por otro lado, (Holguin, 2019), evaluó la correlación entre la tensión laboral y el grado de satisfacción laboral entre los trabajadores de la construcción radicados en Lima. En el estudio se inscribió una cohorte de cien participantes, a quienes se les administró una escala de medición del estrés para evaluar sus niveles subjetivos de estrés. Los hallazgos revelaron una correlación negativa, lo que indica que la satisfacción laboral disminuye a medida que aumentan los niveles percibidos de tensión.

(Pineda, 2019), evaluó la ansiedad y estrés en el trabajo que experimenta el personal de seguridad privada en Tacna. La tensión mental entre estos profesionales estuvo influenciada principalmente por dos variables: ingresos y duración del servicio, según los hallazgos del estudio, que abarcó a 260 personas en total. Además, sólo el 60% del personal de seguridad no mostró síntomas de ansiedad o angustia, lo que indica un nivel excepcionalmente mínimo de estrés ocupacional.

(Tello, 2020), determino el grado de estrés laboral que enfrenta el personal de seguridad masculino de una organización privada en Lima, además de las estrategias que utilizan para afrontarlo. Para lograr este objetivo, se realizaron un acumulado de doce entrevistas. Los hallazgos sugieren que el personal de seguridad exhibe una variedad de respuestas al estrés ocupacional, que abarca aspectos fisiológicos, psicológicos y conductuales. La tensión relacionada con el trabajo se ha identificado como un factor importante que afecta al personal de seguridad.

De la misma manera (Van Heerden et al., 2021), en un examen exhaustivo de investigación ha revelado que la tensión inherente al trabajo de construcción contribuye sustancialmente tanto a la conducta peligrosa como a la disminución de la producción dentro de la industria de la construcción. Los hallazgos sugieren que un porcentaje considerable de empleados en las economías más influyentes a nivel mundial enfrentan niveles elevados de tensión dentro de sus entornos

profesionales. Estas personas están expuestas a una multitud de factores estresantes que impactan negativamente su bienestar físico, estado emocional y productividad. Agotamiento, fatiga, tensión emocional, ansiedad, melancolía, insatisfacción con el trabajo, el no estar comprometido con la institución en el trabajo, disminución de la autoestima, cambios en los patrones de sueño, problemas de concentración y capacidad de toma de decisiones comprometida son todos resultados que surgen del estrés (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Dentro de este marco se destaca la teoría general de (Clark, 2020), se afirma que las organizaciones de la construcción tendrán un impacto significativo en el futuro de la industria, que está emprendiendo transformaciones significativas en un entorno que experimenta cambios acelerados. La adaptación a nuevas condiciones se destaca como el cumplimiento necesario de las normas de seguridad laboral. Además, es imperativo adaptarse rápidamente al entorno político, económico, social y tecnológico (PEST) en constante evolución, que ha adquirido especial importancia en el año 2020. Como resultado de las repercusiones económicas y gubernamentales de la pandemia de salud, la industria de la construcción depende del desarrollo de viviendas, instalaciones de salud e infraestructura crítica para estimular la economía.

Por lo tanto, la creciente demanda de una mejor una gestión segura en el rubro de la construcción ha dado lugar a numerosos marcos teóricos que justifican estos enfoques. Una publicación de 2021 en el *American Journal of Lifestyle Medicine* destaca la importancia de incorporar teorías en la ciencia social y las conductas. Amplia aplicación de la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB) como marco de gestión de la seguridad en el trabajo. Establecido en 1980 con el nombre de Teoría de la Acción Razonada, este concepto intenta dilucidar los comportamientos que los individuos tienen la capacidad de influir en respuesta a los peligros y riesgos laborales. Las conductas deseadas, según la teoría, dependen de la motivación, la intención y el control conductual. La evaluación del comportamiento positivo o negativo y el cumplimiento de reglas y regulaciones son ejemplos de control del comportamiento en este contexto (Wayne, 2021).

El modelo de fases de cambio, también conocido como Modelo Transteórico (TM), proporciona una justificación adicional en apoyo de la seguridad laboral. A finales de los años 1970, Prochaska y Diclemente formularon inicialmente esta

teoría. Concentrándose en tomar adecuadas decisiones, el paradigma transteórico (TM) proporciona un marco para el desarrollo personal objetivo y con propósito. Funciona basándose en la noción de que los individuos no modifican abrupta y rápidamente sus comportamientos; en cambio, experimentan una progresión gradual de modificación del comportamiento. Este concepto tiene una relevancia específica cuando se consideran conductas habituales recurrentes y cíclicas (Wayne, 2021).

La seguridad en el trabajo se basa en un conjunto de elementos interrelacionados que se han organizado según dimensiones que están firmemente vinculadas a la promoción de la seguridad. Es fundamental enfatizar el siguiente componente: El alcance de implementación y operación de (Quispe, 2023) consiste en una sucesión de acciones meticulosamente planificadas que se adhieren a principios de racionalidad y priorizan resultados óptimos. Estas actividades son componentes de un procedimiento de planificación integral que debe ejecutarse en varias fases para maximizar las ventajas y mejorar la probabilidad de alcanzar con éxito los objetivos. El objetivo principal es establecer las circunstancias ideales para la implementación de diversos procedimientos, que en última instancia influirán en el elemento crítico de la seguridad laboral.

Una faceta adicional dentro del ámbito de la seguridad se denomina "actividades y operaciones". Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2023), la seguridad requiere un proceso inicial para desarrollar competencias que garanticen la realización exitosa de diversas tareas laborales sin catástrofes ni daños. Este procedimiento garantiza la protección del bienestar de los empleados y es esencial para numerosos procesos, especialmente en lo que respecta a mejorar la capacidad de respuesta y la preparación ante circunstancias imprevistas y críticas. Estos escenarios funcionan como verificación de las capacidades que poseen los recursos humanos.

Se proporcionan más detalles sobre estas dimensiones; se añaden obligaciones legales y de verificación. Consistentemente, la (Organización Internacional del Trabajo, 2023) enfatiza que esto requiere la implementación de procedimientos regulados y regidos por reglas explícitas y precisas y el establecimiento de una estructura organizacional. Al garantizar que todas las acciones relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo estén respaldadas

por regulaciones, estas promueven la institucionalización y cultivan una cultura organizacional que prioriza las medidas de seguridad de los trabajadores. así como el mantenimiento de las políticas establecidas como una práctica institucional continua.

Como parte de la cuarta dimensión, que abarca la seguridad laboral, se deben gestionar y controlar documentos cruciales que respaldan el funcionamiento de las otras dimensiones. Es crucial tener en cuenta este aspecto al diseñar intervenciones en este ámbito, según la (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Este aspecto permite ejecutar medidas que proporcionen datos vitales que establezca decidir adecuadamente en un marco social preventivo. En consecuencia, los riesgos deben sistematizarse mediante la claridad de establecer amenazas y la evaluación de sus posibles consecuencias y el desarrollo de estrategias adecuadas de control y mitigación.

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés relacionado con el trabajo se refiere a las respuestas de las personas cuando se enfrentan a demandas o expectativas específicas en su entorno profesional que pueden desafiar su capacidad para gestionar situaciones de forma eficaz (Munir et al., 2007). Por el contrario, como afirma la Organización Internacional del Trabajo, la tensión relacionada con el trabajo puede verse afectada por varios elementos, entre ellos la estructura y la organización del trabajo y las normas laborales. Un desajuste laboral surge cuando las demandas de un puesto superan las capacidades, o la comprensión y capacidad de un individuo o grupo para cumplir con estas demandas no cumple con los puntos de referencia establecidos por la cultura organizacional de una firma particular (Luengo & Sanhueza, 2016).

(Bedoya & Verdesoto, 2012), las principales causas del estrés se han identificado como dificultades relacionadas con el trabajo, que pueden afectar negativamente al bienestar físico y mental de los miembros del personal. Esta circunstancia surge en el marco de una sociedad moderna, interdependiente y caracterizada por una rutina diaria impredecible y que progresa rápidamente. En esta situación particular, los empleados encuentran importantes factores estresantes que surgen de su entorno, que se caracteriza por fluctuaciones repentinas en la velocidad de las actividades diarias. Dada esta línea de razonamiento, es evidente que un entorno dinámico y de alta presión da lugar a

una multitud de situaciones y reacciones emocionales intensificadas que pueden impactar el bienestar de los empleados y la eficiencia general de la organización, ya sea directa o indirectamente (Tueros, 2021).

En 1986, la (OIT) reconoció oficialmente el estrés relacionado con el trabajo como un problema importante que trae consecuencias nefastas en la salud en el cuerpo y mente de los trabajadores y el funcionamiento general de sus respectivas organizaciones. Define al estrés en el trabajo como el impulso que demuestran los individuos cuando se enfrentan a expectativas y presiones que sobrepasan sus capacidades y conocimientos, planteando así un desafío a su capacidad para manejar situaciones eficazmente. Cuando la inmensidad de la presión excede la capacidad de un individuo para soportarla o controlarla, sobreviene el estrés (Griffiths et al., 2004).

Encalada et al., (2007), la teoría de Seyle (1956) proporciona la definición de estrés como la reacción global de un organismo ante un entorno desafiante o estímulo de cualquier tipo. Lazarus y Folkman, por otra parte, definen el estrés como una relación distinta entre una persona y su entorno, mediante la cual el individuo evalúa el entorno. Esta evaluación implica determinar si el entorno presenta un peligro potencial o una situación que sobrepasa las capacidades actuales del individuo, poniendo en peligro su bienestar físico y mental (Tueros, 2021).

(Zaldívar, 2007) diversas presiones en el lugar de trabajo contribuyen al desarrollo del estrés laboral, que se caracteriza por el agotamiento físico y mental. Un entorno organizacional desfavorable, la exposición a entornos peligrosos, circunstancias violentas o peligrosas y situaciones laborales de alto estrés con estrictos requisitos de desempeño son los principales factores que contribuyen a este estrés.

Los recursos y las expectativas del lugar de trabajo pueden ejercer una influencia sustancial en los grados de estrés de todo trabajador, moldeando así potencialmente su bienestar integral (Romani, 2020). Sin embargo, establecer un consenso entre todas las partes interesadas sobre criterios precisos para evaluar el estrés laboral, que se define como una secuencia de eventos o condiciones que sobrepasan la capacidad de un individuo para afrontarlos, es un obstáculo importante que exige consideración (Calderón et al., 2017).

La teoría del control de la demanda de Karasek, que analiza la interacción entre los requisitos del puesto y el nivel de control en particular, es una opción viable para considerar. Los elementos mensurables que componen las demandas laborales incluyen la cantidad de trabajo y el grado de restricciones de tiempo. En este contexto, el "control" es la forma en el que los empleados son capaces de ejercer autoridad individual sobre su conducta y sus deseos. El modelo de estrés laboral ha demostrado ser fiable gracias a su capacidad para pronosticar el agotamiento mental y en la salud física que acusa el trabajo (Romani, 2020).

(Osorio & Niño, 2017), el modelo de control de la demanda de Karasek postula que este fenómeno surge en entornos laborales marcados por tensiones duraderas que no presentan un riesgo inmediato para la vida humana. Estas limitaciones surgen de decisiones organizacionales complejas y provocan una variedad de respuestas, que incluyen fatiga, ansiedad, desánimo y dolencias físicas, que repercute en la atención del personal.

El Modelo Esfuerzo-Recompensa, propuesto por (Pacheco & Zúñiga, 2022), es un marco integral que se utiliza para comprender la tensión en el lugar de trabajo. Existe la idea de que la tensión puede manifestarse dentro de las organizaciones del sector público cuando las recompensas recibidas no guardan proporción con el nivel de esfuerzo realizado en el trabajo.

La responsabilidad profesional abarca el cumplimiento diligente de los deberes contractuales dentro de un entorno profesional y el nivel de autoridad ejercido sobre dichas obligaciones. El modelo de ajuste persona-entorno facilita la evaluación y mitigación de la interacción entre los rasgos de personalidad individual, las características del trabajo y el entorno laboral para determinar el bienestar de los trabajadores. Las características ambientales incluyen factores como la accesibilidad y la competencia de cumplir con los empleados (Medina, 2019).

Según Rodríguez & Rivas, (2012), el estrés laboral surge de las respuestas de los individuos a las demandas y expectativas de su entorno laboral, incluidas sus capacidades, el apoyo de la organización y las circunstancias personales. En consecuencia, el estrés tiene la capacidad de afectar a todos los lugares de trabajo y a todos los empleados, independientemente del tamaño de la organización,

sector o convenio laboral (Romani, 2020). La (OIT, 2020) ha enfatizado la limitada disponibilidad de datos precisos sobre el alcance del estrés laboral entre los trabajadores de América Latina. Esto se atribuye principalmente a la escasez de investigaciones realizadas sobre este tema. Sin embargo, amplios estudios a nivel mundial han establecido las principales variables, resultados y manifestaciones asociadas con el estrés en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2008).

Sin embargo, en el criterio de (Zaldívar, 2007), el impacto del estrés varía entre individuos, lo que genera una amplia gama de síntomas, ya que los individuos no responden universalmente a las demandas que encuentran en sus entornos profesionales.

