



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La gestión financiera y el factor psicosocial en los
obreros de una empresa constructora, Lima
Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración.

AUTOR:

Portocarrero Vásquez, Juan (ORCID: 0000-0002-6719-3113)

ASESOR:

Mag. Cubas Valdivia, Oscar (ORCID:0000-0003-3222-1062)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo mi cariño y mi amor
para mis padres María y Gastón,
por ser mis guías en el camino de
los profesionales

Agradecimiento

A mi alma mater, por dejarme ser parte de la administración, a todos mis familiares, compañeros, amigos y profesores que me apoyaron de manera directa, siendo reflejado en el presente trabajo

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figura	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables, Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de Análisis de Datos	14
3.7. Aspectos Éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	34

Índice de tabla

Tabla 1: Diseño de la investigación.....	12
Tabla 2: Variables	12
Tabla 4: Operacionalización de las variables	14
Tabla 5: Estadística de fiabilidad.....	16
Tabla 6: Medidas de consistencia e interpretación de fiabilidad	16
Tabla 7: Capacitación laboral.....	17
Tabla 8: Toma de decisiones estratégica.....	18
Tabla 9: Identificación de riesgos.....	19
Tabla 10: Comunicación vertical	20
Tabla 11: KPI cumplimiento SSOMA	21
Tabla 12: Identificación de riesgos.....	22
Tabla 13: Rango correlación	23
Tabla 14: Prueba de correlación de variables – hipótesis general	24
Tabla 15: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 1	25
Tabla 16: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 2.....	26
Tabla 17: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 3.....	27

Índice de figura

Figura 1: Capacitación laboral.....	17
Figura 2: Variable capacitación laboral	18
Figura 3: Identificación de riesgos.....	19
Figura 4: Comunicación vertical	20
Figura 5: Comunicación vertical	21
Figura 6: Comunicación vertical	22

Resumen

La presente tesis titulada: “La Gestión Financiera y Factor Psicosocial en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021” fue de enfoque cualitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, de nivel descriptivo. La población de la investigación estuvo conformada por 21 empleados de la empresa, la muestra fue calculada de forma probabilística entregando un resultado de 21 empleados. Para la recolección de data en relación al comportamiento de las variables, se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de recolección de datos un cuestionario conformado por 9 ítems con escala de valoración de Likert.

El análisis de resultados se realizó empleando tabulación y codificación de la data, siendo tabulada y ordenada se acogió al procedimiento de análisis y/o tratamiento a través de técnicas estadísticas.

La presentación de los resultados fue por gráficos y tablas, demostrando la hipótesis general donde la gestión financiera no se relaciona directa y positivamente con el factor psicosocial de los obreros de la empresa constructora. Finalmente, la conclusión fue que el nivel de correlación entre las variables Gestión financiera y factor psicosocial de los obreros de una empresa constructora, Lima, 2021 es de 35%.

Palabras clave: Psicosocial, gestión, finanzas, obreros, evaluación.

Abstract

The present thesis entitled: "Financial Management and Psychosocial Factor in the workers of a construction company, Lima Metropolitana, 2021" was of qualitative approach, applied type, non-experimental design, descriptive level. The research population consisted of 21 employees of the company, the sample was calculated probabilistically giving a result of 21 employees. For the collection of data in relation to the behavior of the variables, the survey was chosen as the data collection technique and a questionnaire made up of 9 items with a Likert rating scale was chosen as the data collection instrument.

The analysis of the results was carried out using tabulation and codification of the data, being tabulated and ordered, the analysis and/or treatment procedure was carried out using statistical techniques.

The presentation of the results was by graphs and tables, demonstrating the general hypothesis where financial management is not directly and positively related to the psychosocial factor of the workers of the construction company. Finally, the conclusion was that the level of correlation between the variables Financial management and psychosocial factor of the workers of a construction company, Lima, 2021 is 35%.

Keywords: Psychosocial, management, finance, workers, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo la determinación de la influencia de la gestión financiera y su repercusión como factor psicosocial, teniendo en consideración los siguientes puntos:

El propósito fundamental fue la descripción de las características y cualidades de la gestión financiera de los ingenieros de una empresa de construcción Lima – 2021, y para ello se abordó la siguiente temática: la realidad problemática en el ámbito multinivel identificado los factores directamente relacionados a la gestión financiera, posterior a esto se realizó la búsqueda de trabajos de investigación con relación a la variable evidenciando conclusiones de cada uno de ellos en sus 4 niveles.

En años recientes se ha evidenciado una alta demanda en las profesiones de salud ocupacional y a nivel extracurricular lo que conocemos como psicología organizacional, ambos elementos guardan una relación directa con el aspecto psicosocial de los obreros del andamio, frente a la gran incertidumbre si la gestión financiera de las obras debe ser llevada por un administrador, por un ingeniero o directamente por la gerencia. Recae la mala toma de decisiones en el ámbito de trabajo, trayendo consigo insatisfacción laboral, siniestros de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros.

En cuanto a los problemas, nos formulamos la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión financiera y los factores psicosociales en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021, a) ¿Cuál es la relación entre la gestión de cuentas por pagar y la satisfacción laboral? b) ¿Cuál es la relación entre la elaboración de planilla y el absentismo laboral? c) ¿Cuál es la relación entre elaboración de presupuesto y accidentes de trabajo?

Como justificación del estudio tuvimos los siguientes planteamientos: La justificación teórica ya que el presente trabajo de investigación servirá para contrastar y reafirmar la vital importancia de una correcta formación financiera y de gestión en los encargados de primera línea (ingenieros civiles) con objeto en optimizar los resultados en los proyectos por la labor obrera, teniendo como sustento las teorías existentes.

La justificación práctica debido a que los planteamientos propuestos serán de utilidad para optimizar la productividad del personal obrero de la empresa de

construcción. Los obreros serán los beneficiarios directos, con el resultado de la investigación, la empresa de construcción. De igual manera los Ing. Civiles y los clientes, ya que existirá una mejora en el desempeño laboral por el cambio de actitud en el obrero y una eficiente gestión financiera por parte de los Ing. Civiles.

Asimismo, las propuestas mejorarán la imagen corporativa, rendimiento laboral, plazos de entrega y satisfacción laboral del personal obrero y técnico de la empresa de construcción. Asimismo, la justificación social; al tratar dos ejes importantes enmarcados en un escenario social, la naturaleza del hombre de por sí es la social al interactuar con otros individuos y las actividades (en este presente trabajo, denominaremos gestiones) lo enmarcan en el contexto social.

La justificación metodológica, ya que la aplicación del método científico, sus procesos y subprocesos. Asimismo, la aplicación de técnicas e instrumentos para el logro de un correcto procesamiento de la data obtenida. Los objetivos de la investigación, contamos con el objetivo general que tuvo como finalidad: Determinar la relación entre la gestión financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021.

Asimismo se presentan los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la gestión financiera con la satisfacción laboral de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021; (b) Determinar la relación entre la gestión financiera con el absentismo laboral de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021; (c) Determinar la relación entre la gestión financiera y accidentes de trabajo de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021.

De igual manera, se propuso la siguiente hipótesis: La gestión financiera tiene relación directa con el factor psicosocial de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021. Como hipótesis específicas fueron las siguientes: (a) La gestión financiera tiene relación directa con la satisfacción laboral de los obreros de una empresa; (b) La gestión financiera tiene relación directa con el absentismo laboral de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021; (c) La gestión financiera tiene relación directa con los accidentes de trabajo de los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en la temática a abordar, tuvimos la necesidad exclusivamente de comprender el marco internacional de las diferentes empresas frente al clima organizacional es por ello que conforme a los antecedentes locales en el marco local encontramos a Susana Tapia (2017), en su investigación “Factores de riesgo ocupacional y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2017” realizado como proyecto de investigación para obtener el grado de maestra, metodológicamente se aplicó el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, el instrumento de medición aplicado fue: la encuesta, obteniendo como resultados que, ante mayor incidencia de factores de riesgos psicosociales en el centro de labor, la satisfacción laboral será menor.

Asimismo, según antecedentes nacionales tenemos los siguientes: El autor Wan (2017), plantea en su trabajo de investigación: Teniendo como finalidad definir la manera en que obligaciones mantiene vínculo con el nivel de rendimientos económicos de las empresas de construcción. La significación del estudio establece la investigación sobre la necesidad de las empresas constructoras de financiar sus adquisiciones, es decir adquisiciones a terceros mediante crédito comercial, siendo los saldos acreditados visualizados en el estado de situación financiera. El análisis de las cxp es una representación de la manera de controlar si los egresos financieros dentro del ciclo contable y financiero muestran si las deudas (obligaciones con terceros) en un tiempo determinado son verdaderas. El trabajo de investigación fue del tipo correlacional, teniendo como diseño de investigación no experimental transversal-correlacional, siendo el tamaño de muestra de 21 personas ubicadas en los departamentos de contabilidad, tesorería y finanzas, muestra tomada de 1 empresa de construcción, asimismo como instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario. Para la validación de instrumentos se usó como criterio el juicios de expertos y la aplicación del índice del Alfa de Cronbach; la comprobación de las hipótesis se realizó con la prueba del Rho Serman. En la presente tesis de investigación se llegó a la conclusión de que las obligaciones mantienen relación directamente proporcional con las ganancias de las constructoras, distrito de San Isidro, año 2017. Asimismo, Anaya (2017) en su estudio realizado sobre planillas de construcción: Propone una mejora en la

administración de planillas de empleados de la constructora mediante una correcta elaboración de planillas, acogiéndose a normativa del régimen tributario, para el procesamiento de devengue de las planillas. El estudio de investigación es holístico con enfoque mixto, obteniendo información requerida, se aplicó un conjunto de instrumentos como: cuestionario y entrevista obteniendo conocimiento sobre la gestión de planillas de la empresa de construcción, encontrando también dificultades actuales y se propusieron rediseños y optimizaciones de procesos para la empresa de construcción. Los instrumentos estuvieron basados en categorías y subcategorías, obteniendo como resultado que las constructoras mantienen deficiencias en deducción de gastos en la determinación de las nóminas, razón por el cual, el presente trabajo de investigación tuvo como propuesta mejorar la gestión de las planillas, trabajadores conozcan los conceptos básicos del régimen especial. Por su parte, López & George (2018) en su trabajo de investigación concluyen: En una empresa constructora «JOSLOP» se incorporó administración de costos, teniendo como enfoque el PMBOK. Teniendo como objeto la implementación de la administración del costo para la generación de valor. Siendo sustentado en: la planificación, el desarrollo y la supervisión de la administración de la gestión de costos. La metodología que se aplicó la investigación tuvo como diseño la investigación cuasiexperimental, también cuenta con el tipo de diseño cuantitativo, analítico y conforme la pregunta de investigación es muestra censal; teniendo nivel de investigación de tipo correlacional-causal. Como instrumento de recopilación de datos se empleó un cuestionario con escala de Likert. De esta manera se aplicó la metodología PMBOK, durante la etapa de ejecución. Como resultado de investigación se adquirió un aumento al 48% en la satisfacción del personal, pasando de 50% a casi 100%; asimismo, se logró un aumento en la ganancia del proyecto de 10% a 23%, representando en S/ 410 000.00 de utilidad no proyectada por el proveedor como resultado de la correcta implementación en la gestión costos.

