



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores
de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Huacchillo Cordova, Nayib Dudley (orcid.org/0000-0001-6184-992X)

García Peña, Jorge Edinson (orcid.org/0000-0001-7805-180X)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con mucho amor para nuestras familias que siempre nos han brindado su apoyo incondicional en los momentos más difíciles de nuestras vidas y en especial por darnos la posibilidad de continuar con nuestras carreras profesionales, la cual nos permitirá tener un futuro brillante. A nuestros mentores que nos dieron sus consejos y nos impulsaron a seguir adelante para que pudiéramos cumplir con nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la sabiduría para culminar con nuestro trabajo de investigación, y en especial a nuestras familias que confiaron en nuestras capacidades como estudiantes de la carrera de administración, y a nuestros docentes por compartir sus conocimientos y ayudarnos a poder lograr el desarrollo de nuestra tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023", cuyos autores son HUACCHILLO CORDOVA NAYIB DUDLEY, GARCIA PEÑA JORGE EDINSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 13-12- 2023 09:23:29

Código documento Trilce: TRI - 0679466



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HUACCHILLO CORDOVA NAYIB DUDLEY, GARCIA PEÑA JORGE EDINSON estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

“Gestión de Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los Colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el artículo de revisión de literatura científica:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE EDINSON GARCIA PEÑA DNI: 71852896 ORCID: 0000-0001-7805-180X	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPENA el 0312- 2023 18:13:45
NAYIB DUDLEY HUACCHILLO CORDOVA DNI: 70513730 ORCID: 0000-0001-6184-992X	Firmado electrónicamente por: NAYIBCORDOVA el 03-12-2023 08:29:27

Código documento Trilce: TRI - 0679467



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Variables y operacionalización:.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18

IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
Anexos	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez por juicio de expertos-----	16
Tabla 2. Confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach -----	17
Tabla 3. Política de Prevención – Salud Ocupacional y Estrés Laboral -----	19
Tabla 4. <i>Correlación de Spearman</i> -----	20
Tabla 5. Formación y Capacitación – Salud Ocupacional y Estrés Laboral --	21
Tabla 6. <i>Correlación de Spearman</i> -----	23
Tabla 7. Planificación y Control – Salud Ocupacional y Estrés Laboral -----	23
Tabla 8. <i>Correlación de Spearman</i> -----	25
Tabla 9. Relación de las variables mediante prueba de Normalidad-----	25
Tabla 10. Prueba de Correlación de Spearman -----	26
Tabla 11. Operacionalización de variables-----	49
Tabla 12. Instrumento de recolección de datos-----	53

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue evaluar la relación entre la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023. Se utilizó la metodología aplicada, con un enfoque mixto, no experimental, transversal y correlacional. La población fue finita estuvo conformado por un total de 85 trabajadores, que se utilizó como instrumento de recolección el cuestionario y guía de entrevista. Las preguntas tuvieron como propósito recolectar datos de las carencias que la organización Constructora e Inmobiliaria Ensamar S.R.L tiene con sus colaboradores en el momento de aplicar la salud ocupacional y estrés laboral, sabiendo que en el rubro constructor son temas importantes, para evitar riesgos laborales y posibles sanciones por las entidades peruanas que rigen los derechos laborales de los colaboradores, su finalidad que tuvo la investigación fue de crear conciencia en la organización en que aplique dichas variables y a los colaboradores que hagan valer sus derechos en la salud ocupacional y estrés laboral. Se concluyó que existe una relación significativa entre salud ocupacional y estrés laboral, en el cual se reflejó un factor de Spearman = 0, 438 y sig. = 0,000.

Palabras clave: gestión, salud ocupacional, carencia, estrés laboral, colaboradores, organización.

ABSTRACT

The main objective of the research was to evaluate the relationship between occupational health management and work stress of the employees of the company Ensamar S.R.L Piura - 2023. The applied methodology was used, with a mixed, non-experimental, transversal and correlational approach. The population was finite and was made up of a total of 85 workers, who used the questionnaire and interview guide as a collection instrument. The purpose of the questions was to collect data on the shortcomings that the organization Constructora e Inmobiliaria Ensamar S.R.L has with its collaborators when applying occupational health and work stress, knowing that in the construction sector they are important issues, to avoid occupational risks and possible sanctions by the Peruvian entities that govern the labor rights of collaborators, the purpose of the research was to raise awareness in the organization in which these variables are applied and to the collaborators who assert their rights in occupational health and work stress. It was concluded that there is a significant relationship between occupational health and work stress, which reflected a Spearman factor = 0.438 et seg. = 0.000.

Keywords: management, occupational health, deficiency, work stress, collaborators, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermedades mentales y físicas laborales son temas muy relevantes para el desempeño de los colaboradores, ya que ello depende el éxito de una organización para poder surgir y sobresalir de sus competidores en el mercado, aplicando lo que es salud ocupacional y estrés laboral en las organizaciones ayuda a que se puedan cumplir con los propósitos trazados por la organización.