Por lo tanto, si los estándares proporcionados son adecuados, se espera que la probabilidad de experimentar estrés disminuya, permitiendo al individuo avanzar en su ámbito profesional y obtener un mayor reconocimiento dentro del mismo (Romani, 2020). Por consiguiente, (Henaó, 2008) el trabajo de construcción conlleva el potencial de estrés relacionado con el trabajo, que puede aparecer tanto en forma psicológica como física. En el ámbito profesional, se ve como una consecuencia desfavorable resultante de niveles elevados de enfermedad, incapacidad, reducción de eficiencia y deslocalización laboral.

Asimismo, la (OMS, 2016) el estrés laboral se ha catalogado como un aspecto psicosocial perjudicial del trabajo. Está fuertemente vinculado al ausentismo y afecta directamente los resultados de la organización. Este tema tiene una importancia significativa, ya que la OMS pronostica que la depresión y la ansiedad surgirán como los principales factores que contribuirán al ausentismo en el año 2020. Actualmente, existe un gasto anual sustancial en relación con la disminución de la producción causada por esta condición, que prevalece no sólo en Europa, en los países de América Latina. El objetivo de estos programas es mejorar las condiciones laborales de los empleados, garantizando una mayor seguridad laboral.

(Tueros, 2021), El estudio académico sobre el cómo estrés laboral repercute en el desempeño de los trabajadores categorizó el estrés laboral con base en un marco de siete dimensiones establecido por (Suárez, 2013). Estos elementos pertenecen al clima organizacional de una empresa, que comprende las características observables en el ambiente de trabajo, incluida la atmósfera física

y emocional que perciben los trabajadores. Por el contrario, un entorno organizacional desfavorable se asocia con tasas elevadas de rotación humana, disputas interpersonales, incapacidad para alcanzar las metas y objetivos establecidos y, por lo tanto, mayores niveles de estrés.

El aspecto geográfico de la empresa y su Esquema de organización se refiere al lugar físico donde los empleados realizan sus tareas diarias, lo que influye directamente en el funcionamiento general de la empresa. En consecuencia, algunos individuos tienen un sentido de posesión de su propia área y cuando se traspasa este límite, puede resultar en cantidades considerables de estrés. El componente técnico de una organización abarca los muchos recursos disponibles para los empleados, incluidos factores como los requisitos laborales, las expectativas laborales y la competencia en el uso eficaz de estas herramientas.

Según (Suárez, 2013), El componente de influencia del líder evalúa su impacto en la percepción de los empleados sobre los niveles de estrés dentro de la organización. Por tanto, se puede decir que un líder hábil tiene la capacidad de instigar alteraciones beneficiosas en las actitudes y el comportamiento de los empleados. Por el contrario, un líder ineficaz tiene la capacidad de inducir tensión entre los individuos dentro de un contexto organizacional. Por el contrario, el componente de déficit de cohesión cuantifica el grado en que el desacuerdo o la falta de conexión con el grupo podrían afectar y actuar como un factor estresante para el desempeño laboral de un individuo. En este contexto particular, el nivel de colaboración, asistencia y cohesión entre los empleados funciona como un factor mitigante del estrés organizacional.

Además, la última sección corresponde a la asistencia colectiva, que examina el tipo de apoyo que brinda el equipo de trabajo cuando un individuo enfrenta estrés. Cuando un individuo dentro de una organización cuenta con el respaldo y el aliento de sus pares o superiores, su nivel de estrés suele disminuir. por el contrario, la falta de asistencia podría provocar mayores niveles de estrés (Tueros, 2021).

Según (Suárez, 2013), la Escala de estrés laboral de la OIT y la OMS, reconocida por su facilidad de uso, ha recibido el respaldo de escritores notables como Ivancevich y Matteson. La escala se puede utilizar de forma individual o

colectiva, ya que está específicamente pensada para ser autoadministrada. El conjunto consta de un folleto que incluye un cuestionario y una plantilla para registrar las respuestas (Tueros, 2021).

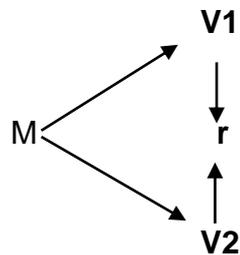
(Onofre, 2021) El autor del discurso en el ámbito de gestionar el talento humano del estrés laboral en el desempeño en el trabajo cita la “Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS” como una herramienta frecuentemente utilizada y avalada por Ivancevich y Matteson. Este instrumento es reconocido por su facilidad de aplicación, su aplicabilidad tanto en entornos grupales como individuales, y su base en un conjunto de 25 preguntas con siete opciones de respuesta que se relacionan con el estrés relacionado con el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El plan de investigación fundamental sugerido facilitó la adquisición de evidencia teórica adicional y utilizó una metodología cuantitativa para recopilar datos mensurables. Esto permitió probar hipótesis y relaciones particulares entre las variables investigadas Hernández, Fernández y Baptista (2018).

El presente estudio empleó un diseño no experimental, como señalaron Hernández, Fernández y Baptista (2018). Este tipo de investigación no implica manipular o alterar el contexto en el que operan las variables investigadas. Además, se utilizó un enfoque transversal, que recopiló información en un solo momento en el tiempo. La investigación actual asume que es una propiedad definitoria de los estudios relacionales analizar la relación entre dos variables.



Dónde:

V1: Gestión de seguridad laboral

V2: Nivel de estrés laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual:

La gestión de seguridad laboral es un sistema de gestión integral donde la organización formula políticas e implementa medidas para evaluar, identificar y mitigar proactivamente los riesgos laborales, garantizando condiciones y recursos óptimos para asegurar la salud de los empleados dentro de su entorno laboral. (Butrón, 2021).

El nivel de estrés laboral es el fenómeno en el que las exigencias del trabajo superan la adaptación de las personas, lo que resulta cambios que predisponen a un individuo a desarrollar una enfermedad. Este estado se caracteriza por fatiga física y mental, trastornos del estado de ánimo, ansiedad y

miedo, todos ellos provocados por un trabajo excesivo (Suárez et al., 2020).

Definición operacional:

La variable gestión de la seguridad laboral se evaluó mediante un cuestionario compuesto por 21 preguntas, que examinaban cuatro aspectos (Quispe, 2023). Anexo N°01

La variable nivel de estrés laboral de la OIT-OMS identifica siete aspectos que contribuyen a los distintos grados de estrés laboral. La puntuación obtenida en este cuestionario determina la cantidad de estrés laboral que experimenta el trabajador. Adaptada por (Lizardo, 2020). Anexo N°01

3.3. Población, muestra y muestreo

Conformada por el equipo de la Empresa Constructora de Tumbes, totalizando 95 personas. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2018), la población debe poseer características idénticas que se alineen con un conjunto de especificaciones.

Criterios de inclusión:

Colaboradores/as que participaron de manera voluntaria del presente estudio con contrato vigente con la empresa en actividades operativas

Criterios de exclusión:

Colaboradores/as que desarrollan exclusivamente actividades de naturaleza administrativa.

Muestra:

Se consideró la población total de 95 colaboradores, como lo sugiere Hernández (2018). Dado que se trata de una población pequeña, es fundamental garantizar que la muestra sea lo suficiente para proporcionar resultados significativos.

Muestreo:

No se realizó muestreo debido a las peculiaridades únicas del tamaño de la población (Arias et al., 2012).

Unidad de análisis:

La empresa constructora de Tumbes contó con un equipo de trabajo que realizó diversas operaciones a lo largo del desarrollo de varios proyectos.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Durante el presente investigación comprendió la encuesta que se

aplicó a la población muestral, según (Story & Tait, 2019) su aplicación estuvo determinada a obtener información de las variables.

Instrumentos

Al conciliar ambas variables se hizo uso de la encuesta escrita, que consistió en un conjunto de preguntas relativas a la variable y sus dimensiones (Story & Tait, 2019). En relación con la gestión de la seguridad laboral, la investigación de Quispe (2023) amplió cuatro aspectos de estudio. La primera dimensión, Implementación y operación, consta del 1 al 6. La segunda dimensión son actividades y operaciones. La primera dimensión pertenece a los puntos 7 a 11, y aborda específicamente los requisitos legales y la verificación. La segunda dimensión consta de cinco ítems del 12 al 16, centrados en el control y la información. Por último, la cuarta dimensión va del ítem 17 al 21, los cuales se evalúan mediante una escala ordinal. Anexo N°02

La segunda variable, nivel de estrés laboral, se derivó de la investigación realizada por (Lizardo, 2020). Esta investigación utilizó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, que consta de siete dimensiones relacionadas con el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el apoyo grupal. Cada dimensión se evalúa utilizando un conjunto de ítems, donde el clima organizacional y la influencia del líder tienen cuatro ítems cada uno, y la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la falta de cohesión y el apoyo del grupo tienen tres ítems cada uno. La escala se establecerá mediante el método Likert. Anexo N°02

Validez

La validez se determina mediante tres evaluaciones realizadas por expertos con experiencia en el campo específico de estudio, siguiendo los formatos prescritos por la Universidad Cesar Vallejo, en los cuales se detallarán las recomendaciones realizadas por los expertos (Anexo N°05). Puesto que son instrumentos extrapolados la validez según (Story & Tait, 2019) manifiesta que existen errores de medición que surgen por la presión de la encuesta al medir las preguntas. Estos errores pueden ocurrir y ser evaluados o validados oficialmente. El investigador modificó estos fallos.

Validación juicio de expertos

Expertos	DNI	Opinión
Dr. Victor Manuel Reyes	002883155	Aplicable
Dr. Martin Suarez Villasis	16704203	Aplicable
Mg. Diego Orlando La Rosa Boggio	00239747	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante una prueba piloto de 30 individuos. Los resultados se analizaron mediante el alfa de Cronbach, lo que confirmó la confiabilidad del instrumento. Se debe señalar que la muestra de 30 se adhiere al teorema del límite central, que se puede hacer inferencias estadísticas confiables con un tamaño de muestra de 30 o más. De manera similar, la confiabilidad se evaluó en una escala de 0,7 a 1, donde una mayor confianza se establece por valores altos. La variable “gestión de la seguridad en el trabajo” alcanzó una puntuación de confiabilidad excelente de 0,83, mientras que la variable “niveles de estrés laboral” logró una puntuación de 0,85, indicando también una confiabilidad excelente. Estos resultados confirmaron que el instrumento es confiable y consistente (Hernández et al.,2018). Anexo N°06

3.5. Procedimientos

Para realizar la consulta sobre la idoneidad de los instrumentos, se envió una solicitud formal al responsable de la construcción, quien posteriormente autorizó el permiso. Después de consultar con el supervisor de la obra, se identificó un lugar adecuado que garantizara la comodidad de los participantes. Se les dio libertad para completar el cuestionario en un tiempo máximo de 20 minutos, previa explicación. Los participantes aceptaron voluntariamente participar y ejecutó el consentimiento informado.

La recopilación de datos utilizando el equipo se realizó fuera del horario laboral habitual y la cantidad de tiempo dedicado a utilizar los instrumentos se planificó de antemano. Las instalaciones de la empresa garantizaban la comodidad, seguridad y privacidad del empleado, que tenía la flexibilidad de completar los formularios impresos. Luego, estos formularios se colocaron rápidamente en una urna para garantizar el anonimato de cada individuo.

3.6. Método de análisis de datos

Después de administrar los cuestionarios a cada una de las unidades, los datos fueron ingresados en el software SPSS (Versión 29). Los datos pasaron por un exhaustivo proceso de evaluación, crítica, comparación, categorización y corrección. Los datos se transmitieron mediante el uso de tablas y gráficos, lo que facilitó la formulación de conclusiones e interpretaciones. Posteriormente, las variables fueron sometidas a estadística descriptiva, tal como lo señalan Hernández et al. (2020). El propósito de este análisis estadístico fue determinar la correlación entre las dos variables. Durante la última fase del estudio, utilizamos estadística inferencial para hacer deducciones lógicas y sacar conclusiones basadas en los datos adquiridos. Esto nos permitió confirmar la hipótesis y proporcionar evidencia de los hallazgos (Hernández et al., 2020). La investigación presentó variables categóricas ordinales por lo cual se utilizó el coeficiente de Rho Spearman (Hernández, 2018).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.7. Aspectos éticos

Se adhirió a principios éticos que priorizaron el respeto a las personas que participaron voluntariamente, así como la provisión de información clara y concisa que describiera los objetivos del estudio. Buscar un beneficio de los resultados de la investigación y evitar cualquier situación en la que hubiera sesgos fueron los principios rectores en todo momento. Durante un período de eficiencia subóptima, la adquisición de los datos adquiridos siguió siendo válida gracias a la firma voluntaria del formulario de consentimiento informado por parte de los colaboradores, que ejercieron su autonomía sin ningún tipo de cohesión.

El principio de no maleficencia dicta que cualquier riesgo o daño que pueda resultar de una investigación que involucre a participantes debe minimizarse en la mayor medida posible. En este caso no surgieron consultas o circunstancias inquietantes, por lo que los participantes conservaron su autonomía y determinaron participar en la investigación.

El principio de beneficencia dicta que todas las personas incluidas en la investigación deben ser siempre tratadas con respeto, reconociendo que ayudarán al progreso de las empresas constructoras a través de los datos recopilados.

El principio de justicia garantizó que todas las personas involucradas en el estudio fueron tratadas por igual y que la información recopilada se utilizó de manera ética y sólo para objetivos científicos.