Respecto a los antecedentes internacionales: Y. Cisneros y M. Cisneros (2015) plantean en su investigación que la problemática de los accidentes laborales en entidades estatales de la provincia Holguín y la importancia de las causas o agentes provocantes, partiendo del análisis del comportamiento de los

indicadores generados por la ONEI hasta el año 2014. Realizaron un análisis del comportamiento en los períodos comprendidos entre el 2011-2014, de las cifras de trabajadores lesionados y fallecidos, se evaluó el impacto social de la siniestralidad laboral y social. Se demostró un incremento sustancial en el KPI “Días perdidos por siniestrados”, funcionando como lectura principal de comportamiento, las empresas no valoran el incremento de este ratio como un significativo impacto desfavorable de su eficiencia monetaria. Se presentó un enfoque en las fortalezas de la comunicación en función de la resolución o atenuación de la incurrancia de los siniestros teniendo como consecuencia la reducción de costos financieros y sociales. Se concluye que la investigación científica prueba la dificultad del procedimiento de Seguridad y Salud, la ejecución de capacitaciones efectivas, comunicación efectiva del problema tratado y una efectiva administración de egresado vinculados con la siniestralidad.

Por su lado Ferro et al (2014) en su trabajo de investigación, concluye lo siguiente: Una de las inconductas laborales generadora de más pérdidas a nivel macro es el absentismo laboral. La identificación de sus causales nos permite incidir en el origen de la problemática, evitando sus consecuencias. De esta manera se persigue la identificación de los determinantes de un comportamiento de carácter absentista desde un prisma sociológico. La investigación científica se ha realizado tomando como línea base los datos de una empresa automovilística española. Debido a la naturaleza de las variables, se recurrió a técnicas estadísticas paramétricas y no paramétricas. El principal descubrimiento ha sido identificar el objeto absentista, perfil que responde a una persona de sexo femenino, no cualificada, con responsabilidad directa de la fabricación de productos, ejecutando actividades organizadas sujetas a control de los procedimientos y momentos de entrega, acostumbradas a ser rutinarias y reiterantes. Se concluye que variables de índole sociológico como el género, el nivel laboral y las externalidades del puesto de trabajo son factores condicionantes del absentismo laboral.

De igual manera W. Arias y G. Arias (2014) en su trabajo de investigación: Este trabajo postula justipreciar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Se ejecutó con una muestra de 45 trabajadores y diseño

correlacional, aplicando el Perfil Organizacional de Liker y la CSAT. Adicionalmente, se hallaron diferencias relativas entre ambos géneros, relacionando el grado de formación y la unidad de desempeño. Concluyendo, en que la satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional moderadamente.

Bases teóricas variable factor psicosocial: El factor psicosocial según define Werther y Davis (2008): elementos del entorno que atienden a provocar una insatisfacción cuando no son suministrados de la forma correcta. Entre estos se incluyen la condición laboral y las prestaciones al personal.

Podemos apreciar que ese factor está directamente relacionado con la condición laboral y la prestación de servicios del personal de la empresa. Vale hacer mención que el factor psicosocial es uno de los componentes de los exámenes médicos ocupacionales, la actividad de construcción civil está comprendida como actividad de alto riesgo, siendo obligatorio contar con SCTR y pasar por EMO (exámenes médicos ocupacionales).

El absentismo (o ausentismo) laboral, conforme una investigación realizada por la Universidad de Nariño es definido como la falta de un colaborador en su centro de trabajo por razones o causas ajenas al desempeño laboral.

Asimismo, según Ruiz, Castro y Cañon (2018) definen que existen tipos de ausentismo laboral: voluntario, involuntario y transitorio. Para familiarizar estos tipos de ausentismos debemos asociarlos a la realidad de las empresas de la construcción.

El ausentismo voluntario, se da por la iniciativa y de manera arbitraria por el obrero. Ejemplo: Paralización de trabajos por trabajo forzoso (hostilidad laboral) e Insatisfacción por condiciones de trabajo. Ausentismo involuntario, pueden ser por los casos de lesiones, enfermedades, emergencia personal o familiar. Ejemplo: (a) Accidente por condiciones inseguras de trabajo; (b) toma de obra por parte del sindicato y (c) paralización de obra. Ausentismo transitorio es cuando se realiza un traspaso de cargo a otro, por ejemplo: (a) Un operario siendo promovido a capataz (encargado). Respecto a los accidentes de trabajo, como se mencionó con anterioridad la actividad económica de construcción es

una de las actividades que presenta el tercer mayor porcentaje de accidentes y siniestros laborales, según un informe estadístico del MTPE (2021). De igual manera existen causas psicológicas para que los obreros del andamio incurran en alguna negligencia laboral y como consecuencia un accidente de trabajo. El problema radica a nivel macro, que las entidades estatales no consideran los factores psicológicos como motivo de accidentes laborales. Sin embargo, tanto por normativa laboral vigente como por función del responsable del área de seguridad, después de todo accidente de trabajo se debe realizar una investigación de accidente de trabajo, sin embargo, los prevencionistas en sus mayorías no son peritos en la materia, llegando a dar o no evaluaciones superficiales.

Como se hizo mención esta actividad al estar clasificada como de alto riesgo es obligatorio la contratación de un SCTR, conforme al Anexo V del Decreto Supremo 009-97-SA (Lengua, 2013). Sin embargo, no cubre ningún tipo de accidente ocasionado por causas psicológicas ya que es relativo, un obrero con carga familiar puede estar realizando una mala manipulación de una estructura metálica, no hay forma inmediata de poder determinar el origen de ese accidente.

La satisfacción laboral, según define (Gómez P, Hernández J, Méndez M, 2014) es “una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales” (p. 3). Esto quiere decir, la actitud que toma el trabajador como respuesta a factores ambientales tales como: condiciones laborales, beneficios económicos, oportunidades de crecimiento y status.

Bases teóricas variable factor gestión financiera: la gestión de las cuentas por cobrar, a nivel contable y siendo reflejado en el estado de situación financiera, que comprenden las cuentas acreditadas, según Erly Zeballos (2014) señala que: Los activos los recursos y derechos que cuenta la empresa por realización de sus actividades comerciales ya realizadas pensadas en obtener beneficios económicos futuros.

La definición anterior corresponde a los activos (inversiones) de cualquier empresa, cualquiera sea su rubro o actividad económica, este concepto holístico puede recaer en una cuenta contable conocida como cuentas por cobrar, ya que

corresponde a todos los documentos y cuentas que esté por cobrar a nuestros a los acreedores comerciales vinculadas al negocio.

Algunos ejemplos prácticos: El préstamo a un obrero de construcción será descontado al finalizar la semana (este cobro de por sí es considerado una cuenta por cobrar).

La prestación de servicios de la construcción de un edificio, documentariamente se da al crédito con una factura comercial la cual después de cierto periodo o ciclo de valorización corresponde a la empresa cobrar, vale hacer mención que los comprobantes de pago (boleta de venta, factura, factura electrónica, etc) se encuentra reglamentos por el Reglamento de Comprobantes de pago teniendo como base legal la Resolución de superintendencia N° 007-99/SUNAT de igual manera a nivel contractual y en emisión de garantía se trabaja con títulos valores que gozan de valor económico y jurídico siendo comprendidos por la Ley 27287. A propósito de la burbuja inmobiliaria comprendido desde el año 2009 hasta el año 2012 en el Perú, las empresas inmobiliarias presentaban dificultades para la venta y/o alquiler de las unidades inmobiliarias (hoteles, oficinas y multifamiliares), este impase trajo consigo repercusión directa en las empresas de construcción. No obstante, el Perú es una de los países que menos aplica mecanismos de financiamientos en el corto plazo, como el leasing financiero según una publicación del Diario Gestión (2014). El mecanismo de financiamiento en constante crecimiento en Lima moderna se da con el fideicomiso para las autoconstrucciones, y fondo MiVivienda para las construcciones.

Respecto a la gestión de cuentas por pagar es considerado la contraparte de las cuentas por cobrar, corresponde a las obligaciones contraídas por la entidad representado sus pasivos, pero siendo segmentado en documentos que la empresa cuenta con obligaciones frente a terceros (Zeballos, 2014). La cuenta contable de cuentas por pagar se conforma a su vez por los gastos administrativos: es decir el pago de planilla. Centrándonos en la materia de investigación, específicamente en la planilla de los obreros debemos hacer algunas distinciones con la terminología básica: (a) Registro de asistencias: Es el registro de asistencias y faltas del personal tanto obrero como técnico,

contabilizando las horas de labor y licencias. (b) Tareo: Es el análisis del registro de asistencias, es decir el análisis de la cantidad de vacaciones, licencias con y sin goce del personal. Sin embargo, en el argot de los obreros del andamio se entiende como tareo al registro de asistencias (c) Planilla: A nivel de contabilidad laboral se entiende como la relación del personal de la empresa, entre trabajadores y pensionistas.

Existen formalidades laborales en la actividad económica de construcción civil, tanto a nivel individual como a nivel colectivo, específicamente los jornales de los obreros se celebran colectivamente a través de los convenios colectivos firmados entre la CAPECO y la FTCCP. Como podemos ver los jornales de los obreros del andamio han ido en aumento en un 175% en todas las categorías en promedio desde el año 1995 hasta el año 2020, contablemente hasta el año 2021.