Además, la investigación actual se adhiere a los criterios éticos marcados por la universidad. Este estudio se basó en la Guía para la Elaboración de Trabajos de Estudio y Tesis, la cual se utiliza para la adquisición de títulos académicos y denominaciones profesionales. Además, toda la técnica se implementa consistentemente de acuerdo con las pautas de la APA. Se utilizó Turnitin para autenticar el nivel de parecido.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

Se obtuvieron utilizando la estadística descriptiva los siguientes resultados:

Tabla 1

Gestión de seguridad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	100	100	100

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 1

Gestión de Seguridad laboral.



Interpretación: De la tabla y figura N°01 se advierte que la totalidad de los trabajadores encuestados, es decir el 100% de ellos catalogaron en un nivel alto esta variable en la empresa de construcción materia del estudio.

Tabla 2

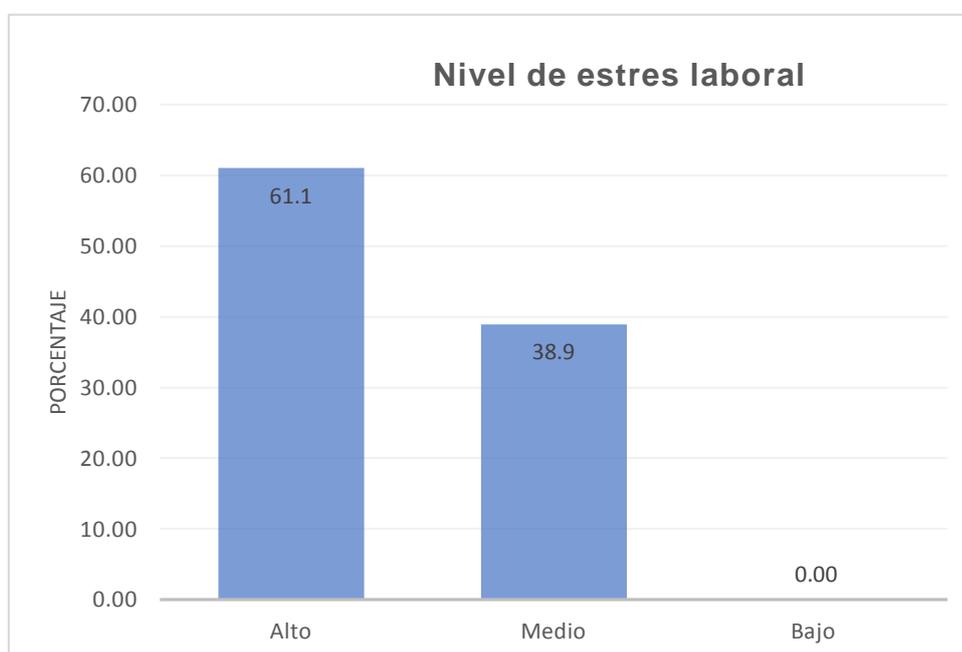
Nivel de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	58	61.1	61.1	61.1
	Medio	37	38.9	38.9	100
Total		95	100	100	

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 2

Nivel de Estrés laboral



Interpretación: La tabla y figura N°02 muestran los niveles de estrés que se encontraron en los trabajadores de la empresa de la construcción, donde prevalece el nivel alto con un 61.1%, seguido del nivel medio con 38.9%, con ausencia del nivel bajo; por ende, todos los trabajadores presentaron alguna forma de estrés.

Tabla 3

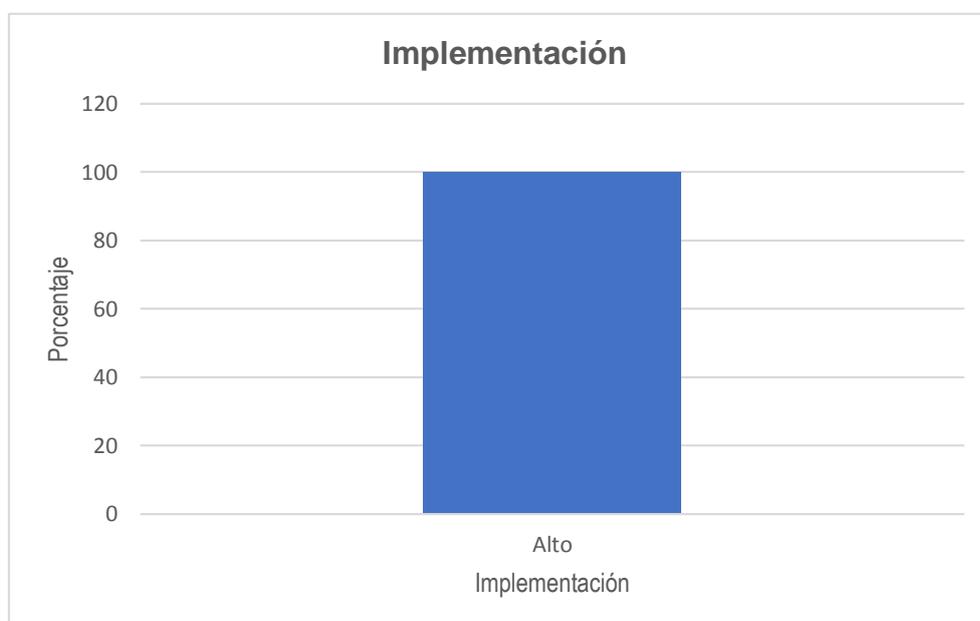
Implementación y operación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	100	100	100

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 3

Implementación y operación



Interpretación: La tabla y figura N°03 muestra con claridad que todos los trabajadores de la empresa de la construcción donde se desarrolló el estudio evaluaron la dimensión implementación en un nivel alto, correspondiendo respectivamente al 100% de los entrevistados.

Tabla 4

Actividades y operaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	100	100	100

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 4

Actividades y operaciones



Interpretación: De la revisión de la tabla y figura N°04 se identifica de forma absoluta una primacía del nivel alto durante la evaluación que realizaron los trabajadores de la empresa de la construcción de la dimensión actividades y operaciones, alcanzando un 100% en la totalidad de entrevistados.

Tabla 5

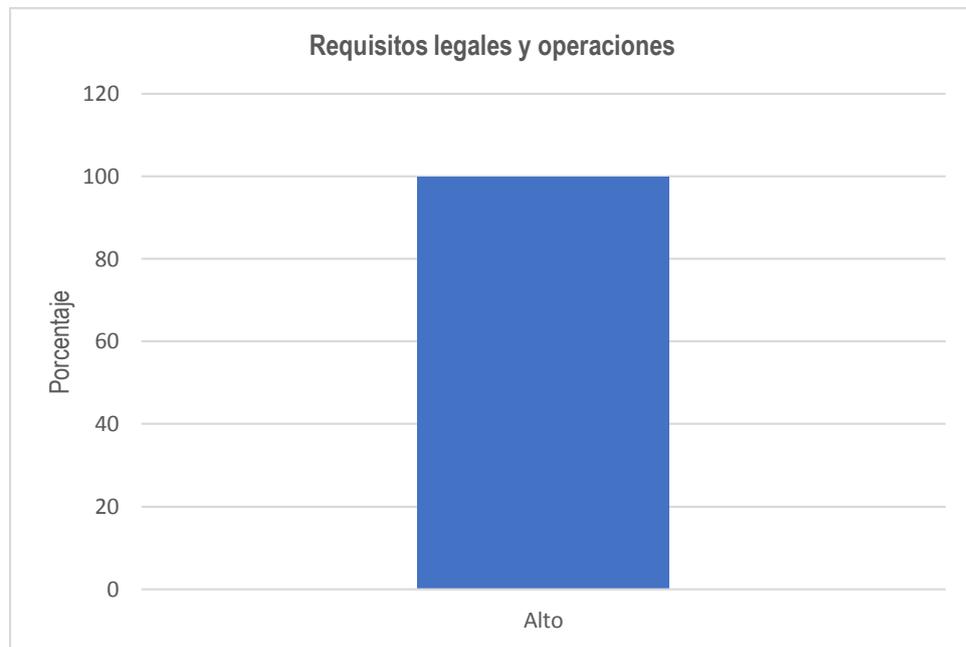
Requisitos legales y operaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	100	100	100

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 5

Requisitos legales y operaciones



Interpretación: Puede notarse a partir de la tabla y figura N°05 que el 100 % de los trabajadores de la empresa de construcción del ámbito de estudio, señalaron un nivel alto al evaluar la dimensión requisitos legales y operaciones actividades.

Tabla 6

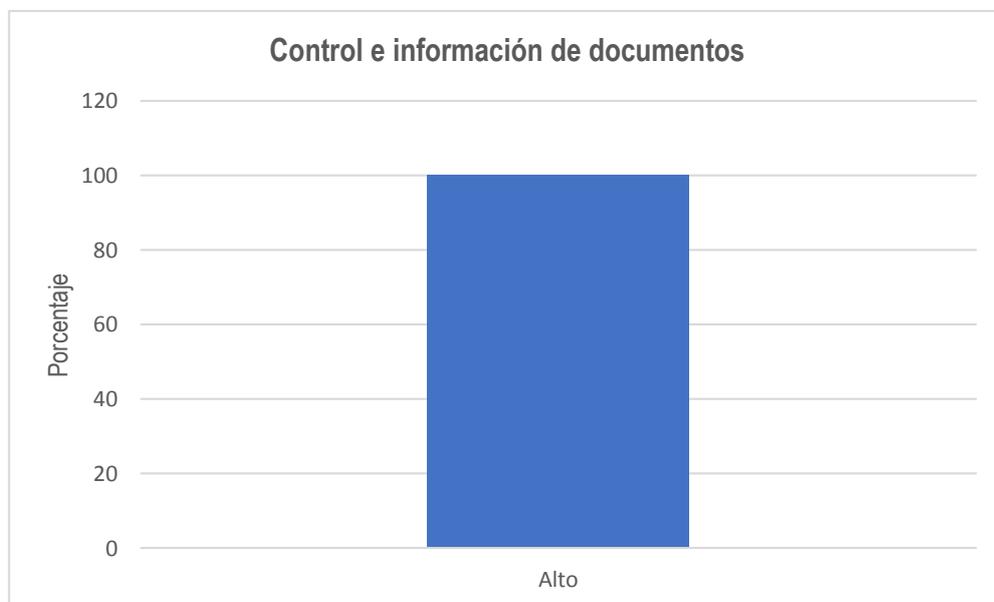
Control e información de documentos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	95	100	100	100

Fuente: Base de datos en SPSS Versión29

Figura 6

Control e información de documentos



Interpretación: La tabla y figura N°06 muestra que el total de los empleados de la empresa de construcción materia del presente análisis, señalaron al evaluar la dimensión control e información de documentos, un nivel alto en el 100% de los entrevistados.

Análisis inferencial

Resultados correlacionales

Respecto a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, Romero et al (2016) define la prueba K-S como una prueba de significación estadística utilizada para determinar si los datos de la muestra se derivan de una distribución normal en variables cuantitativas, específicamente cuando el tamaño de la muestra excede 50.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov–Smirnov test		
	Estadístico	g. l	Sig.
Gestión de la seguridad	0.3091	95	0.001
Niveles de estrés	0.1169	95	0.003

Hipótesis general:

H1. Existe una relación significativa entre la gestión de la seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes - 2023.

H0. No existe relación significativa entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes – 2023.

Para abordar la hipótesis general se estableció un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. La hipótesis alternativa debe aceptarse si el valor de p es inferior a 0.05. Se determinará si existe correlación significativa entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora de Tumbes en el año 2023.

Tabla 8

Resultados relación gestión seguridad laboral y nivel de estrés

	Coef. Correlac	Rho de Spearman
		Sig.
Gestión de la seguridad		1.0000

	N	95
Niveles de estrés	Coef. Correlac	0.1157
	Prob > t	0.2643

Los coeficientes obtenidos son $r=0.1157$ y $p=0.2643$. Estos coeficientes apoyan la aceptación de la hipótesis nula, indicando que no existe correlación entre la variable gestión de la seguridad laboral y la cantidad de estrés laboral.

Hipótesis específicas 1:

H1. Existe una relación significativa entre la implementación y operación y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

H0. No existe una relación significativa entre la implementación y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Tabla 9

Resultados relación implementación y operación y nivel de estrés laboral

		Rho de Spearman
		Sig.
Implementación	Coef. Correlac	1.0000
	N	95
Niveles de estrés	Coef. Correlac	0.0535
	Prob > t	0.6069

Los coeficientes obtenidos son $r=0.0535$ y $p=0.6069$. Estos coeficientes indican que podemos aceptar la hipótesis nula, sugiriendo que no existe correlación entre las variables de implementación y operación y el nivel de estrés laboral. Por lo tanto, no hay evidencia que respalde la idea de que una mayor implementación y operación conduzcan a mayores puntuaciones de estrés.

Hipótesis específicas 2:

H1. Existe una relación significativa entre las actividades y operaciones y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

H0. No existe una relación significativa entre las actividades y operaciones y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Tabla 10

Resultados relación actividades y operaciones y nivel de estrés laboral

		Rho de Spearman
		Sig.
Implementación	Coef. Correlac	1.0000
	N	95
Niveles de estrés	Coef. Correlac	0.2284
	Prob > t	0.0260

Los coeficientes obtenidos son $r=0.2284$ y $p=0.0260$. Estos coeficientes indican que podemos rechazar la hipótesis nula e inferir que existe una correlación positiva entre las variables de actividades y operaciones con el nivel de estrés laboral. Es evidente que a medida que aumentan las actividades y operaciones, también aumenta el puntaje de estrés.

Hipótesis específicas 3:

H1. Existe una relación significativa entre requisitos legales y verificación y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

H0. No existe una relación significativa entre requisitos legales y verificación y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Todos los participantes expresaron total acuerdo con las exigencias reglamentarias en materia de gestión de la seguridad laboral de los trabajadores, haciendo inviable la determinación de los coeficientes de Spearman.

Hipótesis específicas 4:

H1. Existe una relación significativa entre control e información de documentos y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

H0. No existe una relación significativa entre control e información de documentos y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Todos los participantes expresaron por unanimidad su pleno acuerdo sobre el control y gestión de los papeles de seguridad laboral de los trabajadores, imposibilitando la determinación de los coeficientes de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos relacionados con el objetivo general del estudio, determinar la correlación entre la gestión de la seguridad ocupacional y los niveles de estrés laboral en una empresa constructora -Tumbes 2023, al establecer el coeficiente Rho de Spearman en un total de 95 participantes los resultados fueron los siguientes.

La investigación confirma la ausencia de correlación entre las dos variables consideradas, como lo sugieren los coeficientes $r=0.1157$ y $p=0.2643$. Lizardo (2020), quien investigó también la correlación entre el estrés laboral y la percepción de seguridad laboral entre agentes de seguridad y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima, realizó una investigación en la que no logró descubrir una correlación estadísticamente significativa. Basado en un valor de p de 0.531, el presente estudio mantiene su consistencia.

Sin embargo, los resultados obtenidos se oponen a las conclusiones extraídas por Quispe (2023), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la salud ocupacional entre los trabajadores de la salud y el grado de gestión de la seguridad ocupacional. La investigación de Quispe demostró una notable correlación entre estas variables, como lo demuestra el coeficiente de compensación de $r=0.609$ y $p<0.01$. Por el contrario, Tueros (2021) realizó una investigación encaminada a conocer la correlación entre la tensión laboral y el desempeño laboral entre los empleados de empresas constructoras en Lima. No se identificaron limitaciones significativas en los valores observados de las variables estrés laboral y desempeño laboral, como lo indica el valor r de 0.002 y el valor p de 0.993%.

Si bien es exacto decir que los dos estudios analizados en esta investigación no examinan explícitamente la naturaleza multifacética del manejo del estrés y la seguridad laboral, Luengo y Sanhueza (2016) sugieren que el intrincado comportamiento de la variable estrés se observa de manera intermitente. Múltiples factores que contribuyen al estrés ejercen influencia sobre estas variables, incluida la organización del trabajo, la estructura organizacional y la dinámica interpersonal entre colegas. En consecuencia, se requiere un análisis multivariado para medir con precisión la gestión del estrés y la seguridad

laboral. Medir la tensión basándose en una sola variable, como la seguridad laboral, es insuficiente; también se deben considerar factores adicionales significativos.

Lo anterior es un extracto de la investigación realizada por Bedoya y Verdesoto (2012), que enfatiza que la tensión resulta de una interacción compleja entre una persona y su entorno. La tensión experimentada puede atribuirse a las rápidas transformaciones y presiones que caracterizan a la sociedad moderna. De igual manera, destaca la evaluación realizada por Zaldívar (2011), que vincula el estrés laboral con un clima organizacional perjudicial, encuentros regulares con ambientes y condiciones peligrosas y exposición frecuente a factores de riesgo. Ocupaciones que están marcadas por estándares elevados y presión constante en forma de obligaciones laborales.

Es imperativo señalar que la tensión puede incorporarse a un grupo de subvariables consideradas una sola variable cuando la variable seguridad laboral está asociada a estas variables y se puede establecer una relación entre ellas. Esto presenta un punto de vista alternativo sobre los elementos multifacéticos en juego. La principal preocupación con respecto a la seguridad en el lugar de trabajo es el impacto de la tensión. El alcance del sistema está delineado con precisión, es inequívoco y concentrado, lo que facilita la comprensión. Como enfatiza Clark (2020), esto ocurre independientemente de las demandas particulares del trabajador de la construcción y las complejidades de la organización. Clark sostiene que la implementación del sistema en diversos entornos laborales se vio acelerada por la pandemia de COVID-19, que se percibió como un perfil sustancial para el bienestar de los individuos, los grupos y la sociedad en general. El avance de sus responsabilidades diarias.

Clark (2020) postula que el cumplimiento de las medidas de seguridad ocupacional puede facilitar el proceso de adaptación a entornos novedosos. Según la investigación, la eficiencia económica de la implementación de estas medidas es mayor en comparación con las pérdidas sustanciales que resultan de accidentes, retrasos en los proyectos, problemas con la entrega del trabajo, costosas reparaciones civiles, gastos imprevistos y otros factores similares que en última instancia impactan a la organización y a su personal. Como resultado, numerosas organizaciones privadas y gubernamentales defienden y dan

prioridad a la seguridad laboral como un derecho intrínseco de los empleados en el Estado-nación contemporáneo.

La correlación entre seguridad laboral y tensión que se ha observado sugiere que la seguridad laboral es un constructo multidimensional que requiere una transición del análisis de regresión lineal simple al análisis de regresión lineal múltiple. Esta metodología nos permite comprender la correlación operativa entre la seguridad laboral y factores independientes adicionales que ejercen un impacto sobre la misma. Un análisis de regresión lineal múltiple es el enfoque más adecuado para investigar este tipo particular de relaciones, como afirma Hernández (2018). Esto se ve respaldado además por las conclusiones de una investigación realizada por Abri, Vosoughi, Abolghasemi, Rahimi y Ebrahimi (2021), que examina el efecto moderador del salario en la relación entre la seguridad laboral y el comportamiento de seguridad. Según los resultados de esta investigación, los comportamientos seguros se vieron impactados positivamente por la seguridad laboral; el efecto se vio reforzado además por el salario, que actuó como moderador.

El objetivo específico incluyó determinar la ausencia de cualquier restricción entre la implementación y operación del estrés laboral, como lo muestran los coeficientes $r=0.0535$ y $p=0.6069$.

Antes de profundizar en el análisis de los objetivos particulares de esta investigación, es importante señalar que una proporción significativa de individuos, concretamente el 61.1%, experimentó un alto grado de estrés, mientras que el 38.9% informó un nivel de estrés moderado. Estos hallazgos indican que todos los trabajadores que participaron en el estudio experimentaron algún nivel de estrés. Esto contrasta con los resultados de un estudio realizado por Giraldo & Villa (2021), que tuvo como objetivo evaluar el impacto del estrés laboral en un grupo de trabajadores del sector de la construcción en Colombia. Los hallazgos revelan que una mayoría significativa del 92.26% de los trabajadores encuestados informaron experimentar diversos niveles o manifestaciones de estrés en su trabajo diario. Además, identificaron otros factores además de la seguridad laboral que estaban asociados con el estrés. Los principales factores que destacan en el ámbito laboral son la alta responsabilidad (67.8%), el tiempo de proyecto (78.6%) y la sobrecarga laboral

(52.43%).

Si bien es cierto se han encontrado nivel alto y medio de estrés de 61.1 y 18.9% respectivamente que reflejan en la totalidad de los trabajadores la presencia de alguna forma de estrés, junto a un 100% de colaboradores que señalaron un nivel alto para la dimensión implementación, esto responde al gran esfuerzo y arreglos institucionales que de inicios de pandemia en diferente grado viene desarrollando la estructura organizativa de las empresas de la construcción para poder responder a este tipo de contextos, como lo dejado por la COVID-19 que genero una tendencia y nuevas formas de organización dentro de estos espacios a fin de garantizar la operatividad de las actividades, esta afirmación encuentro el soporte en lo indicado por Wayne (2021) quien hace alusión a la teoría del comportamiento planificado (TPB) que implica un juicio positivo y una valoración por parte del individuo de la actividad que implique un cambio de comportamiento, que además debe ir acompañado de una gran motivación que sea capaz de generar ese cambio comportamental que mejore o preserve un bien percibido, como la salud y su integridad física o mental.

El segundo objetivo específico examina los criterios para evaluar la relación entre las actividades y operaciones con el nivel de estrés laboral. Los coeficientes obtenidos son $r=0.2284$ y $p=0.0260$, los cuales se desvían de lo encontrado por Lizardo (2020) donde se observó una asociación estadísticamente significativa. Existe una correlación sustancial entre el estrés laboral y el grado de incentivos, el tipo de contrato y el nivel salarial, todos los cuales tienen un valor p inferior a 0.001.

Wayne (2021) enfatiza el papel crucial que desempeña el uso de modelos efectivos, como el modelo transteórico (MTT), para apoyar el desarrollo de estos comportamientos. Según MTT, las personas que demuestran un fuerte deseo de cambio tienen más probabilidades de desarrollar nuevos comportamientos con éxito por sí mismos. Los antecedentes previos de la COVID-19 evidentemente han despertado en los individuos un fuerte deseo de mejorar sus acciones y maximizar su desempeño.

Todos los trabajadores de la empresa constructora demostraron un grado significativo de esta dimensión durante la evaluación realizada sobre los 05 ítems. Además, es importante señalar que la implementación de medidas de

bioseguridad durante la pandemia de COVID-19 ha fomentado una cultura de autocuidado y prevención. Esta cultura puede haber sido utilizada eficazmente por los profesionales de la salud en sus entornos laborales, lo que podría explicar los hallazgos del estudio actual. Esta creciente preocupación entre directivos y profesionales de la salud laboral por garantizar el bienestar y la salud de sus equipos se justifica por el entendimiento de que el estrés está influenciado por múltiples factores, más allá de la gestión de la seguridad laboral. Una puntuación más alta en la dimensión de actividades y operaciones no siempre indica un mayor grado de estrés, ya que es importante reconocer que otras variables pueden desencadenar o contribuir al estrés.

El tercer objetivo específico no arrojó conclusiones concluyentes sobre la correlación entre los requisitos legales y el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa constructora. Esto se debe a que todos los encuestados estuvieron de acuerdo por unanimidad en cada uno de los cinco ítems que constituyen esta dimensión. El nivel de implementación se alinea con los resultados identificados. Cárdenas, Saavedra, Guzmán, & Santillán (2023) brindan en su estudio un análisis integral de las investigaciones realizadas sobre “Seguridad, salud ocupacional y gestión de riesgos en proyectos de construcción durante la pandemia COVID-19” en la ciudad de Tacna. El estudio concluye que estas medidas se implementaron con éxito, reduciendo efectivamente los riesgos asociados.

Este aspecto facilita el cumplimiento de la normativa, especialmente en lo que respecta a la creación y disponibilidad de documentación, área en la que la mayoría de las organizaciones, debido a su cultura organizacional establecida, poseen una amplia experiencia. En consecuencia, los avances logrados en la gestión de la seguridad laboral pueden verse respaldados por los hallazgos de Wayne (2021), quien destaca la importancia del modelo transteórico (MTT). Este modelo enfatiza la motivación y la dedicación del individuo al cambio como el principal catalizador para efectuar la transformación.

En el cuarto objetivo particular, los trabajadores de la constructora han evaluado la dimensión de control documental e información y se han mostrado perfectamente de acuerdo con los cinco puntos. Sin embargo, no se puede encontrar el vínculo entre esta dimensión y el nivel. El estudio de Cárdenas,

Saavedra, Guzmán, & Santillán (2023) encontró una correlación entre el estrés y los hallazgos de su trabajo anterior sobre "Seguridad Industrial: Inversión o Gasto" en Guayaquil, Ecuador. Descubrieron que empresas con presencia global han implementado sistemas rigurosos para prevenir accidentes y enfermedades. Estos sistemas se consideran inversiones que generan una mayor rentabilidad a lo largo del tiempo al ahorrar costos asociados con los accidentes. Considerando las interrupciones e incidentes inesperados, es evidente que las medidas propuestas se alinean con las recomendaciones planteadas por Wayne (2021) en el modelo transteórico (MTT), así como con las directrices defendidas por el American Journal of Lifestyle Medicine. Estas directrices enfatizan la importancia de intervenciones integrales de seguridad ocupacional, que deben reforzarse mediante la implementación de estrategias basadas en evidencia para garantizar resultados efectivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: No existe correlación entre la gestión de la seguridad laboral y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Tumbes en el año 2023. Como resultado, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Segunda: No hay correlación entre la dimensión implementación y operación de la variable gestión de la seguridad laboral y operación con el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora en Tumbes, durante el 2023; por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna.

Tercera: En efecto, existe una relación significativa entre la dimensión de actividades y operaciones de la gestión de la seguridad laboral y el nivel de estrés laboral entre los trabajadores de una empresa constructora de Tumbes durante el año 2023. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Cuarta: No se pudo determinar la correlación entre la dimensión requisitos legales de la variable gestión de la seguridad laboral y el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora en Tumbes, durante el 2023, teniendo en cuenta que el 100 % de los entrevistados valoro como totalmente de acuerdo la afirmación en los 05 (cinco) ítems que conformaron esta dimensión.