Por otro lado, la gestión del presupuesto; según Glenn et. al (2005) definen al presupuesto como: “La planificación de gastos debe involucrar a todos los niveles de la administración” (p.226). De esta forma apreciamos que el autor plantea que la cultura organizacional puede tener distintos matices entre ella la participación efectiva de todo el personal en materia financiera. Los presupuestos en construcción son conocidos por tener bajo porcentaje de utilidad (ya que el presupuesto se da en millones de soles).

Sin embargo, un estudio realizado por el investigador adjunto de Grade, Álvaro Espinoza, se concluyó que de 140 mil hogares nuevos en el país solo 40 mil se consolidan como una vivienda formal, siendo la diferencia de 100 mil hogares se destina a cubrir sus necesidades en el sector informal (es decir terreno sin servicios o autoconstrucción). Es decir, la participación del estado en el sector inmobiliario no conlleva a un efecto colateral positivo, en cifras: Conforme a la información del Fondo MiVivienda, el estado gasta un mil millones al año para colocación de agua, asfalto, veredas a zonas ocupadas informalmente pero solo 700 millones anuales mediante el FMV en modalidad de construcción en mi programa Techo Propio. Las formas de elaborar un presupuesto pueden ser por partidas o precios unitarios, variando siempre la negociación del contrato con el propietario.

Repercusión de los costos directos con el presupuesto: Debido a las negociaciones colectivas celebradas anualmente, la mano de obra incrementa su precio y las condiciones laborales cambian, según CAPECO. Respecto a los materiales de construcción, una investigación realizada por el Diario Gestión concluyó que el alza del dólar frente a la inestabilidad política encarece el costo de materiales de la construcción, inclusive incrementando el costo de producción de ladrillos, acero trefilado y fierro corrugado, clavos entre otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada

Fue investigación aplicada porque se identifica la situación de la problemática en la empresa de construcción, del cual se busca una solución.

Según define Esteban (2018): “Aplicada es la investigación de las ciencias fácticas o formales se plantean problemas o hipótesis de trabajo para disipar las dificultades de la vida de la sociedad” (p. 3).

Enfoque: Cualitativa

Los datos serán recopilados mediante preguntas evaluadas por expertos.

Se define el método cualitativo como los métodos que profundizan casos concretos y no realizar una generalización, es decir no mide si no cualifica y describe un fenómeno social específico (Bonilla y Rodríguez, 2000).

Descriptiva

Es descriptivo, al buscar características determinadas de la empresa de construcción.

Según Domínguez, S.; Sánchez, E. & Sánchez, Gabriel (2009): se define “Cuando intenta encontrar los rasgos o perfiles peculiares, distintivos, propios, de algún hecho, persona, grupo para identificarlo y caracterizarlo lo mejor posible”. (p. 38).

Correlacional

Según Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014): se define “Tipo de estudio que tiene como finalidad conocer la relación entre 2 o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular”. (p. 126).

Diseño no experimental

No se realiza alteración de variables, se trabajarán conforme se obtuvieron. La obtención de un resultado a través de la estimulación de la mezcla

de dos componentes, el investigador manipula determinadas variables para estudio de la reacción provocada. Morán y Alvarado (2010).

Tabla 1: Diseño de la investigación

MUESTRA	MEDICIÓN VARIABLE	RESULTADO	RELACIÓN
M1	V1(x)	R1	R
M2	V2(y)	R2	

Fuente: Kerlinger & Lee

Donde:

M1, M2: Muestras representativas de las variables V1 y V2.

x,y: Medición de la variable a través de sus indicadores.

R1, R2: Resultados de la medición de cada variable.

R: Nivel de relación o impacto entre variables.

Dónde: M se expresa como la muestra, M1 y M2 son representaciones de la observación inherente recogida de la muestra y (R) es la relación entre la gestión financiera y el factor psicosocial en una empresa constructora, Lima, 2021.

3.2. Variables, Operacionalización

Las variables del presente trabajo de investigación han sido identificadas en el cuadro de operacionalización tales como v1 gestión financiera v2 factor psicosocial las cuales se encuentran definidas y se encuentran en el anexo según la guía de elaboración de trabajos de investigación.

Tabla 2: Variables

VARIABLES	
V1	GESTIÓN FINANCIERA
V2	FACTOR PSICOSOCIAL

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Finita

Conformada por 21 colaboradores de una empresa constructora, se está excluyendo el personal tercero (subcontratistas).

La población u objeto de estudio, será soporte para el diseño y aplicación de los instrumentos, así como el proceso de recolección de la información (Bernal et al.,2014).

Muestra y muestreo

La muestra fue tomada con base al total de los ingenieros de la Empresa Constructora, Lima – Perú. Siendo el estudio censal.

Según Del Cid, Méndez & Sandoval definen: “censo como el procedimiento de investigación propuesto para estudiar la totalidad de los elementos de una población – universo” (pág. 103).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica será la encuesta, aplicando para la recolección y evaluación de la información.

Según Morán A. & Alvarado D. (2010) definen como “método, técnica, instrumento, entrevista, observación y medios” (pág. 47).

Instrumento de Recopilación de Data

Se utilizó el cuestionario que tuvo como objeto la búsqueda de la interrelación existente entre la variable gestión financiera y el factor psicosocial, por este motivo se usó un cuestionario comprendido por 9 ítems que referencian la variable gestión financiera y para medir la variable de factor psicosocial se aplicará un cuestionario con 9 ítems, para cada ítem se presentarán las escaladas de medición (5) como respuesta, siendo: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Las escalas o niveles de medida, según Schumacher S. & McMillan, J (2005) “son clasificadas en cuatro nominal, ordinal, intervalo y razón” (pág. 181).

Tabla 4: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Gestión financiera	Gestión cuentas por cobrar	1-3
	Gestión cuentas por pagar	4-6
	Gestión del presupuesto	6-9
Factor psicosocial	Satisfacción laboral	10-12
	Absentismo laboral	13-15
	Accidentes laborales	16-18

Validez

Para la evaluación de la validez, las preguntas del cuestionario fueron sometidas a un procedimiento de validación por criterio de expertos, estando compuesto por tres profesionales especialistas en la materia.

Siendo calificada las 18 preguntas con base a tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad, determinado con el coeficiente Alfa de Cronbach, determinado con un valor de 0.66, por lo cual se puede concluir que las preguntas aplicadas son aplicables y válidas.

Confiabilidad

La confiabilidad está referida y ligada directamente a las consistencias de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas o usuarios.

Según Santos (2017) la confiabilidad consiste en la determinación y límite que se trazan a las respuestas obtenidas por un instrumento de medición cuando es aplicado a un conjunto de individuo.

3.5. Procedimiento

Se coordinó una reunión con el departamento de administración, para poder remitir los cuestionarios vía correo electrónico a los 21 ingenieros de la empresa constructora.

3.6. Método de Análisis de Datos

El método de análisis de datos consta de 3 etapas:

Primera etapa: El cuestionario pasa por validación de los tres expertos, posteriormente se difunde el cuestionario por correo electrónico a los ingenieros de la empresa constructora.

Segunda etapa: El cuestionario es digitalizado en Excel para aplicar el alfa de Cronbach, y ser validado, seguidamente los cuestionarios respondidos son procesados por SPSS statistics 26; analizando ambas variables.

3.7. Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación fue realizado en conformidad a la guía de la Universidad César Vallejo, en adecuación a las normas APA, asimismo se citó a todos los autores mencionados en el presente trabajo.

El cuestionario remitido por correo electrónico fue autorizado por para del departamento de administración de la empresa de construcción, los nombres serán reservados en estricta confidencialidad.

IV. RESULTADOS

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ESTADÍSTICO

Tabla 5: Estadística de fiabilidad

DESCRIPCIÓN	VALOR
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.68
N° de ítems del instrumento	18
Σ varianzas de los ítems	21.98639456
Varianza total del instrumento	61.86

Fuente: Programa Ms Excel 2019.

Tabla 6: Medidas de consistencia e interpretación de fiabilidad

RANGO (COEFICIENTE)	RELACIÓN - CONFIABILIDAD
0.53 A MENOS	NULA
0.54 - 0.59	BAJA
0.60 - 0.65	CONFIABLE
0.66 - 0.71	MUY CONFIABLE
0.72 - 0.99	EXCELENTE CONFIABILIDAD
1	CONFIABILIDAD PERFECTA

Fuente: Elaboración conforme a James Mc Millan.

Como podemos ver el alfa de Cronbach es 0.68, conforme a la medida de consistencia interna es calificado como un cuestionario confiable.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Variable 1: Gestión financiera

Tabla 7: Capacitación laboral

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	1	5%	5%
	CASI NUNCA	0	0%	5%
	ALGUNAS VECES	4	19%	24%
	CASI SIEMPRE	5	24%	48%
	SIEMPRE	11	52%	100%
TOTAL		21	100%	100%

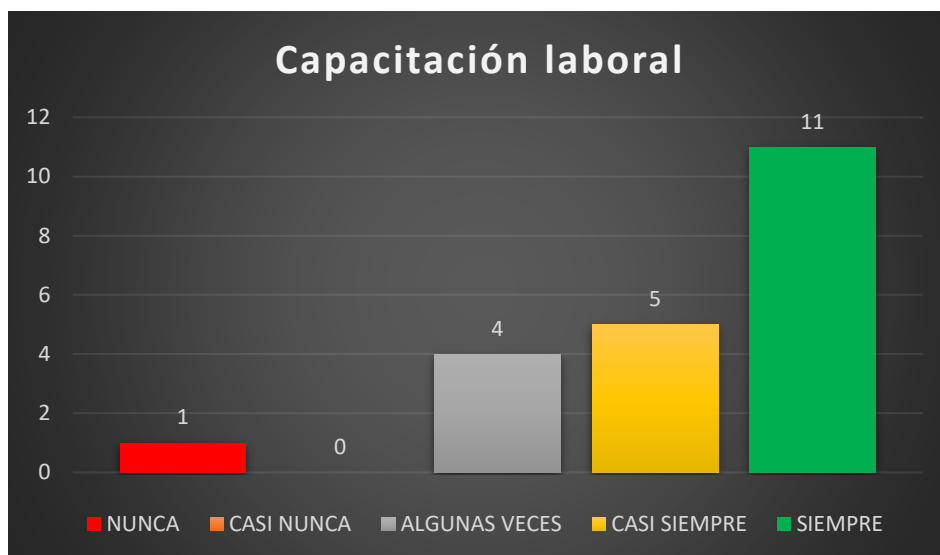


Figura 1: Capacitación laboral

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 7, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente “capacitación laboral”: 5% es nunca, 19% es algunas veces, 24% es casi siempre y 52% es siempre.