Quinta: La correlación entre la dimensión verificación; y control e información de documentos de la variable gestión de la seguridad laboral y el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa constructora en Tumbes, durante el 2023, no se pudo determinar por qué el 100 % de los entrevistados valoro como totalmente de acuerdo la afirmación en los 05 (cinco) ítems que conformaron esta dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Las empresas de la construcción de forma periódica y constante deben programar intervenciones destinadas a generar y fortalecer habilidades sociales para mejorar la respuesta y adaptación de los trabajadores de las empresas de la construcción frente a factores estresores, teniendo en cuenta los niveles encontrados en el presente estudio, a fin de prevenir accidentes laborales, y por ende facilitar el cumplir con las metas y objetivos trazados según las empresas de construcción.
- Segunda:** La medición de los niveles de estrés debe convertirse en una práctica permanente que debe ir acompañada de acciones orientadas al uso del tiempo libre, actividades de naturaleza social y otras que permitan disminuir el estrés en las empresas de la construcción.
- Tercera:** A partir de los resultados encontrados se hace necesario plantear nuevas investigaciones que incluyan un estudio de regresión lineal múltiple que incluya otros factores conexos al estrés y la seguridad laboral, a fin de conocer de forma ponderada el impacto de cada uno de ellos en su desencadenamiento de estas variables en trabajadores de empresas de la construcción.
- Cuarta:** La empresa de construcción al gestionar la seguridad en el trabajo es un importante factor que juega un rol preponderante en el éxito de los objetivos institucionales, por lo cual se requiere que las empresas de la construcción socialicen y difundan las buenas prácticas en la implementación de la seguridad laboral a fin de propiciar de forma sostenida una cultura y arraigo entre los pares que conlleve de forma homogénea a su implementación en todas las empresas del rubro.
- Quinta:** Después de la experiencia de la COVID-19 las empresas de la construcción deben continuar capitalizando las prácticas de bioseguridad desarrolladas en este contexto y que de forma continúan dichas prácticas se extrapolen a una adecuada gestión laboral como parte obligatorias en las empresas de la construcción.

REFERENCIAS

- Abri, M., Vosoughi, S., Abolghasemi, J., Rahimi, J., & Ebrahimi, H. (2022). El efecto de la seguridad laboral en el comportamiento de seguridad con el papel moderador del salario: Un modelo de ecuación estructural. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1732-1737. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1929697>
- Amaya, Galvis, Acosta, Aguilera, & Olarte. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco.
- Araoz, Ascue, Llerena, & Ríos. (2018). Incumplimiento de plazos e incremento de costos en obras por administración directa en la ciudad del Cusco - caso de estudio: Nueva sede institucional de la EPS SEDACUSCO. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625280>
- Arias, Holgado, Tafur, & Vasquez. (2012). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis [Text.Chapter]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Bedoya, J., & Verdesoto, A. (2012). Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/www.dspace.uce.edu.ec>
- Butrón, E. (2021). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2ª Edición de Efraín Butrón Palacios. Everand. <https://es.everand.com/book/493481876/Sistema-de-gestion-de-riesgos-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2%C2%AA-Edicion-Paso-a-paso-para-el-diseno-practico-del-SG-SST>
- Calderón, Gómez, López, Otárola, & Briceño. (2017). Estructura factorial de la escala de estrés percibido (PSS) en una muestra de trabajadores chilenos. *Salud & Sociedad*, 8(3), Article 3.
- Cárdenas, Saavedra, Guzmán, & Santillán. (2023). Seguridad del trabajador en obras de construcción civil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5092

- Chávez. (2014). Estrés laboral en trabajadores de la construcción. Tsafiqui - Revista Científica en Ciencias Sociales, 6, Article 6.
<https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v0i6.235>
- Clark, J. (2020). Uneven innovation. The work of smart cities. Nueva York: Columbia University Press, 311 p. Estudios demográficos y urbanos, 37(2), 747-753.
<https://doi.org/10.24201/edu.v37i2.2145>
- Dennerlein, Eyllon, Garverich, Weinstein, Manjourides, Vallas, & Lincoln. (2021). Associations Between Work-Related Factors and Psychological Distress Among Construction Workers. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63(12), 1052-1057.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002311>
- Diario Correo, N. (2023). Obreros se quejan por falta de implementos de seguridad en I.E. |. Correo; NOTICIAS CORREO.
<https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/obrerros-se-quejan-por-falta-de-implementos-de-seguridad-en-ie-947330/>
- Encalada, Zegarra, Malca, & Tello. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia.
- Garay. (2020). Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41499>
- Giraldo, & Villa. (2021). Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción.
<https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/10663#page=1>
- Griffiths, Leka, & Cox. (2004). La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Organización Mundial de la Salud.
<https://iris.who.int/handle/10665/42756>
- Henao. (2008). Factores de riesgo asociados en la Construcción.
- Hernandez. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, & Monje. (2016). El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga. 16.
- Holguin. (2019). Influencia del Estrés percibido sobre la satisfacción laboral en

- obreros de Construcción Civil en Lima Metropolitana.
- Jácome, & Zuleta. (2022). La relación entre el estrés y la accidentabilidad laboral en la construcción de las edificaciones de altura en el centro-norte de la ciudad de Quito. *EÍDOS*, 15(21), 3-11.
- Lizardo. (2020). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de seguridad privada en Lima 2020.
- Luengo, & Sanhueza. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(245), 368-380.
- Medina. (2019). Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital.
- Munir, Yarker, Haslam, Long, Leka, Griffiths, & Cox. (2007). Work Factors Related to Psychological and Health-Related Distress Among Employees with Chronic Illnesses. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(2), 259-277. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9074-3>
- Navarro, Bayona, & Pacheco. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción. *Mundo FESC*, 11(S5), Article S5.
- OMS. (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Onofre. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). ¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo? (Administración e inspección del trabajo). [https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm%20\(OIT%20\)](https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm%20(OIT%20))
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de

- trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/43770>
- Osorio, & Niño. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión1. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Pacheco, & Zúñiga. (2022). Relación entre Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras(os) de la Clínica Infantil Paz Holandesa, Arequipa, 2022.
- Paredes, Sainea, Gonzalez, & Marquez. (2022). Seguridad y salud en el trabajo para operarios de maquinaria pesada en la industria de la construcción. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.24267/23897325.747>
- Pineda. (2019). Nivel de Ansiedad y Estrés Laboral en Trabajadores de Vigilancia Privada Asociados a Características Laborales. Tacna, 2018. Universidad Privada de Tacna. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/687>
- Quiceno, J., & Vinaccia, A. (2007). Burnout: «Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)». *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Quispe. (2023). Gestión de seguridad laboral y salud ocupacional en trabajadores de salud de un hospital de Sicuani—Cusco, 2022.
- Ramirez, E., Palma, M., Huerta, R., & Lázaro, R. (2020). Conducta Laboral y Seguridad en el Trabajo en Empresas Constructoras. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.34893/itees.v2i2.35>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2012). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Romani. (2020). Estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en trabajadores del sector construcción, evaluados en un establecimiento de salud ocupacional en la ciudad de Lima, año 2017.
- Story, & Tait. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*, 130(2), 192-202. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), Article 1.

- Suárez, Campos, L., Villanueva, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Barilla Huete de la ciudad de Juigalpa—Repositorio Institucional UNAN-Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/14256/>
- Tello. (2020). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9b0462ce-fd67-4bda-900c-54660be55ba6>
- The Building Safety Group. (2017). The Building Safety Group | Construction Safety Training | BSG. The Building Safety Group. <https://admin.bsgltd.co.uk/>
- Tueros. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Constructora T&T Arquitectos SAC.
- Van Heerden, Chawynski, & Bartolo. (2021). Building Resilience Among Construction Professionals in New Zealand A Study of Major Stressors and Stress Reduction Strategies. *International Journal of Construction Supply Chain Management*, 11. <https://doi.org/10.14424/ijcscm110221-107-120>
- Vidal. (2018). Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de zaragoza. Diseño de un programa preventivo del estrés laboral [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Zaragoza]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=258087>
- Wayne. (2021). La teoría del comportamiento planificado. <https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/mph-modules/sb/behavioralchangetheories/BehavioralChangeTheories3.html>
- Wu, Li, Yao, Luo, He, & Yin. (2018). Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2409. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>
- Zaldívar, D. F. (2007). Conocimiento y dominio del estrés. Científico-Técnica.

Anexos

ANEXOS:

Anexo 01: Operacionalización de la variable: Gestión de seguridad laboral

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión de Seguridad laboral	Es un sistema general de gestión en el que la organización desarrolla políticas y acciones que debe anticipar, evaluar, identificar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo y que proporcionen condiciones y medios adecuados para la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en el ambiente laboral en el que se desenvuelven (Butrón, 2021).	Para medir la variable gestión de seguridad se establecerá 04 dimensiones con 21 ítems medidos a través de un cuestionario establecido por Quispe (2023).	Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y responsabilidad de medidas de prevención. • Consulta e información 	Ordinal
			Actividades y operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Preparación y repuesta ante emergencias 	
			Requisitos legales y verificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos y normas • Salud en el trabajo 	
			Control e información de documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de accidentes. • Enfermedades ocupacionales. 	

Anexo N°01: Operacionalización de la variable: Nivel de estrés laboral

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Nivel de estrés laboral	Es el proceso por el cual las demandas del trabajo perjudican o exceden la capacidad de adaptación de un organismo, provocando cambios biológicos y psicológicos que condicionan a una persona a contraer una enfermedad considerándose como un estado de fatiga de física, mental, trastornos del estado de ánimo, ansiedad y miedo provocado por el exceso de trabajo Suárez et al. (2020, p.107)	La variable en estudio se establecerá las condiciones que generan as estrés laboral en sus siete dimensiones que se identificaran a través del Cuestionario de Estrés Laboral OIT- OMS, el puntaje establecerá el nivel de estrés laboral al cual se encuentra sometido el trabajador Lizardo (2020). Lizardo (2020).	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento misional • Flujo de información • Planificación de actividades. 	Ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los diferentes niveles de la organización • Estímulos e incentivos 	
			Territorio organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa 	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de equipos • Automatización de los procesos 	
			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos comunes 	
			Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Involucramiento. 	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión de Seguridad Laboral

El presente cuestionario es totalmente anónimo, se pide responda con la mayor sinceridad posible, puesto que los resultados que se obtengan de sus respuesta contribuirá en la gestión de seguridad laboral de la empresa.

INSTRUCCIONES: Marcar con (x) en la casilla que crea usted la conveniente.

Sexo:

Totalmente de acuerdo (5)	de acuerdo (4)	Ni en acuerdo ni de acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------------	---------------------------------

Nro.	Ítems	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Implementación y Operación					
01	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente.					
02	Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades.					
03	En el servicio donde laboro se me facilita el equipo adecuado de protección personal.					
04	Para la eliminar los residuos existen en mi servicio, los elementos adecuados para el debido desecho (tachos y bolsas diferenciadas).					
05	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo.					
06	El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado.					
	Dimensión 2: Actividades y Operaciones					
07	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización.					
08	Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.					
09	En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.					
10	La institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.					
11	La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que					

	podiera ocurrir en el servicio donde labora					
	Dimensión 3: Requisitos legales y Verificación					
12	La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo.					
13	La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.					
14	La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.					
15	La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos.					
16	La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución.					
	Dimensión 4: Control e información de documentos					
17	Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados.					
18	En el servicio donde laboro, se realizan cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva.					
19	Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar.					
20	Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y me informan de algún accidente.					
21	La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo					

Cuestionario de Nivel de Estrés Laboral

El presente cuestionario es totalmente anónimo, se pide responda con la mayor sinceridad posible, puesto que los resultados que se obtengan de sus respuesta contribuirá en la gestión de seguridad laboral de la empresa.

INSTRUCCIONES: Marcar con (x) en la casilla que crea usted la conveniente.

Sexo:

Totalmente de acuerdo (5)	de acuerdo (4)	Ni en acuerdo ni de acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Nro.	Ítems	5	4	3	2	1
01	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés					
02	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa					
03	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					
04	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					
05	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa					
06	El que mi supervisor no me respete me estresa					
07	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					
08	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
09	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés					
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa					
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					

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

Anexo 03: Evaluación de Juicio de expertos

Carta de Presentación N°01

Señor(a) Dr. Martin Suarez Villasis

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral una empresa constructora, Tumbes-2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz del instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma:

Víctor Eduardo Padilla Meneses

DNI N.º: 46631086

Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión de Seguridad laboral	Implementación y operación	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y responsabilidad de medidas de prevención. • Consulta e información 	1-6	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	Actividades y operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Preparación y repuesta ante emergencias 	7-11		
	Requisitos legales y verificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos y normas • Salud en el trabajo 	12-16		
	Control e información de documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de accidentes. • Enfermedades ocupacionales. 	17-21		

Fuente: Adaptado de Quispe (2023). Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109607/Quispe_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Nivel de estrés laboral	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento misional • Flujo de información • Planificación de actividades. 	1-4	Ordinal	((5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los diferentes niveles de la organización 	5-8		

	organizacional	• Estímulos e incentivos		(2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	Territorio organizacional.	• Estructura organizativa	9-11	
	Tecnología	• Disponibilidad de equipos • Automatización de los procesos	12-14	
	Influencia del líder	• Liderazgo	15-18	
	Falta de cohesión	• Objetivos comunes	19-22	
	Respaldo del grupo	• Trabajo en equipo Involucramiento.	23-25	

Fuente: Adaptado de Lizardo (2020). Recuperado de:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18873/Lizardo_ob.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Gestión de seguridad laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de seguridad								
	Dimensión 1: Implementación y operación							
01	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente.	X		X		X		
02	Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades.	X		X		X		
03	En el servicio donde laboro se me facilita el equipo adecuado de protección personal.	X		X		X		
04	Para la eliminar los residuos existen en mi servicio, los elementos adecuados para el debido desecho (tachos y bolsas diferenciadas).	X		X		X		
05	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
06	El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado.	X		X		X		
	Dimensión 2: Actividades y Operaciones							
07	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización.	X		X		X		
08	Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.	X		X		X		
09	En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.	X		X		X		

10	La institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.	X		X		X		
11	La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora	X		X		X		
	Dimensión 3: Requisitos legales y verificación							
12	La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
14	La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
15	La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos.	X		X		X		
16	La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución.	X		X		X		
	Dimensión 4: Control e información de documentos							
17	Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados.	X		X		X		
18	En el servicio donde laboro, se realizan cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva.	X		X		X		
19	Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar.	X		X		X		
20	Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y me informan de algún accidente.	X		X		X		
21	La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **Martin Suarez Villasis**

DNI: 16704203



Variable 2: Estrés laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Estrés laboral								
01	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		X		X		
02	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
03	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
04	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
05	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		X		X		
06	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		X		X		
07	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
08	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
09	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		X		X		

DNI: 16704203

Especialidad del validador: Arquitecto

Maestro en Administración de Negocios MBA

Doctorando en Arquitectura

Postdoctorado en Filosofía en Investigación

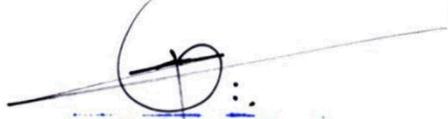
Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

16 de octubre del 2023



Martin Suarez Vilas
ARQUITECTO
C.A.P. N° 4675

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SUAREZ VILLASIS, MARTIN DNI 16704203	ARQUITECTO Fecha de diploma: 17/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SUÁREZ VILLASIS, MARTÍN DNI 16704203	BACHILLER EN ARQUITECTURA Fecha de diploma: 07/11/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SUAREZ VILLASIS, MARTIN DNI 16704203	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 14/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 05/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
SUAREZ VILLASIS, MARTIN DNI 16704203	Doctor en Educación Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Carta de Presentación N°02

Señor(a) Mg. Diego Orlando La Rosa Boggio

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una empresa constructora, Tumbes-2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz de instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma:

Víctor Eduardo Padilla Meneses

DNI N.º: 46631086

Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión de Seguridad laboral	Implementación y operación	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y responsabilidad de medidas de prevención. • Consulta e información 	1-6	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	Actividades y operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Preparación y repuesta ante emergencias 	7-11		
	Requisitos legales y verificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos y normas • Salud en el trabajo 	12-16		
	Control e información de documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de accidentes. • Enfermedades ocupacionales. 	17-21		

Fuente: Adaptado de Quispe (2023). Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109607/Quispe_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Estrés laboral	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento misional • Flujo de información • Planificación de actividades. 	1-4	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en
	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los diferentes niveles de la organización • Estímulos e incentivos 	5-8		
	Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa 	9-11		

	organizacional.				desacuerdo
	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de equipos • Automatización de los procesos 	12-14		
	Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	15-18		
	Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos comunes 	19-22		
	Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Involucramiento. 	23-25		

Fuente: Adaptado de Lizardo (2020). Recuperado de:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18873/Lizardo_ob.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Gestión de seguridad laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de seguridad laboral								
Dimensión 1: Implementación y operación								
01	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente.	X		X		X		
02	Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades.	X		X		X		
03	En el servicio donde laboro se me facilita el equipo adecuado de protección personal.	X		X		X		
04	Para la eliminar los residuos existen en mi servicio, los elementos adecuados para el debido desecho (tachos y bolsas diferenciadas).	X		X		X		
05	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
06	El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado.	X		X		X		
Dimensión 2: Actividades y Operaciones								
07	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización.	X		X		X		
08	Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.	X		X		X		
09	En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.	X		X		X		

10	La institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.	X		X		X		
11	La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora	X		X		X		
	Dimensión 3: Requisitos legales y verificación							
12	La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
14	La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
15	La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos.	X		X		X		
16	La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución.	X		X		X		
	Dimensión 4: Control e información de documentos							
17	Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados.	X		X		X		
18	En el servicio donde laboro, se realizan cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva.	X		X		X		
19	Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar.	X		X		X		
20	Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente. Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y me informan de algún accidente.	X		X		X		
21	La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

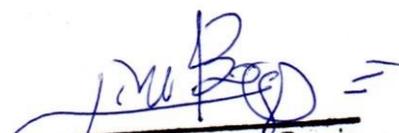
Opinión de aplicabilidad: Aplicable]

Aplicable después de corregir]

No aplicable]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Diego Orlando La Rosa Boggio**

DNI: 00239747



Arq. Diego O. La Rosa Boggio
CAP. N° 5333

Variable 2: Estrés laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Estrés laboral								
01	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		X		X		
02	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
03	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
04	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
05	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		X		X		
06	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		X		X		
07	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
08	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
09	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		X		X		

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR/ Mg: **Diego Orlando La Rosa Boggio**

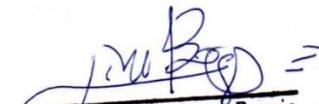
DNI: 00239747

Especialidad del validador: Arquitecto, Magister en Gestión Pública, Master en Gerencia Pública (España), Candidato a Doctor en Planificación, estudios terminados en la Maestría en Arquitectura mención Planificación Urbana de la Universidad Nacional de Piura, estudios terminados en la Maestría en Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres; Docente universitario de la Universidad Privada Antenor Orrego, Universidad César Vallejo y la Universidad Tecnológica del Perú.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de octubre del 2023



Arq. Diego O. La Rosa Boggio
CAP. N° 5333

Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LA ROSA BOGGIO, DIEGO ORLANDO DNI 00239747	ARQUITECTO Fecha de diploma: 04/12/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
LA ROSA BOGGIO, DIEGO ORLANDO DNI 00239747	BACHILLER EN ARQUITECTURA Fecha de diploma: 22/03/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
LA ROSA BOGGIO, DIEGO ORLANDO DNI 00239747	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Carta de Presentación N°03

Señor(a) Dr. Víctor Manuel Reyes

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una empresa constructora, Tumbes-2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz del instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma:

Víctor Eduardo Padilla Meneses

DNI N.º: 46631086



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REYES , VICTOR MANUEL PAS 090008063	TÍTULO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Fecha de Diploma: 19/07/2003 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/12/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR VENEZUELA
REYES , VICTOR MANUEL PAS 090008063	TÍTULO DE DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de Diploma: 14/08/2015 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/12/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ VENEZUELA
REYES , VICTOR MANUEL PAS 090008063	TÍTULO DE PROFESOR - ESPECIALIDAD: CIENCIAS NATURALES, MENCIÓN: CIENCIAS DE LA TIERRA Fecha de Diploma: 05/08/1997 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 13/12/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR VENEZUELA

Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión de Seguridad laboral	Implementación y operación	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y responsabilidad de medidas de prevención. • Consulta e información 	1-6	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	Actividades y operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Preparación y repuesta ante emergencias 	7-11		
	Requisitos legales y verificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos y normas • Salud en el trabajo 	12-16		
	Control e información de documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de accidentes. • Enfermedades ocupacionales. 	17-21		

Fuente: Adaptado de Quispe (2023). Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109607/Quispe_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Estrés laboral	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento misional • Flujo de información • Planificación de actividades. 	1-4	Ordinal	((5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los diferentes niveles de la organización 	5-8		

	organizacional	• Estímulos e incentivos		(2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	Territorio organizacional.	• Estructura organizativa	9-11	
	Tecnología	• Disponibilidad de equipos • Automatización de los procesos	12-14	
	Influencia del líder	• Liderazgo	15-18	
	Falta de cohesión	• Objetivos comunes	19-22	
	Respaldo del grupo	• Trabajo en equipo Involucramiento.	23-25	

Fuente: Adaptado de Lizardo (2020). Recuperado de:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18873/Lizardo_ob.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Gestión de seguridad laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de seguridad laboral								
	Dimensión 1: Implementación y operación							
01	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente.	X		X		X		
02	Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades.	X		X		X		
03	En el servicio donde laboro se me facilita el equipo adecuado de protección personal.	X		X		X		
04	Para la eliminar los residuos existen en mi servicio, los elementos adecuados para el debido desecho (tachos y bolsas diferenciadas).	X		X		X		
05	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
06	El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado.	X		X		X		
	Dimensión 2: Actividades y Operaciones							
07	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización.	X		X		X		
08	Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.	X		X		X		
09	En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.	X		X		X		

10	La institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.	X		X		X		
11	La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora	X		X		X		
	Dimensión 3: Requisitos legales y verificación							
12	La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
14	La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.	X		X		X		
15	La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos.	X		X		X		
16	La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución.	X		X		X		
	Dimensión 4: Control e información de documentos							
17	Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados.	X		X		X		
18	En el servicio donde laboro, se realizan cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva.	X		X		X		
19	Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar.	X		X		X		
20	Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente. Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y me informan de algún accidente.	X		X		X		
21	La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):
Los ítems cuentan con: pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Víctor Manuel Reyes**
CE: 002883155

**VICTOR
MANUE
L REYES** Firmado
digitalmente por
VICTOR MANUEL
REYES
Fecha: 2023.10.14
11:29:53 -05'00'

Variable 2: Estrés laboral

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Estrés laboral								
01	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		X		X		
02	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
03	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
04	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
05	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		X		X		
06	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		X		X		
07	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
08	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
09	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		X		X		

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Los ítems cuentan con: pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Víctor Manuel Reyes**

CE: 002883155

Especialidad del validador:

Doctor en Ciencias Administrativas.

Investigador acreditado Concytec y Senescyt.

https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=152283

<https://orcid.org/0000-0002-8336-0444>

**VICTOR
MANUEL
REYES** Firmado
digitalmente por
VICTOR MANUEL
REYES
Fecha: 2023.10.14
11:30:17 -05'00'

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

Anexo 4: Consentimiento informado UCV.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Investigador (a) (es): Víctor Eduardo, Padilla Meneses

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo OYD Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.

La seguridad laboral representa uno de los principios rectores de la Organización Internacional para el trabajo, el conjunto de normas y lineamientos están destinados a prevenir factores de riesgo en exposición diaria a sus quehaceres; están destinadas a identificar y prevenir enfermedades o accidentes relacionados con la seguridad laboral en las empresas constructoras.

Procedimiento

Si usted acepta decide participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente adecuado que garantizará su confort en la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

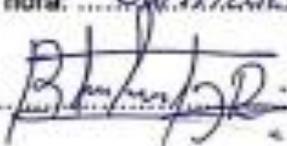
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador, Víctor Eduardo Padilla Meneses, email: victorpadillameneses_@hotmail.com y Docente asesor Laura Pamela Quintero Ramírez.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mivel Ramirez Bautista

Fecha y hora: 06/11/2023 9:30

Firma: 

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Investigador (a) (es): Víctor Eduardo, Padilla Meneses

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, Maestría en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo OYD Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.

La seguridad laboral representa uno de los principios rectores de la Organización Internacional para el trabajo, el conjunto de normas y lineamientos están destinados a prevenir factores de riesgo en exposición diaria a sus quehaceres; están destinadas a identificar y prevenir enfermedades o accidentes relacionados con la seguridad laboral en las empresas constructoras.

Procedimiento

Si usted acepta decide participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente adecuado que garantizará su confort en la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador, Víctor Eduardo Padilla Meneses, email: victorpadillameneses_@hotmail.com y Docente asesor Laura Pamela Quintero Ramírez.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juliel Adrián y Richard
Fecha y hora: 06/11-23 09:45 am

Firma: 

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023.

Investigador (a) (es): Victor Eduardo, Padilla Meneses

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, Maestría en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo OYD Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.

La seguridad laboral representa uno de los principios rectores de la Organización Internacional para el trabajo, el conjunto de normas y lineamientos están destinados a prevenir factores de riesgo en exposición diaria a sus quehaceres; están destinadas a identificar y prevenir enfermedades o accidentes relacionados con la seguridad laboral en las empresas constructoras.