Tabla 8: Toma de decisiones estratégica

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	0	0%	0%
	CASI NUNCA	1	5%	5%
	ALGUNAS VECES	3	14%	19%
	CASI SIEMPRE	5	24%	43%
	SIEMPRE	12	57%	100%
TOTAL		21	100%	100%

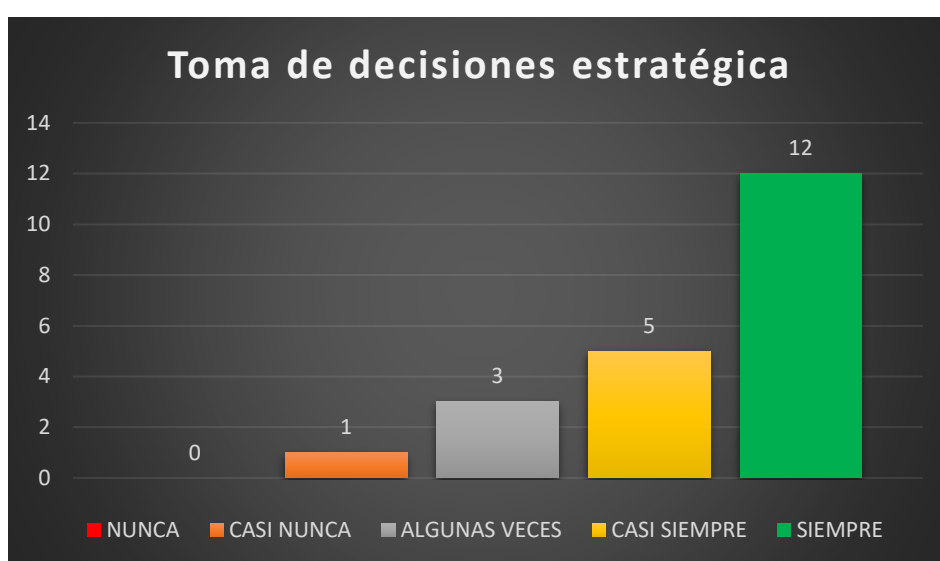


Figura 2: Variable capacitación laboral

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 8, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente “toma de decisiones estratégica”: 5% es casi nunca, 14% es algunas veces, 24% es casi siempre y 57% es siempre.

Tabla 9: Identificación de riesgos

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	0	0%	0%
	CASI NUNCA	2	10%	10%
	ALGUNAS VECES	1	5%	14%
	CASI SIEMPRE	2	10%	24%
	SIEMPRE	16	76%	100%
TOTAL		21	100%	100%

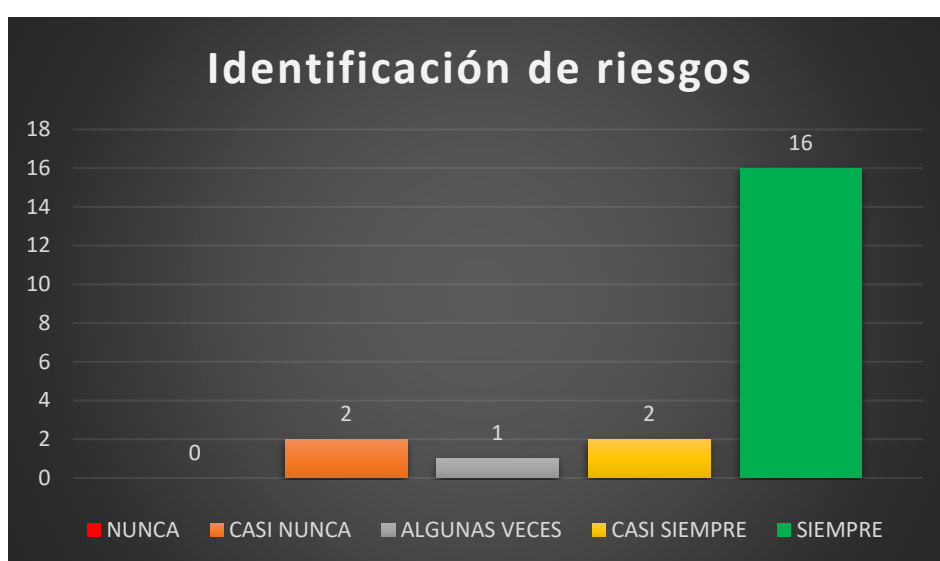


Figura 3: Identificación de riesgos

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 9, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente “identificación de riesgos”: 10% es casi nunca, 5% es algunas veces, 10% es casi siempre y 16% es siempre.

Tabla 10: Comunicación vertical

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	2	10%	10%
	CASI NUNCA	3	14%	24%
	ALGUNAS VECES	8	38%	62%
	CASI SIEMPRE	6	29%	90%
	SIEMPRE	2	10%	100%
TOTAL		21	100%	100%

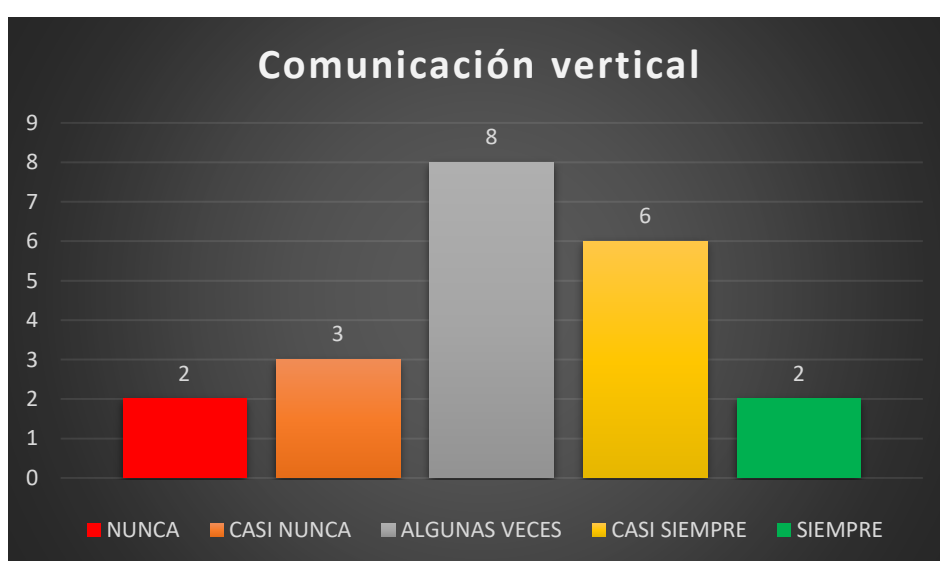


Figura 4: Comunicación vertical

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 10, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente “comunicación vertical”: 10% es nunca, 14% es casi nunca, 38% es algunas veces, 29% es casi siempre y 10% es siempre.

Tabla 11: KPI cumplimiento SSOMA

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	1	5%	5%
	CASI NUNCA	8	38%	43%
	ALGUNAS VECES	6	29%	71%
	CASI SIEMPRE	3	14%	86%
	SIEMPRE	3	14%	100%
TOTAL		21	100%	100%

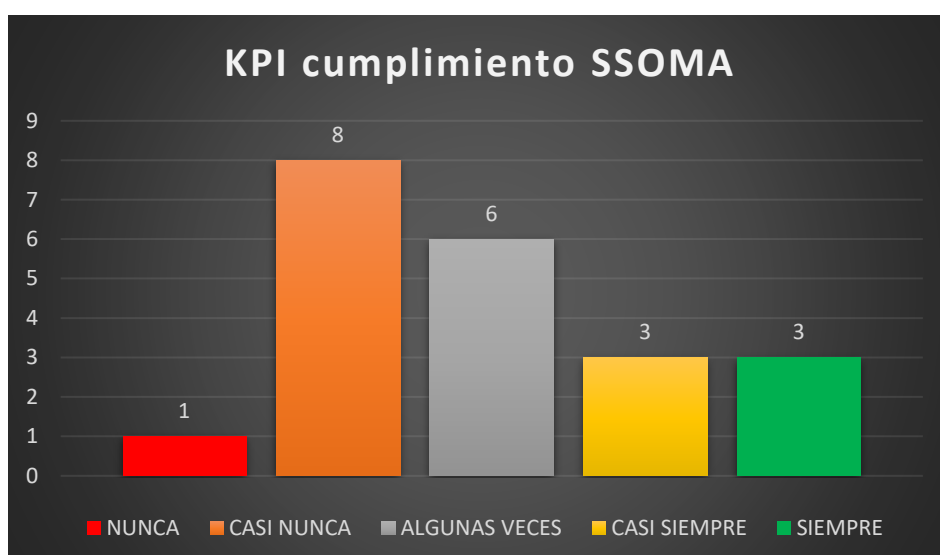


Figura 5: Comunicación vertical

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 11, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente “KPI cumplimiento SSOMA”: 5% es nunca, 38% es casi nunca, 29% es algunas veces, 14% es casi siempre y 14% es siempre.

Tabla 12: Identificación de riesgos

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDOS	NUNCA	9	43%	43%
	CASI NUNCA	7	33%	76%
	ALGUNAS VECES	3	14%	90%
	CASI SIEMPRE	1	5%	95%
	SIEMPRE	1	5%	100%
TOTAL		21	100%	100%

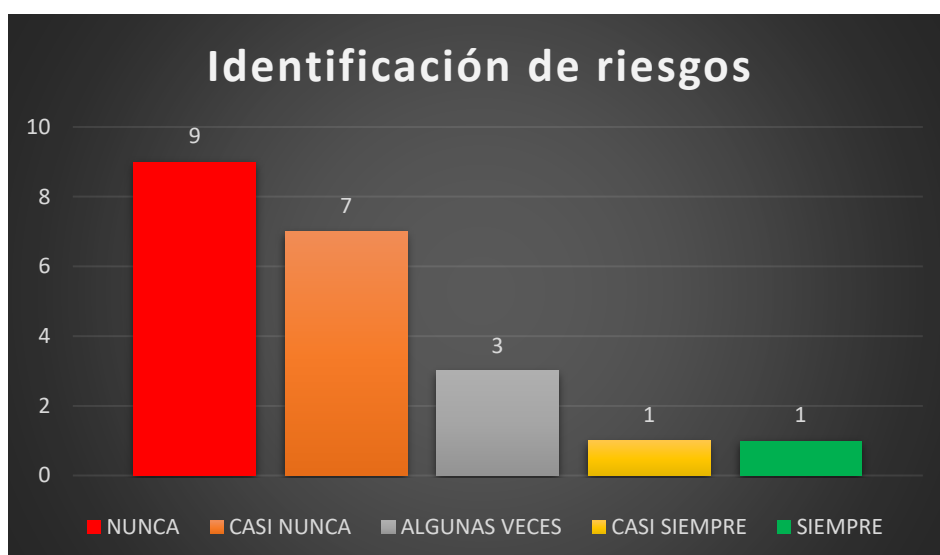


Figura 6: Comunicación vertical

Interpretación: Partiendo de la información de la tabla 11, se puede apreciar que, de los 21 trabajadores de la empresa constructora, Lima, 2021, contestaron independientemente "Identificación de riesgos": 43% es nunca, 33% es casi nunca, 14% es algunas veces, 5% es casi siempre y 5% es siempre.