Procedimiento

Si usted acepta decide participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre la gestión de seguridad laboral y el nivel de estrés laboral en una Empresa Constructora, Tumbes-2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente adecuado que garantizará su confort en la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la Investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la Investigación puede contactar con el Investigador, Víctor Eduardo Padilla Meneses, email: victorpadillameneses_@hotmail.com y Docente asesor Laura Pamela Quintero Ramírez.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jhan Smith Meca Quintero

Fecha y hora: 06/11/2023 7:20 am

Firma: 

Anexo 6: Resultados de aprobación de CRAI-CONCYTEC

The screenshot shows a user profile page on the CRAI-CONCYTEC website. At the top, there is a navigation bar with 'Inicio', 'SOLICITUDS', and 'CRAI-CONCYTEC'. The user's name, 'Victor Eduardo Piñilla Méndez', is displayed in the top right. Below the navigation bar is a header with the CONCYTEC logo and the CTI VITAE logo. The main content area features a navigation menu with tabs: 'Inicio', 'Organismo', 'Formación Académica', 'Carrera', 'Cursos de Investigación', 'Proyectos de I+D+i', 'Proyectos Tecnológicos y Transferencia', 'Producción Científica', and 'Atendimiento y gestión'. The 'INFORMACIONES' section contains two bullet points: 'El servicio de integración de nuevos BICD con el CTI Vitae se encuentra suspendido por el momento debido a inconvenientes técnicos.' and 'El Curso de Conducta Responsable en Investigación (CRI) es requisito para la calificación CRAI-CONCYTEC. Es: <https://moodle.com/alm/gba/po/conducta-responsable-en-investigacion>.' Below this is the 'PERFIL' section, which includes a profile picture of Victor Eduardo Piñilla Méndez and two buttons: 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' and 'Conducta Responsable en Investigación'. The 'Conducta Responsable en Investigación' button is highlighted in green and includes the text 'Fecha: 04/12/2023'. At the bottom, there is a 'Actualizar perfil' button and a 'Cerrar Sesión' button.

Anexo N°07: Confiabilidad del instrumento Gestión seguridad laboral

Confiability of the Instrument "Questionnaire of Safety Management developed by Quispe (2023)"																					
ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	68
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	73
3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	69
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	71
5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	68
6	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	73
7	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	69
8	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	70
9	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	71
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	78
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	71
12	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	69
13	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	67
14	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	69
15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	70
16	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	72
17	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	68
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	69
19	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	67
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	73
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	79
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	71
23	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	70
24	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	69
25	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	70
26	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
27	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	72
28	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	71
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	71
30	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	71
Varianza	0.2482759	0.33	0.3	0.29	0.32	0.32	0.25	0.26	0.29	0.23	0.24	0.22	0.12	0.24	0.24	0.27	0.32	0.2989	0.32	0.25	
Sumatoria de Varianzas	5.610344828																				
Varianza de la suma de los ITEMS	7.07666667																				

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α:	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0.83
k:	Número de items del cuestionario	22
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los items	5.6103
S_t^2	Varianza total del instrumento	7.0767

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Confiabilidad del instrumento Nivel de estrés laboral

Confiabilidad del Instrumento "Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS desarrollada por Lizardo (2020)"																										
ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA
	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	
1	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	82
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	86
3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	80
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81
5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	80
6	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	86
7	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	83
8	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	86
9	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	83
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	91
11	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	83
12	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	82
13	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	80
14	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	82
15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	84
16	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	87
17	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	81
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	81
19	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	81
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	86
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	91
22	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	83
23	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	82
24	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	82
25	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	82
26	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	85
27	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	84
28	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	81
29	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	82
30	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	82
Varianza	0.2988506	0.31	0.25	0.19	0.3	0.31	0.24	0.26	0.29	0.23	0.25	0.2	0.12	0.24	0.25	0.25	0.27	0.32	0.2989	0.32	0.25	0.31	0.17	0.3	0.25	
Sumatoria de Varianzas	6.467816092																									
Varianza de la suma de los ITEMS	7.943333333																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Reemplazando:		
α:	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0.85
k:	Número de items del cuestionario	25
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los items	6.4678
S_t	Varianza total del instrumento	7.9433

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Niveles de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiabilidad
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Los resultados de confiabilidad del Alfa de Cronbach de las variables en estudio mostraron el siguiente estadística de fiabilidad.

Gestión de seguridad laboral

	Valor
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.83
Numero items del cuestionario	22
Sumatoria de las varianzas de los items	5.6103
Varianza total del instrumento	7.0767

Confiabilidad interna valor 0.83: Excelente confiabilidad

Nivel de estrés laboral

	Valor
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.85
Numero items del cuestionario	25
Sumatoria de las varianzas de los items	6.4678
Varianza total del instrumento	7.9433

Confiabilidad interna valor 0.85: Excelente confiabilidad

Anexo 08: Autorización aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20409331239
GRUPO OYD SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Nombre del Titular o Representante legal - Apoderado: Jenner Gilmar Carrillo Benítez	
Nombres y Apellidos: Jenner Gilmar Carrillo Benítez	DNI:40275150

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL EQUIPO DE TRABAJO DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, TUMBES - 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Víctor Eduardo Padilla Meneses	46631086

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tumbes, 13 de octubre del 2023


GRUPO OYD S.C.R.L.
RUC: 20409331239
Jenner G. Carrillo Benites
DNI: 40275150
APODERADO

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



RUC N° 20409331239

REGISTRO NACIONAL DE PROVEEDORES

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN PARA SER PARTICIPANTE, POSTOR Y CONTRATISTA

GRUPO OYD SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Domiciliado en: JIRON MIGUEL GRAU 623 CENTRO TUMBES /TUMBES-TUMBES-TUMBES (Según información declarada en la SUNAT)

Se encuentra con inscripción vigente en los siguientes registros:

PROVEEDOR DE BIENES

Vigencia : Desde 07/05/2016

PROVEEDOR DE SERVICIOS

Vigencia : Desde 07/05/2016

EJECUTOR DE OBRAS

Vigencia para ser participante, postor y contratista : Desde 01/10/2016

Capacidad Máxima de Contratación : 675,000.00 (SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL Y 00/100)

CONSULTOR DE OBRAS

Vigencia para ser participante, postor y contratista : Desde 08/07/2016

Especialidades Ley : 3 - Consultoría en obras de saneamiento y afines - Categoría A
30225 4 - Consultoría en obras electromecánicas, energéticas, telecomunicaciones y afines - Categoría A
5 - Consultoría en obras de represas, irrigaciones y afines - Categoría A
1 - Consultoría en obras urbanas edificaciones y afines - Categoría B (*)
2 - Consultoría en obras viales, puentes y afines - Categoría B

FECHA IMPRESIÓN: 04/02/2022

Nota:

* De acuerdo al artículo 15 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por D.S. Nº 344-2018-07, vigente a partir del 30/01/2019, la especialidad se denomina "Consultoría de obras en edificaciones y afines".

Para mayor información la Entidad deberá verificar el estado actual de la vigencia de inscripción del proveedor en la página web del RNP: www.rnp.gob.pe - opción [Verifique su Inscripción](#).

Instrumento "Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS desarrollada por Lizardo (2020)"

N° Encut.	Ítems																									Total	
	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		
1	5	2	5	1	5	5	3	4	5	5	5	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	79	
2	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	1	1	2	3	3	3	2	1	3	75	
3	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	1	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	78	
4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	3	1	1	2	1	2	2	4	1	1	77	
5	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	2	3	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	72	
6	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	3	4	1	2	2	1	3	5	1	2	2	85	
7	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	1	1	4	3	2	5	2	1	1	87	
8	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	77	
9	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	3	1	1	1	1	2	5	2	1	3	80	
10	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	82
11	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	74	
12	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	1	98	
13	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	3	3	3	4	5	3	101	
14	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	111	
15	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111	
16	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	94	
17	4	1	4	2	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	2	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	92	
18	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	102	
19	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	2	5	5	103	
20	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	100	

21	5	44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	3	2	5	4	4	5	3	1	5	4	4	144
22	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	2	2	5	5	2	3	4	1	4	5	5	97
23	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	112
24	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	1	4	5	3	102
25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	111
26	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	102
27	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	104
28	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	1	107
29	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	114
30	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
31	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	106
32	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	108
33	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	111
34	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	115
35	4	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	104
36	5	1	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	102
37	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	2	1	105
38	5	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	110
39	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	111
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	120
41	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	111
42	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	112
43	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
44	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	112
45	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	1	110

46	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	117	
47	5	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111	
48	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	111	
49	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	111
50	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
51	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	94
52	4	1	4	2	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	2	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	92
53	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	102
54	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	2	5	5	103
55	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	100
56	5	44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	3	2	5	4	4	5	3	1	5	4	4	144
57	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	2	2	5	5	2	3	4	1	4	5	5	97
58	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	112
59	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	1	4	5	3	102
60	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	111
61	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	102
62	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	104
63	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	1	107
64	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	114
65	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
66	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	106
67	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	108
68	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	111
69	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	115
70	4	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	104

71	5	1	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	102	
72	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	2	1	105	
73	5	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	110	
74	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	111
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	120	
76	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	1	1	2	3	3	3	2	1	3	75	
77	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	1	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	78	
78	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	3	1	1	2	1	2	2	4	1	1	77	
79	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	2	3	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	72	
80	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	3	4	1	2	2	1	3	5	1	2	2	85	
81	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	1	1	4	3	2	5	2	1	1	87
82	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	77	
83	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	3	1	1	1	1	2	5	2	1	3	80	
84	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	82	
85	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	74	
86	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	1	98	
87	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	3	3	3	4	5	3	101
88	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	1	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	78	
89	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	3	1	1	2	1	2	2	4	1	1	77	
90	5	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	2	4	2	3	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	72	
91	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	3	4	1	2	2	1	3	5	1	2	2	85	
92	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	1	1	4	3	2	5	2	1	1	87	
93	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	77	
94	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	3	1	1	1	1	2	5	2	1	3	80	
95	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	82	

Anexo 10: Estadística descriptiva de los ítems de Gestión de Seguridad Laboral.

Ítem 1: La institución cuenta con protocolo de seguridad adecuado y eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	15	15.8
	Totalmente de acuerdo	80	84.2
Total		95	100

Fuente SPSS

La mayoría de los trabajadores señalo que la empresa cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente (84.2%), lo que guarda con relación con lo encontrado en los otros Ítems, donde resalta un énfasis que la empresa ha planteado en materia de seguridad laboral.

Ítem 2: Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	6	6.3
	Totalmente de acuerdo	89	93.7
Total		95	100

Fuente SPSS

Más del 93.7 % de los colaboradores señalaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación que la empresa ante eventual situación se emergencia en el espacio laboral asume su responsabilidad, lo que guarda con un correlato con la cultura organizacional de la entidad.

Ítem 3: En el servicio donde laboro se me facilita el equipo adecuado de protección personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuentes SPSS

Todos los trabajadores señalaron que la empresa les brinda el material de protección personal, lo cual se podría asumir como parte de una práctica que instauró fuertemente la pandemia de La COVID -19.

Ítem 4: Para la eliminar los residuos existen en mi servicio, los elementos adecuados para el debido desecho

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	6	16.3
	Totalmente de acuerdo	89	93.7
Total		95	100

Fuente SPSS

Los trabajadores en su mayoría (93.7) señalaron que existen los elementos requeridos para una adecuada disposición de residuos, como otra práctica de la empresa de fomentar un ambiente agradable de trabajo.

Ítem 5: Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

Existió un consenso en los trabajadores al señalar en su totalidad que existen espacio donde ser aborda la temática de la seguridad y salud, lo cual se relaciona con los otros resultados de los Items que comprende la presente investigación.

Ítem 6: El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

El conocimiento encontrado en la investigación se correlaciona con este Items, donde los entrevistados manifestaron que los miembros del comité son integrados por personal debidamente capacitados, respaldado por el 100 % de los entrevistados.

Ítem 7: El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

La cultura organizacional enfocada en la priorización de la seguridad laboral como elemento básico, se valida con este ítem, donde se evidencia que se facilita el acceso a la documentación relacionada a la seguridad como parte de una buena práctica.

Ítem 8: Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	4	4.2
	Totalmente de acuerdo	91	95.8
Total		95	100

Fuente SPSS

La entidad enfoca la prevención de riesgo y daños, como se observa en este ítem donde un 95.8 % resalta la capacitación que reciben respecto al manejo y los riesgos de algún equipo nuevo.

Ítem 9: En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.1
	Totalmente de acuerdo	94	98.9
Total		95	100

Fuente SPSS

En cumplimiento del marco normativo y sus propias políticas, un 98.9 % indico que cuenta con una brigada frente a emergencia, incendios, evacuaciones y primeros auxilios, reafirmando su orientación a una cultura de seguridad en el trabajo.

Ítem 10: La institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

En concordancia con los otros Items la organización muestra un apego al manejo y gestión de emergencia, que lo ha plasmado en un documento, que el 100 % de los trabajadores lo conocen.

Ítem 11: La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	3	3.2
	Totalmente de acuerdo	92	96.8
Total		95	100

Fuente SPSS

La entidad evidencia un esfuerzo por capacitar e informar a los trabajadores en materia de riesgos y enfermedades ocupacionales, como parte de su afán de abordar con seriedad la seguridad laboral, lo que se advierte en el 96.8 % que respaldó tal afirmación.

Ítem 12: La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

El 100 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con el señalar que la institución brinda acceso a los reglamentos y otros marcos normativos como parte de sus políticas organizacionales.

Ítem 13: La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

Como parte de su políticas y estructura organizativa, incorpora también en la planeación actividades orientadas a la salud ocupacional, lo cual es corroborado por el 100 % de los trabajadores que señalaron estar totalmente de acuerdo con esa afirmación.

Ítem 14: La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

Como parte de sus actividades las actividades propuestas las lleva a la práctica y muestra una vocación de prevención y cautelar la salud de sus trabajadores, lo que en encuentra asidero en el 100 % que respalda la afirmación, que efectivamente la empresa desarrolla jornadas medicas ocupacionales.