APLICACIÓN RHO DE SPEARMAN

Las variables al no presentar una distribución normal, se procedió con el coeficiente de **correlación de Spearman**.

Según McMillan y Schumacher (2005): los rangos de Spearman son aplicados al disponer de categorías bivariantes comprendidas para todos los sujetos.

Tabla 13: Rango correlación

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,9 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,7 \leq r < 0,9$	Correlación alta
$0,4 \leq r < 0,7$	Correlación moderada
$0,2 \leq r < 0,4$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativo

Fuente: Elaborado con base a Hernández y Mendoza (2018, pág. 346).

Hipótesis General

Existe relación entre la gestión financiera y factor psicosocial en la empresa constructora Lima, 2021.

Planteamiento de la Hipótesis:

- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación entre la gestión financiera y factor psicosocial en la empresa Constructora, Lima 2021.
- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe relación entre la gestión financiera y factor psicosocial en la empresa Constructora, Lima 2021.

Criterio de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta (H_1).

Tabla 14: Prueba de correlación de variables – hipótesis general

Correlaciones

			GESTIÓN_FINANCIERA	FACTOR_PSICOSOCIAL
Rho de Spearman	GESTIÓN_FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	,354
		Sig. (bilateral)	.	,116
		N	21	21
	FACTOR_PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	,354	1,000
		Sig. (bilateral)	,116	.
		N	21	21

Interpretación: La tabla 14, se aprecia que las variables aleatorias representan un coeficiente de correlación de 0.354 lo que significa una correlación “muy baja”. Como grado de significancia se obtiene 0.116 siendo mayor a alfa (0.05) por lo tanto doy por aceptada la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre la gestión financiera y la satisfacción laboral en la empresa constructora Lima, 2021.

Planteamiento de la Hipótesis:

- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación entre la gestión financiera y la satisfacción laboral en la empresa Constructora, Lima 2021.
- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe relación entre la gestión financiera y la satisfacción laboral en la empresa Constructora, Lima 2021.

Criterio de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta (H_1).

Tabla 15: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 1

Correlaciones

			GESTIÓN_FINANCIERA	V2_D1_Satisfacción_laboral
Rho de Spearman	GESTIÓN_FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	,470*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	21	21
	V2_D1_Satisfacción_laboral	Coeficiente de correlación	,470*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	21	21

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: La tabla 15, se aprecia que las variables aleatorias representan un coeficiente de correlación de 0.470 lo que significa una correlación “moderada”. Como grado de significancia se obtiene 0.032 siendo menor a alfa (0.05) por lo tanto rechazo hipótesis nula (H_0) y doy por aceptada la hipótesis específica (H_1).

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la gestión financiera y absentismo laboral en la empresa constructora Lima, 2021.

Planteamiento de la Hipótesis:

- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación entre la gestión financiera y absentismo laboral en la empresa Constructora, Lima 2021.
- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe relación entre la gestión financiera y absentismo laboral en la empresa Constructora, Lima 2021.

Criterio de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta (H_1).

Tabla 16: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 2

Correlaciones

			GESTIÓN_FINANCIERA	V2_D2_Absentismo_laboral
Rho de Spearman	GESTIÓN_FINANCIERA	Coefficiente de correlación	1,000	-,141
		Sig. (bilateral)	.	,541
		N	21	21
	V2_D2_Absentismo_laboral	Coefficiente de correlación	-,141	1,000
		Sig. (bilateral)	,541	.
		N	21	21

Interpretación: La tabla 16, se aprecia que las variables aleatorias representan un coeficiente de correlación de -0.141 lo que significa una correlación “nula”. Como grado de significancia se obtiene 0.541 siendo mayor a alfa (0.05) por lo tanto doy por aceptada la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la gestión financiera y accidentes de trabajo en la empresa constructora Lima, 2021.

Planteamiento de la Hipótesis:

- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación entre la gestión financiera y accidentes de trabajo en la empresa Constructora, Lima 2021.
- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe relación entre la gestión financiera y accidentes de trabajo en la empresa Constructora, Lima 2021.

Criterio de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta (H_1).

Tabla 17: Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 3

Correlaciones

		GESTIÓN_FINANCIERA	V2_D3_Accidentes_trabajo
GESTIÓN_FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	,315
	Sig. (bilateral)	.	,164
	N	21	21
V2_D3_Accidentes_trabajo	Coeficiente de correlación	,315	1,000
	Sig. (bilateral)	,164	.
	N	21	21

Interpretación: La tabla 17, se aprecia que las variables aleatorias representan un coeficiente de correlación de 0.315 lo que significa una correlación “muy baja”. Como grado de significancia se obtiene 0.164 siendo mayor a alfa (0.05) por lo tanto doy por aceptada la hipótesis nula (H_0).

V. DISCUSIÓN

Teniendo como base el análisis descriptivo e inferencial aplicado, se ha determinado que no existe relación entre la gestión financiera y factor psicosocial en la empresa Constructora, Lima 2021.

Según la primera hipótesis específica: la gestión financiera repercute directamente en la satisfacción laboral de la empresa Constructora, Lima 2021. En conformidad a lo mencionado por el autor Ávila (2020) en su trabajo de investigación “Identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial ligados a las finanzas personales de los servidores policiales de la subzona de policía pichincha N° 17”, que los problemas financieros pueden repercutir en el estado de ánimo y eficiencia, a su entorno laboral y a la entidad, constituyendo un riesgo psicosocial. En este caso el personal obrero dista del policial porque el régimen laboral dista del régimen de los policías, la estabilidad del obrero es relativa a la duración del proyecto.

Según la segunda hipótesis específica: la gestión financiera no repercute directamente en el absentismo laboral de la empresa Constructora, Lima 2021 según Querales (2007) en su tesis “Modelo de gestión del ausentismo laboral para el control de las anomalías actitudinales del recurso humano en las empresas venezolanas” no convendría mantener relación exclusivamente a la cultura ausentista con relación a la nómina, debiendo implementarse necesariamente buenas comunicaciones, tanto vertical como horizontal.

Según la tercera hipótesis específica: la gestión financiera no repercute directamente en los accidentes de trabajo de la empresa Constructora, Lima 2021. Según Jiménez (2017) en su tesis “Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social” concluye en que es vital tener una administración continua y efectiva en seguridad, ya que garantiza calidad de vida. Se refuerza el concepto de gestión eficiente, debido a que no solo el área de finanzas vela por el área de seguridad social, la óptica debería caer de manera holística siendo una gestión integral y responsabilidad de todas las áreas funcionales ya que colaboran en el sistema de seguridad social.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Como primera conclusión que el objetivo general fue precisar en la Empresa Constructora, Lima 2021 la relación que posee la variable de gestión financiera y la variable factor psicosocial, hay correlación muy baja al 35%. Asimismo, se ha validado que gran porcentaje de los encuestado no participan en las charlas de seguridad ni pasaron por Exámenes Médicos Ocupacionales.
- 2) Como segunda conclusión en relación al primer objetivo específico; determinar la relación entre la gestión de financiera y satisfacción laboral, representan una correlación “moderada” con 47% de coeficiente de correlación, intuitivamente los encuestados vincularon el pago de sueldos y salarios como satisfacción laboral, siendo un elemento comprendido, pero no toda la dimensión.
- 3) Como tercera conclusión en relación al segundo objetivo específico; determinar la relación entre la gestión de financiera y absentismo laboral, representan una correlación “moderada” con 54% de coeficiente de correlación. Conforme al llenado del cuestionario, se ha determinado indirectamente que el absentismo laboral se debe por hostilidad laboral (pago reducido sin motivo o a destiempo), debido al dinamismo de este rubro, el devengue de la planilla suele ser semanal o quincenal, por lo que el retraso en el pago de planilla supedita directamente la asistencia del obrero.
- 4) Como cuarta conclusión en relación al tercer objetivo específico; determinar la relación entre la gestión de financiera y accidentes de trabajo se obtiene una correlación “muy baja” al 35% de coeficiente de correlación. Esto se determinó porque en la fase de inducción, el jefe de prevención de cualquier proyecto realiza énfasis en que todos conformamos el sistema de seguridad social, no solo finanzas.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Si bien actualmente se ha demostrado que hay una correlación muy baja, esto es debido a que los ingenieros residentes y administradores de obra, no cuentan con los conocimientos aplicados en el área SSOMA, ya que no es un requisito indispensable para la realización de labores. Se recomienda realizar charlas de las etapas de los exámenes médicos y resaltar porqué un obrero debe pasar exámenes psicológicos.
- 2) La gestión financiera implica directamente el presupuesto de la obra, se recomienda una correcta colocación en la partida de gastos general y crear un área denominada “oficina técnica” para poder implementar los resultados operativos y flujo de caja (de todos los proyectos). De esta forma, al margen de la alta tasa de informalidad de los empresarios de la construcción, o del desconocimiento en conocimientos financieros y contables por parte del área técnica, se llevaría un control en tiempo real.
- 3) Los impasses económicos (pago reducido o a destiempo) son configurados como hostilidad laboral, en el escenario que se paguen los jornales a destiempo condicionando la estadía del obrero, esto sería considerado como trabajo forzoso. Se recomienda revisar el presupuesto de obra y elaborar un correcto contrato de obra (penalizaciones, arbitrajes, resolución de conflictos, posición frente al riesgo cambiario) en la actualidad se celebran contratos colaborativos.
- 4) Respecto a los accidentes de trabajo y su relación con el factor psicosocial, se realizan Test psicológicos (inmersos en los Exámenes Médicos Ocupacionales) directamente por este aspecto como sub materia de seguridad social. Es importante contar con un psicólogo organizacional, o en su defecto ser participe en la formación extracurricular de esta materia, asumiendo esta responsabilidad el administrador de obra, el jefe de RRHH, el jefe SSOMA inclusive el área de ingeniería.

REFERENCIAS

- Alma, D. C., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *INVESTIGACIÓN Fundamentos y metodología*. Pearson Educación
- Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Ávila Mediavilla, Lorena Elizabeth. (2020). *Identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial ligados a las finanzas personales de los servidores policiales de la subzona de policía pichincha no. 17*. Facultad de Gestión de Riesgos. UIDE. Quito. 24p.
- Bernal, C., Correa, A., Ma. Pineda, I., Lemus, F., Ma. Del Socorro, F., & Muñoz, C. (2014). *Fundamentos de investigación*. Pearson Educación
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos. In E. Bonilla & P. Rodríguez (Eds.), *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales* (pp. 77-104). Bogotá, Universidad de los Andes: Grupo Editorial Norma.
- Br. Gomero Ignacia, A. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora*, Lima 2017. UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.
- Br. Tapia Alfaro, S. V. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño*, Lima, 2017. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- Cisneros, M., & Cisneros, Y. (2015). *Los accidentes laborales, su impacto económico y social*. Holguín, Cuba: Latindex.
- Confederación de empresarios de Malaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Malaga, España: Malagav
- Domínguez-Gutiérrez, S., Sánchez-Ruiz, E. E., & Sánchez de Aparicio y Benítez, G. A. (2009). *GUÍA PARA ELABORAR UNA TESIS*. McGrawhill.

- Esteban Nieto, N. T. (2018). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., & Lareo-Lodeiro, B. (2014). *Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico*. Caso: empresa auxiliar. Maracaibo, Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.
- Gómez P, Hernández J, Méndez M, (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería*. Talca
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGraw-Hill Interamericana
- Huamán Guevara, L. E. (2018). *Eficacia del proceso de cuentas por pagar y su relación con el grado de satisfacción del Proveedor*. M.D. Chadín. 2018. Lima.
- Jiménez, E (2017). *Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social*. Ecuador.
- Lengua Apolaya, Cesar (2013). “*La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho*” [Tesis de bachiller inédita]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- López Chiroque, R. R., & George Yoao, R. B. (2018). *La gestión del costo para la mejora de la satisfacción de los directivos, el personal técnico y la rentabilidad, bajo el enfoque de la Guía PMBOK, en el proyecto de la planta de detonadores no eléctricos Chemtrade, distrito Végueta, provincia Huaura, región Lima, 2017*.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Pearson Educación.
- Morán Delgado, G., & Alvarado Cervantes, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. Pearson.

- Nichols Kerlinger, F., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento humano Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. McGraw-Hill.
- Querales, D. (2007). *Modelo de gestión del ausentismo laboral para el control de las anomalías actitudinales del recurso humano en las empresas venezolanas*. Carabobo.
- Redacción Gestión. (9 de marzo del 2014). Pymes usan el leasing como principal fuente de financiamiento de mediano plazo. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tu-dinero/pymes-leasing-principal-fuente-financiamiento-mediano-plazo-6068-noticia/>
- Ruiz Rentería, A, Castro, K., & Cañon Castiblanco, A. (2018). *Factores De Riesgo Psicosocial Y ausentismo laboral en los colaboradores de una Empresa De Fundición De Metales No Ferrosos, Bogotá 2016 – 2018*. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Ruiz Torres, A. A. (2018). *Gestión financiera y su influencia en la gestión de las PYMES industriales de Bellavista – Callao 2018*.
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS*, Puebla. Benemerita Universidad Autónoma de Puebla.
- Wan Almendrades, M. C. (2017). *Las cuentas por pagar y su relación con la rentabilidad en las empresas constructoras, distrito de San Isidro, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Welsch, G., Hilton, R., Gordon, P., & Rivera, C. (2005). *Presupuestos Planificación y control*. Pearson Education.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Zeballos, E. (2014). *Contabilidad General* (1.^a ed.). Impresiones Juve EIRIL.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz operacional

La Gestión Financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021.						
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
GESTIÓN FINANCIERA	Según Jorge E. Burbano (citado por Flores J.): es el método sistemático y formalizado para lograr las responsabilidades directivas de planificación, coordinación y control (pág. 428).	<p>Es la administración del dinero que realizan los ingenieros, presentando tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de cuentas por pagar. • Gestión de cuentas por cobrar. • Gestión de presupuesto. 	Gestión capital de trabajo	Capacitación laboral	Una correcta formación en gestión financiera (manejo de presupuesto, cuentas por pagar, financiamiento, etc) en el personal técnico ayudaría en el cumplimiento de los abonos de manera oportuna en los obreros.	Ordinal
			Gestión capital de trabajo	Toma de decisiones estratégica	Debería existir una política de créditos y cobranzas para mejorar los tiempos de obtención de capital.	
			Gestión de costos	Identificación de riesgos	Un presupuesto correctamente elaborado sin escatimar los costos de un proyecto, mejorarían las condiciones de trabajo.	
FACTOR PSICOSOCIAL	Según Garavito C. & Verano R. (2015): el factor psicosocial está relacionado a las enfermedades mentales dadas por el entorno de desenvolvimiento (pág. 6).	<p>Es uno de los factores comprendidos en los exámenes médicos y elemento de la psicología organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Absentismo laboral. • Accidentes de trabajo. 	Gestión de RRHH	Comunicación vertical	La satisfacción laboral se vincula directamente a las condiciones de trabajo y no necesariamente del pago de los jornales.	Ordinal
			Gestión de SSOMA	KPI cumplimiento SSOMA	Las inasistencias del personal obrero se deben a la mala gestión de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente por los pagos de planilla.	
			Asistencia social	Identificación de riesgos	Las remuneraciones del personal obrero mantienen relación directa con los accidentes de trabajo.	

ANEXO 2

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Hipótesis General	Variable independiente (V1) GESTIÓN FINANCIERA		Óptimo de Pareto Devengo de planilla Formalización empresarial	Tipo: Aplicada DISEÑO: NO EXPERIMENTAL
¿Cuál es la relación entre la gestión financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora?	Determinar la relación entre la gestión financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora.	Existe relación significativa entre la gestión financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora		X1 Gestión de cuentas por pagar		
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		X2 Gestión de cuentas por cobrar	Política de créditos y cobranzas Bancarización Cartera de clientes	
a. ¿Cuál es la relación entre la gestión de cuentas por pagar y satisfacción laboral de los obreros de una empresa constructora?	a. Determinar la relación entre la gestión financiera y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa constructora.	a. Existe una relación directa entre la gestión de cuentas por pagar y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa constructora.		X3 Gestión de presupuesto	Nivel de retorno sobre la rentabilidad Fideicomiso (fuentes de financiamiento) Categorización de clientes (estatal, privado o natural).	ENFOQUE: Cualitativo NIVEL: Descriptivo
b. ¿Cuál es la relación entre la gestión de cuentas por cobrar y el absentismo laboral de los obreros de una empresa constructora?	b. a. Determinar la relación entre la gestión financiera y el absentismo laboral en los obreros de una empresa constructora.	b. Existe una relación directa entre la gestión financiera y el absentismo laboral en los obreros de una empresa constructora.	Variable dependiente (V2) FACTOR PSICOSOCIAL		Compensaciones no económicas Cumplimiento de resultados Sueldo emocional	POBLACIÓN: 21 muestras de una empresa constructora MUESTRA: CENSAL 22 administrativos TÉCNICA: ENCUESTA INSTRUMENTO: CUESTIONARIO
c. ¿Cuál es la relación entre la elaboración de presupuesto y accidentes de trabajo de los obreros de una empresa constructora?	c. a. Determinar la relación entre la gestión financiera y los accidentes de trabajo en los obreros de una empresa constructora.	c. Existe una relación directa entre la gestión financiera y los accidentes de trabajo en los obreros de una empresa constructora.		Y1 Satisfacción laboral	Porcentaje de absentismo laboral Porcentaje de tardanzas laborales Tasa de emisión de descansos remunerados	
				Y2 Absentismo laboral	Porcentaje de siniestralidad obra Porcentaje de incidentes laborales Porcentaje de accidentes laborales	
				Y3 Accidentes de trabajo		

ANEXO 3

Matriz metodológica

POBLACIÓN	CENSAL	TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALIDEZ	CONFIABILIDAD
<p>La población del presente trabajo de investigación está conformado por 30 colaboradores del área de residencia y gestión de una empresa constructora, siendo de ambos sexos y mayores de edad. Según Sandoval F. & Cid A. (2004), afirma que una población es una colección completa de elementos a estudiar (pág. 88).</p>	<p>La muestra fue realizada sobre el total de colaboradores técnicos de la empresa constructora. Según López P. & Fachelli S. (2015) la muestra censal es igual a población, por ser relativamente pequeña (pág. 10).</p>	<p>La encuesta será empleada como técnica, nos servirá para evaluar la información. Según Sandoval F. & Cid A. (2004) el autor coincide en que la encuesta es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recopilar información escrito u ora (pág. 118).</p>	<p>Se aplica el cuestionario ya que tiene como objeto la búsqueda de relación entre la variable dependiente e independiente, de esta forma el cuerpo del cuestionario consta de 18 preguntas, representada en las 5 escalas: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Entiéndase como escala nominal, Gonzáles (citado en Sandoval F. & Cid A.): este tipo de escalas es aplicada para establecer categorías (pág. 72).</p>	<p>Para la evaluación de la validez los preguntas pasaron por un proceso de validación mediante el criterio de expertos, conformado por tres profesionales especialista en el tema a desarrollar. Conforme al coeficiente alfa de cronbach se obtiene 0.66 siendo muy confiable y aplicables. La validez se refiere a la idoneidad, significatividad y utilidad de las inferencias específicas realizadas a partir de las puntuaciones del test (Standards, 1985, pág. 9).</p>	<p>Festinger y Katz (citado en Sandoval F. & Cid. A.): a través de preguntas relacionadas entre sí dentro de una misma entrevista. Seguir el proceso adecuado para la realización de la encuesta dará como resultado un mayor grado de confiabilidad.</p>

ANEXO 4
CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: Marque con una X la alternativa que considere acertada conforme. (N= nunca, CN= casi nunca, AV= a veces, CS= casi siempre, S= siempre).