Ítem 15: La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

A lo largo de la observación de todos los Items la entidad muestra un serio compromiso con la salud ocupacional y seguridad laboral, lo cual también se valida en este resultado que demuestra que además socializa aspectos básicos para motivar una participación razonada en las jornadas emprendidas, donde la totalidad señala que la empresa si socializa estos aspectos.

Ítem 16: La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

Como parte de sus políticas, la empresa muestra una rectoría y principio de autoridad en el cumplimiento de las disposiciones establecidas, lo que incluye también las evaluaciones médicas, lo que se fundamenta en el 100% de trabajadores que señalaron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación

Ítem 17: Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

La organización muestra un preocupación por los procesos de mejora continua al evaluar periódicamente las normas y protocolos de seguridad y socializa los resultados de estos, práctica que fue corroborada por el 100 % de los trabajadores.

Ítem 18: En el servicio donde laboro, se realizan cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

La mejora continua es un proceso que la empresa ha tomado con mucha seriedad lo que puede notarse en este Items donde un 100 % de los trabajadores estuvieron conformes con la afirmación que aborda el proceso de acciones correctivas y cambios como parte de la innovación o mejora de estos procesos.

Ítem 19: Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

La transparencia es vital para una organización y los equipos de trabajo, para afianzar la confianza en el empleador, esto se advierte en la totalidad de los colaboradores que señalaron que, si se emiten reportes ante la ocurrencia de un accidente laboral, lo que también refleja la buena relación entre los equipos y directivos.

Ítem 20: Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y me informan de algún accidente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

Complementando los otros dos Items, se corroboran entre si la importancia de la empresa que ha puesto en el registro y comunicación de accidentes, donde se advierte que la totalidad de los entrevistados señalo estar totalmente de acuerdo con la afirmación en materia de accesibilidad y difusión de la información concerniente accidentes,

Ítem 21: La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	100
Total		95	100

Fuente SPSS

La empresa en el análisis de todos sus Items deja evidenciar solidez y una contundente política y practicas adecuadas para la seguridad laboral, y además socializa los causas subyacentes a los accidentes laborales, a fin de prevenir futuros y nuevos incidentes, como parte de un adecuado trabajo en materia de seguridad laboral, donde el 100% ratifico este espíritu de la organización.

Estadística descriptiva de los ítems de Nivel de Estrés Laboral.

Ítem 1: El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	32	33.7
	Totalmente de acuerdo	36	66.3
Total		95	100

Fuente SPSS

El 100% de los trabajadores señalan que el no comprender las metas y misión de la empresa les causa estrés, esto responde a las exigencias que ha instaurado la organización en materia de seguridad laboral, mostrando preocupación por conocer y entender la dirección organizacional, es por ello por lo que debe socializarse periódicamente las metas y misión de la organización.

Ítem 2: El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente en desacuerdo	38	40.0
	En desacuerdo	20	21.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	27.4
	De acuerdo	3	3.2
	Totalmente de acuerdo	8	8.5
Total		95	100

Fuente SPSS

Solo un 11.7 % de los entrevistados señalo que el rendir informes a sus superiores genera alguna forma de estrés, lo que deje entrever la capacidad de empatía de la empresa frente ante la ocurrencia de estos eventos.

Ítem 3: El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4.2
	De acuerdo	27	28.4
	Totalmente de acuerdo	64	67.4
	Total	95	100

Fuente SPSS

Un 95.8 % de las personas encuestados manifestó que la falta de control de las actividades potencialmente le puede generar estrés, evidenciando a priori un alto sentido de responsabilidad en las actividades asignadas, dejando entrever su compromiso con los objetivos institucionales, por lo cual la entidad de priorizar el desarrollo de talleres destinadas al uso eficiente del tiempo y planificación del uso del tiempo.

Ítem 4: El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	8,4
	En desacuerdo	9	9,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,3
	De acuerdo	46	48,4
	Totalmente de acuerdo	27	28,4
	Total	95	100

Fuente SPSS

El 76.8% de los encuestados vinculo el estrés al limitado equipo disponible, lo que guarda coherencia con la importancia que muestran con la seguridad laboral, lo que conlleva a sugerir que la empresa de forma periódica asegure las existencias de los equipos.

Ítem 5: El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	2	2,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	35	36,8
	Totalmente de acuerdo	56	58,9
	Total	95	100

Fuente SPSS

El 95.7% de los colaboradores muestra la valoración que otorga al liderazgo ejercido por el inmediato superior en la generación de estrés, por lo que se hace necesario fomentar a través de talleres el trabajo de equipo y juego de roles dentro de la empresa.

Ítem 6: El que mi supervisor no me respete me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	15	15,8
	Totalmente de acuerdo	78	82,1
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 97.9 % de los trabajadores señala una vinculación del estrés a la ausencia de respeto por parte del supervisor, por ende, la empresa debe propiciar talleres de valores orientados al respeto, autoestima, además de incluirlos dentro de sus valores rectores de la empresa.

Ítem 7: El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8,4
	De acuerdo	50	52,6
	Totalmente de acuerdo	37	38,9
Total		95	100

Fuente SPSS

El 91.7 % de los trabajadores entrevistados otorgaron una valoración alta al trabajo en equipo como factor de protección frente al estrés, esto conlleva a esbozar la recomendación a la empresa a fin de que plantee el cierre de brechas en la competencia cardinal trabajo en equipo.

Ítem 8: El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	24	25,3
	Totalmente de acuerdo	71	74,7
Total		95	100

Fuente SPSS

El 100% de los trabajadores señalo requerir un respaldo por parte del equipo en la consecución de metas a fin de evitar algún nivel de estrés, para ello la empresa de programar taller que afiancen el sentido de pertenencia.

Ítem 9: El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	59	62,1
	Totalmente de acuerdo	36	37,9
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 100 % de los trabajadores vincula el desencadenamiento de estrés a la falta de prestigio y valor en las actividades que desarrolla la empresa, para lo cual dentro de los procesos de planeación se debe incluir a los trabajadores para construir en forma conjunta la cadena de valor de la empresa.

Ítem 10: El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	26	27,4
	Totalmente de acuerdo	67	70,5
	Total	95	100

Fuente SPSS

Un mayoritario 97.9 % preciso que la forma poco clara en la forma de trabajar de la empresa genera estrés, por lo que se requiere el desarrollo de talleres que socialice de forma clara los resultados y la metodología que la empresa ha incluido en su actuación.

Ítem 11: El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	26	27,4
	Totalmente de acuerdo	67	70,5
	Total	95	100

Fuente SPSS

Se observa 97.9 % de los trabajadores señala que las políticas generales de la empresa generan una afectación del desempeño y por ende estrés; se sugiere involucrar al equipo de trabajo en la socialización de las políticas a fin de clarificarlas y que estas permitan facilitar las herramientas para un adecuado desempeño de los trabajadores.

Ítem 12: El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,3
	En desacuerdo	17	17,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10,5
	De acuerdo	25	26,3
	Totalmente de acuerdo	38	40,0
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 66.3 % de los trabajadores precisa que la falta de control en las distintas actividades que desarrolla el equipo de trabajo más cercano motiva cierto nivel de estrés. La empresa debe prever el desarrollo de talleres que afiance la gestión por procesos y el uso de tablero de control de indicadores para optimizar la ejecución de sus actividades.

Ítem 13: El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,1
	De acuerdo	36	37,9
	Totalmente de acuerdo	58	61,1
Total		95	100

Fuente SPSS

Se puede identificar que un 98.1% indico que la falta de interés del supervisor por el bienestar del trabajador propicia el estrés, ello conlleva a sugerir a la empresa el desarrollo de taller de valores que incluya la empatía y el sentido de pertinencia.

Ítem 14: El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	20,0
	En desacuerdo	7	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9,5
	De acuerdo	29	30,5
	Totalmente de acuerdo	31	32,6
Total		95	100

Fuente SPSS

La mayoría del equipo de trabajadores, representados en un 63.1% otorgo una alta valoración a la falta de conocimiento técnico para competir dentro de la empresa como desencadenante del estrés, esto debe llevar a la oficina de recursos humanos a evaluar adecuadamente u optimizar el perfil por puesto de trabajo.

Ítem 15: El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	8,4
	En desacuerdo	9	9,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	33,7
	De acuerdo	17	17,9
	Totalmente de acuerdo	29	30,5
	Total	95	100

Fuente SPSS

Se puede advertir un predominio de un 48.4 % de trabajadores que vincula el estrés en la empresa a la ausencia de un espacio privado para el desarrollo de sus tareas. Esto requiere que, junto a las otras brechas identificadas en la empresa, destine recursos para el desarrollo de talleres de habilidades sociales que afiancen la integración de los equipos en la organización.

Ítem 16: El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,2
	En desacuerdo	21	22,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	29,5
	De acuerdo	28	29,5
	Totalmente de acuerdo	14	14,7
Total		95	100

Fuente SPSS

Un mayoritario 45.2% de los trabajadores en diferente grado señalaron que el papeleo excesivo les causa estrés, a partir de los resultados encontrados se hace necesario que la empresa evalúe la instauración de un sistema gestión documental digitalizado que optimicé el uso del tiempo.

Ítem 17: El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	21,1
	En desacuerdo	9	9,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,2
	De acuerdo	16	16,8
	Totalmente de acuerdo	46	48,4
Total		95	100

Fuente SPSS

Puede verse en la presente tabla que un 65.2% de todos los entrevistados señalo el impacto de la falta de confianza del supervisor en el trabajo realizado por los integrantes del equipo causa estrés. En ese sentido quienes conducen la empresa a través de personal especializado deben desarrollar talleres orientados a la temática de autoestima y confianza dentro de los equipos de trabajo.

Ítem 18: El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	23,2
	En desacuerdo	7	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	20	21,1
	Totalmente de acuerdo	44	46,3
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 67.4 % de los entrevistado señalaron que el equipo de trabajo desorganizado desencadena estrés en el espacio de trabajo, por lo que se hace necesario revisar los flujos y procesos principales que desarrolla la empresa.

Ítem 19: El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	11,6
	En desacuerdo	14	14,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9,5
	De acuerdo	41	43,2
	Totalmente de acuerdo	20	21,1
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 64.4 % de los trabajadores que participaron del estudio señalaron que la no atención de las demandas que consideran justa motiva el estrés en el trabajo, por lo que se hace necesario que a través de quien haga las veces de oficina de recursos de manera periódica establezca mecanismos formales para canalizar y atender las demandas del equipo de trabajo.

Ítem 20: El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	17,9
	En desacuerdo	4	4,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21,1
	De acuerdo	12	12,6
	Totalmente de acuerdo	42	44,2
Total		95	100

Fuente SPSS

El 56.8 % de los trabajadores indicaron que la falta de dirección y objetivos en la marcha de la empresa les causa estrés, por lo que urge mecanismos de

comunicación interna que difunda y genere espacio de dialogo en relación con los procesos estratégicos que plantea la empresa.

Ítem 21: El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,5
	En desacuerdo	15	15,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13,7
	De acuerdo	27	28,4
	Totalmente de acuerdo	31	32,6
Total		95	100

Fuente SPSS

El 61.00% de los trabajadores señalo que la demasiada presión les conlleva al estrés en el trabajo, por lo que la empresa de incluir un mayor número de espacios recreativos, uso del tiempo libre y evaluar la carga laboral asignada a cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

Ítem 22: El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,3
	En desacuerdo	8	8,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	23,2
	De acuerdo	17	17,9
	Totalmente de acuerdo	42	44,2
Total		95	100

Fuente SPSS

Un 62.1 % de los trabajadores advirtió que el trabajar con miembros de otros departamentos conlleva a generar estrés en ellos, en ese sentido la empresa debe orientar a continuar impulsando el trabajo en equipo, generar espacios de integración entre los trabajadores de todos los departamentos, incluyendo lúdicas y sociales en la empresa.

Ítem 23: El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,3
	En desacuerdo	17	17,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12,6
	De acuerdo	23	24,2
	Totalmente de acuerdo	37	38,9
Total		95	100

Fuente SPSS

Los trabajadores en un 63.1% señalaron que el no recibir ayuda técnica en momentos que la requieren motiva el estrés; a partir de los hallazgos la empresa debe afianzar o crear una mesa de ayuda para todas las diferentes áreas de trabajo que brinde el soporte y la asistencia técnicas que se requiera en forma oportuna.

Ítem 24: El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	21,1
	En desacuerdo	11	11,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1
	De acuerdo	25	26,3
	Totalmente de acuerdo	37	38,9
Total		95	100

Fuente SPSS

Los trabajadores en un 65.2 % precisaron que la ausencia de respeto hacia el inmediato superior y a los miembros del equipo al cual se tiene la responsabilidad de conducir causa estrés, esto lleva a sugerir que la empresa organice talleres de buen trato, calidez y respeto entre los miembros de la organización.

Ítem 25: El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	25,3
	En desacuerdo	9	9,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21,1
	De acuerdo	18	18,9
	Totalmente de acuerdo	24	25,3
Total		95	100

Fuente SPSS

Un mayoritario 45.2% indicaron que el no contar con tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad causa estrés, por ello debe realizarse una revisión sistemática de los principales procesos y evaluar si la tecnología se encuentra obsoleta o no cuenta con ella, impulsando un sistema de gestión de la calidad.