V1 GESTIÓN FINANCIERA

N°	INDICADORES DEL ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
		N	CN	AV	CS	S
Gestión de cuentas por pagar						
1	<i>Una correcta formación en gestión financiera (manejo de presupuesto, cuentas por pagar, financiamiento, etc) en el personal técnico ayudaría en el cumplimiento de los abonos de manera oportuna en los obreros.</i>					
2	<i>Debe existir un equilibrio entre los pagos de los contratistas, proveedores y personal de casa.</i>					
3	<i>Se entiende que los retrasos en los abonos de los jornales dependen de los montos valorizados no necesariamente a la gestión de las cuentas por pagar (priorización pago obreros, área técnica, proveedores y subcontratistas).</i>					
Gestión de cuentas por cobrar						
4	<i>Debería existir una política de créditos y cobranzas para mejorar los tiempos de obtención de capital.</i>					
5	<i>Un gerente debe apalancar su capital de trabajo, y no depender de un flujo de caja económico.</i>					
6	<i>Debería existir un área exclusivamente de cobranzas, para disminuir el ratio de ppc (periodo (días) promedio de cobro).</i>					
Gestión de presupuesto						
7	<i>Un presupuesto correctamente elaborado sin escatimar los costos de un proyecto, mejorarían las condiciones de trabajo.</i>					
8	<i>El presupuesto de obra determina el cumplimiento de los abonos del personal obrero.</i>					
9	<i>El presupuesto del área de prevención (exámenes médicos, EPP, EPC, charlas de seguridad, entrenamientos, simulacros, etc) determina las condiciones psicológicas del personal obrero en el transcurso del proyecto.</i>					

V2 FACTOR PSICOSOCIAL

N°	INDICADORES DEL ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
		N	CN	AV	CS	S
Satisfacción laboral						
1	<i>La satisfacción laboral se vincula directamente a las condiciones de trabajo y no necesariamente del pago de los jornales.</i>					
2	<i>La satisfacción laboral se relaciona con el abono de los jornales al margen de las condiciones de trabajo.</i>					
3	<i>La satisfacción laboral existe mediante una eficiente gestión de seguridad y salud en trabajo.</i>					
Absentismo laboral						
4	<i>Las inasistencias del personal obrero se deben a la mala gestión de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente por los pagos de planilla.</i>					
5	<i>Las inasistencias del personal obrero por motivos familiares deben ser coordinados con una política de asistencia.</i>					
6	<i>Las inasistencias del personal obrero se relacionan directamente al pago de sus jornales.</i>					
Accidentes de trabajo						
7	<i>Las remuneraciones del personal obrero mantienen relación directa con los accidentes de trabajo.</i>					
8	<i>Los exámenes médicos ocupacionales son necesarios para la prevención de accidentes de trabajo.</i>					
9	<i>Los accidentes de trabajo dependen de un bajo presupuesto de obra (ejm: retiro de exámenes médicos).</i>					

ANEXO 5

CARTA DE PRESENTACIÓN



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales de la UCV, en la sede de Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optar el título profesional de: Licenciado en Administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: La Gestión Financiera y el Factor Psicosocial en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema a desarrollar.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Portocarrero Vásquez', written over a light blue grid background.

Portocarrero Vásquez, Juan

DNI: 73049718

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 1



LA GESTIÓN FINANCIERA Y EL FACTOR PSICOSOCIAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, LIMA METROPOLITANA, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN FINANCIERA								
Dimensión 1: Gestión de cuentas por pagar								
1.	<i>Una correcta formación en gestión financiera (manejo de presupuesto, cuentas por pagar, financiamiento, etc) en el personal técnico ayudaría en el cumplimiento de los abonos de manera oportuna en los obreros.</i>	X		X		X		
2.	<i>Debe existir un equilibrio entre los pagos de los contratistas, proveedores y personal de casa.</i>	X		X		X		
3.	<i>Se entiende que los retrasos en los abonos de los jornales dependen de los montos valorizados no necesariamente a la gestión de las cuentas por pagar (priorización pago obreros, área técnica, proveedores y subcontratistas).</i>	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión de cuentas por cobrar								
4.	<i>Debería existir una política de créditos y cobranzas para mejorar los tiempos de obtención de capital.</i>	X		X		X		
5.	<i>Un gerente debe apalancar su capital de trabajo, y no depender de un flujo de caja económico.</i>	X		X		X		
6.	<i>Debería existir un área exclusivamente de cobranzas, para disminuir el ratio de ppc (periodo (días) promedio de cobro).</i>	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión de presupuesto								
7.	<i>Un presupuesto correctamente elaborado sin escatimar los costos de un proyecto, mejorarían las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X		
8.	<i>El presupuesto de obra determina el cumplimiento de los abonos del personal obrero.</i>	X		X		X		
9.	<i>El presupuesto del área de prevención (exámenes médicos, EPP, EPC, charlas de seguridad, entrenamientos, simulacros, etc) determina las condiciones psicológicas del personal obrero en el transcurso del proyecto.</i>	X		X		X		

VARIABLE DEPENDIENTE: FACTOR PSICOSOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
Dimensión 1: Satisfacción laboral							
10.	<i>La satisfacción laboral se vincula directamente a las condiciones de trabajo y no necesariamente del pago de los jornales.</i>	X		X		X	
11.	<i>La satisfacción laboral se relaciona con el abono de los jornales al margen de las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X	
12.	<i>La satisfacción laboral existe mediante una eficiente gestión de seguridad y salud en trabajo.</i>	X		X		X	
Dimensión 2: Absentismo laboral							
13.	<i>Las inasistencias del personal obrero se deben a la mala gestión de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente por los pagos de planilla.</i>	X		X		X	
14.	<i>Las inasistencias del personal obrero por motivos familiares deben ser coordinados con una política de asistencia.</i>	X		X		X	
15.	<i>Las inasistencias del personal obrero se relacionan directamente al pago de sus jornales.</i>	X		X		X	
Dimensión 3: Accidentes de trabajo							
16.	<i>Las remuneraciones del personal obrero mantienen relación directa con los accidentes de trabajo.</i>	X		X		X	
17.	<i>Los exámenes médicos ocupacionales son necesarios para la prevención de accidentes de trabajo.</i>	X		X		X	
18.	<i>Los accidentes de trabajo dependen de un bajo presupuesto de obra (ejm: retiro de exámenes médicos).</i>	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se precisa que hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Azócar Prado Rafael Enrique

DNI: 22096520

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

08 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA PERU
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	DOCTOR EN CIENCIAS SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 12/06/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	PSICOLOGO Fecha de diploma: 09/10/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU
AZOCAR PRADO, RAFAEL ENRIQUE DNI 22096520	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/05/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA PERU

ANEXO 7

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 2



LA GESTIÓN FINANCIERA Y EL FACTOR PSICOSOCIAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, LIMA METROPOLITANA, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN FINANCIERA								
Dimensión 1: Gestión de cuentas por pagar								
1.	<i>Una correcta formación en gestión financiera (manejo de presupuesto, cuentas por pagar, financiamiento, etc) en el personal técnico ayudaría en el cumplimiento de los abonos de manera oportuna en los obreros.</i>	X		X		X		
2.	<i>Debe existir un equilibrio entre los pagos de los contratistas, proveedores y personal de casa.</i>	X		X		X		
3.	<i>Se entiende que los retrasos en los abonos de los jornales dependen de los montos valorizados no necesariamente a la gestión de las cuentas por pagar (priorización pago obreros, área técnica, proveedores y subcontratistas).</i>	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión de cuentas por cobrar								
4.	<i>Debería existir una política de créditos y cobranzas para mejorar los tiempos de obtención de capital.</i>	X		X		X		
5.	<i>Un gerente debe apalancar su capital de trabajo, y no depender de un flujo de caja económico.</i>	X		X		X		
6.	<i>Debería existir un área exclusivamente de cobranzas, para disminuir el ratio de ppc (periodo (días) promedio de cobro).</i>	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión de presupuesto								
7.	<i>Un presupuesto correctamente elaborado sin escatimar los costos de un proyecto, mejorarían las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X		
8.	<i>El presupuesto de obra determina el cumplimiento de los abonos del personal obrero.</i>	X		X		X		
9.	<i>El presupuesto del área de prevención (exámenes médicos, EPP, EPC, charlas de seguridad, entrenamientos, simulacros, etc) determina las condiciones psicológicas del personal obrero en el transcurso del proyecto.</i>	X		X		X		

VARIABLE DEPENDIENTE: FACTOR PSICOSOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción laboral								
10.	<i>La satisfacción laboral se vincula directamente a las condiciones de trabajo y no necesariamente del pago de los jornales.</i>	X		X		X		
11.	<i>La satisfacción laboral se relaciona con el abono de los jornales al margen de las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X		
12.	<i>La satisfacción laboral existe mediante una eficiente gestión de seguridad y salud en trabajo.</i>	X		X		X		
Dimensión 2: Absentismo laboral								
13.	<i>Las inasistencias del personal obrero se deben a la mala gestión de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente por los pagos de planilla.</i>	X		X		X		
14.	<i>Las inasistencias del personal obrero por motivos familiares deben ser coordinados con una política de asistencia.</i>	X		X		X		
15.	<i>Las inasistencias del personal obrero se relacionan directamente al pago de sus jornales.</i>	X		X		X		
Dimensión 3: Accidentes de trabajo								
16.	<i>Las remuneraciones del personal obrero mantienen relación directa con los accidentes de trabajo.</i>	X		X		X		
17.	<i>Los exámenes médicos ocupacionales son necesarios para la prevención de accidentes de trabajo.</i>	X		X		X		
18.	<i>Los accidentes de trabajo dependen de un bajo presupuesto de obra (ejm: retiro de exámenes médicos).</i>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): conforme a las preguntas formuladas, se precisa que hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Olga Delicia Tuesta Segura

DNI: 40748912

Especialidad del validador: Maestro en administración de empresas

08 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TUESTA SEGURA, OLGA DELICIA DNI 40748912	BACHILLER EN INGENIERIA QUIMICA Fecha de diploma: 07/05/07 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
TUESTA SEGURA, OLGA DELICIA DNI 40748912	INGENIERO QUIMICO Fecha de diploma: 02/11/07 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
TUESTA SEGURA, OLGA DELICIA DNI 40748912	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 8

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 3



LA GESTIÓN FINANCIERA Y EL FACTOR PSICOSOCIAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, LIMA METROPOLITANA, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN FINANCIERA								
Dimensión 1: Gestión de cuentas por pagar								
1.	<i>Una correcta formación en gestión financiera (manejo de presupuesto, cuentas por pagar, financiamiento, etc) en el personal técnico ayudaría en el cumplimiento de los abonos de manera oportuna en los obreros.</i>	X		X		X		
2.	<i>Debe existir un equilibrio entre los pagos de los contratistas, proveedores y personal de casa.</i>	X		X		X		
3.	<i>Se entiende que los retrasos en los abonos de los jornales dependen de los montos valorizados no necesariamente a la gestión de las cuentas por pagar (priorización pago obreros, área técnica, proveedores y subcontratistas).</i>	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión de cuentas por cobrar								
4.	<i>Debería existir una política de créditos y cobranzas para mejorar los tiempos de obtención de capital.</i>	X		X		X		
5.	<i>Un gerente debe apalancar su capital de trabajo, y no depender de un flujo de caja económico.</i>	X		X		X		
6.	<i>Debería existir un área exclusivamente de cobranzas, para disminuir el ratio de ppc (periodo (días) promedio de cobro).</i>	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión de presupuesto								
7.	<i>Un presupuesto correctamente elaborado sin escatimar los costos de un proyecto, mejorarían las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X		
8.	<i>El presupuesto de obra determina el cumplimiento de los abonos del personal obrero.</i>	X		X		X		
9.	<i>El presupuesto del área de prevención (exámenes médicos, EPP, EPC, charlas de seguridad, entrenamientos, simulacros, etc) determina las condiciones psicológicas del personal obrero en el transcurso del proyecto.</i>	X		X		X		

VARIABLE DEPENDIENTE: FACTOR PSICOSOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción laboral								
10.	<i>La satisfacción laboral se vincula directamente a las condiciones de trabajo y no necesariamente del pago de los jornales.</i>	X		X		X		
11.	<i>La satisfacción laboral se relaciona con el abono de los jornales al margen de las condiciones de trabajo.</i>	X		X		X		
12.	<i>La satisfacción laboral existe mediante una eficiente gestión de seguridad y salud en trabajo.</i>	X		X		X		
Dimensión 2: Absentismo laboral								
13.	<i>Las inasistencias del personal obrero se deben a la mala gestión de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente por los pagos de planilla.</i>	X		X		X		
14.	<i>Las inasistencias del personal obrero por motivos familiares deben ser coordinados con una política de asistencia.</i>	X		X		X		
15.	<i>Las inasistencias del personal obrero se relacionan directamente al pago de sus jornales.</i>	X		X		X		
Dimensión 3: Accidentes de trabajo								
16.	<i>Las remuneraciones del personal obrero mantienen relación directa con los accidentes de trabajo.</i>	X		X		X		
17.	<i>Los exámenes médicos ocupacionales son necesarios para la prevención de accidentes de trabajo.</i>	X		X		X		
18.	<i>Los accidentes de trabajo dependen de un bajo presupuesto de obra (ejm: retiro de exámenes médicos).</i>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Bravo Recines, Gastón Guido

DNI: 10450532

Especialidad del validador: Maestro en administración de empresas

08 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BRAVO RECINES, GASTON GUIDO DNI 10450532	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 12/05/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
BRAVO RECINES, GASTON GUIDO DNI 10450532	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 22/05/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
BRAVO RECINES, GASTON GUIDO DNI 10450532	Maestro en Administración de Empresas Fecha de diploma: 09/12/20 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU

Anexo 9
BASE DE DATOS

VARIABLES	GESTIÓN FINANCIERA									FACTOR PSICOSOCIAL								
INDICADORES	GESTIÓN DE CUENTAS POR PAGAR			GESTIÓN DE CUENTAS POR COBRAR			GESTIÓN DE PRESUPUESTO			SATISFACCIÓN LABORAL			ABSENTISMO LABORAL			ACCIDENTES DE TRABAJO		
ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
1	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	2
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	3	3	2	5	4
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	5	1	4	3
4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	1	4	3
5	1	5	1	3	5	3	2	3	3	2	5	1	3	5	5	1	1	1
6	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4
7	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2
8	4	4	5	5	4	3	5	5	2	5	4	5	4	3	2	1	5	1
9	3	4	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	5	3
10	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4
11	3	4	4	4	5	4	5	5	1	3	3	3	2	4	4	2	3	2
12	4	5	3	5	3	5	5	3	2	3	4	2	2	5	4	3	5	5
13	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	5	2	1	5	1
14	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
16	5	2	3	2	2	4	5	2	1	4	3	5	2	5	5	3	5	4
17	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5
18	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	5	4
19	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	1
20	5	3	5	3	2	5	5	4	1	4	3	3	3	5	3	1	3	3
21	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	2	4	3	3	4	2	5	4

Anexo 10

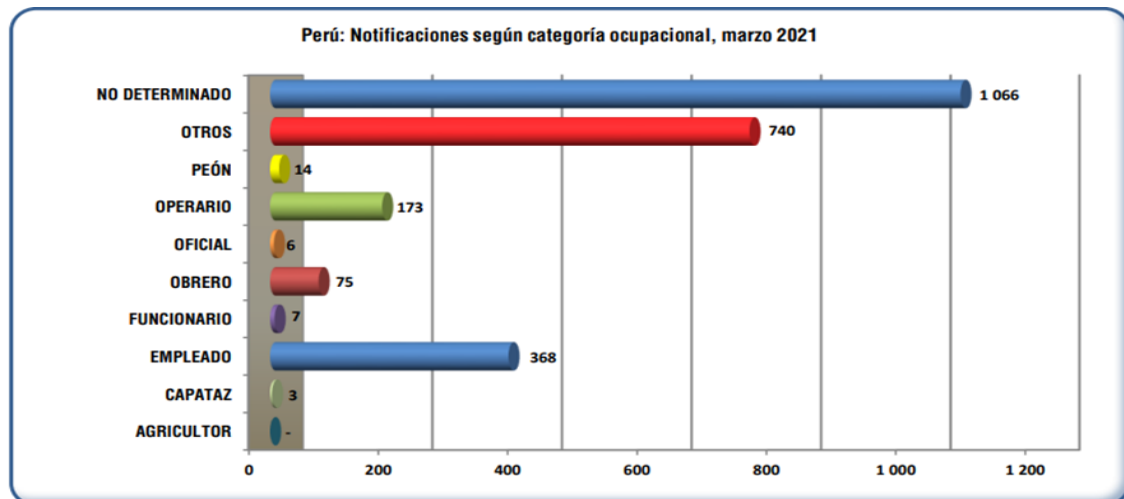
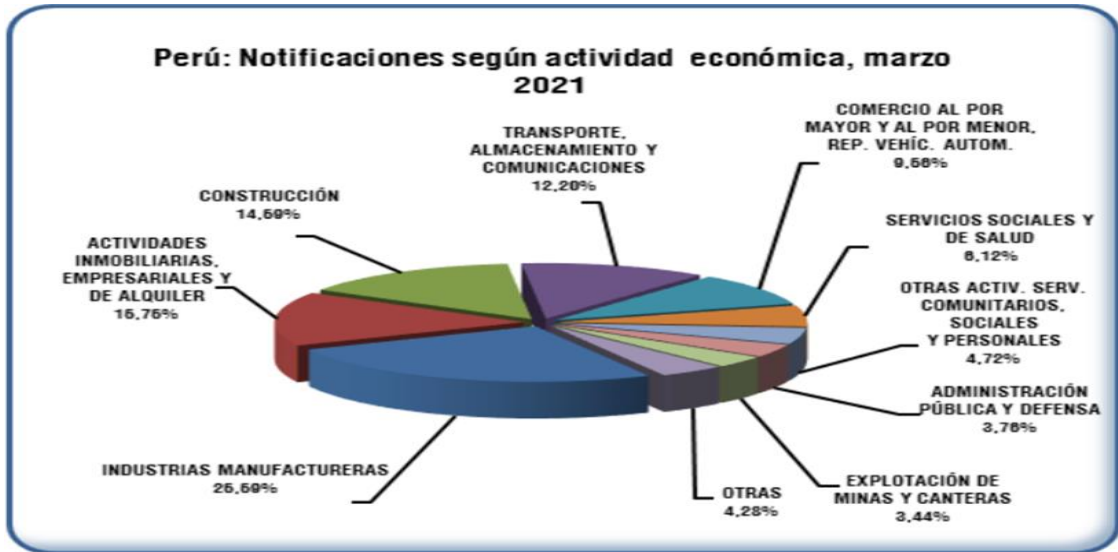
CLASIFICACIÓN AUSENTISMO

Categoría	Subcategoría	Definiciones	Frecuencia según estudios	%
Ausentismo laboral	Inasistencia al lugar de trabajo	Conjunto de ausencias por parte de un trabajador de un determinado centro de trabajo ⁽⁵¹⁾	3	6
		Es la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir ⁽⁸⁾	9	18
		Ausencia del trabajador a su lugar de trabajo ^(48,12)	6	12
	Tiempo de ausencia	Es toda ausencia de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo ⁽⁸⁾	3	6
		Periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad ⁽⁴⁹⁾	3	6
		Periodo de 1 o más días (turnos) cuando ha sido asignado para un día de trabajo ⁽³⁶⁾	10	20
		Frecuencia o duración del trabajo perdido cuando los trabajadores no asisten al trabajo ⁽³⁸⁾	2	4
	Causas generadoras de ausentismo	El ausentismo laboral es un síntoma que revela no sólo problemas del trabajador, sino también del ámbito de la organización ⁽¹⁵⁾	2	4
		Puede ser por causas médicas y no médicas, es decir, causas multifactoriales ⁽⁷⁾	10	20
		Pueden estar relacionadas a varios factores, de trabajo, sociales, culturales y de personalidad ⁽¹²⁾	2	4

Fuente: Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

Anexo 11

NOTIFICACIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEGÚN CATEGORÍA



Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Anexo 12

EVOLUCIÓN DE JORNALES POR CONVENIOS COLECTIVOS