A nivel Internacional, García (2022), infiere que en España la salud ocupacional es afectada por los diversos métodos de trabajo, esto representa que el 35% colaboradores que están siendo sometidos en un ambiente de trabajo excesivo tienden a aumentar las posibilidades que sufran de lesiones, síndromes, enfermedades o lesiones, lo cual repercute en el rendimiento del colaborador y la organización. Esto se debe a la forma de organización del trabajo y las relaciones que existen dentro de la organización. De igual forma, Efendy (2022) manifiesta que en Indonesia los profesionales de la salud sufrieron de elevados índices de estrés laboral en tiempos de pandemia, por ello se planteó que la administración del hospital designe un presupuesto para la creación de talleres con el fin de poder ayudar a los profesionales a liberarse estos cuadros de estrés y brinden una atención de calidad a los pacientes.

Marsollier et. al (2021), expresa que en Argentina el factor psicológico tiene una gran importancia en la salud ocupacional, ya que el exceso de trabajo trae consigo diversas enfermedades mentales para ello se busca implementar la psicología positiva en los colaboradores para mantenerlos motivados a alcanzar las metas de la organización, esto quiere decir que la salud ocupacional no solo se basa en las lesiones físicas. Según Rodríguez (2021) afirma que en Chile los colaboradores que tienen un salario justo y se les reconocen sus derechos, sufren muy poco de estrés laboral, esto se debe a que al brindar a su familia una buena calidad de vida y cuenten con sus derechos laborales, hace que se sienta importante en la organización y sus niveles de frustración se reduzcan.

Giraldo (2021), manifiesta que en Colombia los diferentes equipos encargados de los proyectos de construcción tienden a sufrir de estrés laboral tanto en hombre como mujeres, esto les genera un alto índice de problemas psicológicos como físicos,

por ello que la solución es tener una buena planificación del estrés desde la planeación del proyecto con el fin que los colaboradores tengan un desempeño óptimo en sus tareas. Así mismo Pizarro (2019) afirma que en Chile la salud ocupacional se ve muy afectada en Latinoamérica, trayendo en mención a los trabajadores mineros, ya que por sus elevadas horas y condiciones de trabajo muchos sufren de lesiones musculoesqueléticas y alteraciones mentales por mantenerse días alejados de sus familiares. Esto se debe a que en Latinoamérica la salud ocupacional no es tomada mucho en cuenta.

A nivel Nacional, Candiotti (2022), interpreta que el 80% de los trabajadores han estado en riesgo de contagio debido a la pandemia y esto genera que los trabajadores han tenido un rol muy importante en los que es la vigilancia, prevención y control en los lugares de trabajo frente al Covid-19 durante la primera y segunda ola, la cual determina un factor de peligro relacionado con la exposición a la enfermedad y esto ocasiona a que puedan infectar a las personas de su entorno laboral o familiar. De esta manera Aguilar et. al (2022), expresa que el 90% de los estudios concluyeron que la salud ocupacional es un evento científico en un esfuerzo por estandarizar procedimientos validados por la experiencia mundial. En línea con la preocupación por el bienestar humano, la actividad se forma al provecho de salvaguardar la vida en condiciones óptimas, así como en la cultura, especialmente en las tecnologías relacionadas con la protección de bienes y servicios.

Arias et. al (2021), influye que la gran mayoría de los empleados se ha enfrentado por situaciones de estrés y tensión debido a la carga excesiva de trabajo o para las condiciones de entorno en los que se desarrollan, por los servicios de salud, es decir mayor incidencia de casos de enfermedades y enfermedades mentales, como la depresión. Entre las consecuencias negativas debido a los niveles excesivos de estrés, además de afectar la productividad en las organizaciones. Por lo tanto Rojas et. al (2021), concierne que la gran mayoría de los cajeros bancarios en el Perú, sufren de estrés laboral debido a que tienen mayor demanda de trabajo, son violentados por parte de los clientes y cuenta con un mal sistema de remuneración, esto hace que no cumplan adecuadamente con su trabajo afectando su salud física y mental.

Azabache et. al (2021), manifiesta que el estrés laboral en Trujillo, que la gran mayoría de los docentes primarios y el secundario es muy limitada y ocupaciones presenciales, lo cual se han visto perjudicados por las clases virtuales a causa del

Covid-19 lo cual engloba las consecuencias marcadas en la salud mental, siendo el principal problema de estrés en los docentes. Seguidamente, Aliaga et. al (2020), declara que la salud ocupacional es afectada por el nivel de habilidades ambientales y el cumplimiento de las normas entre las empresas informales del reciclaje, la cual el 95% de los recicladores tienden a aumentar las posibilidades enfermedades por lesiones, carga excesiva, enfermedades infecciosas intestinales y hongos. La cual esto se debe a que los recicladores informales de la salud ocupacional no satisfacen sus necesidades básicas y sus derechos por lo que es muy importante crear un entorno laboral formal y seguro.

A nivel local, la empresa Ensamar S.R.L, se dedica al rubro de la constructora e inmobiliaria con un alto prestigio en la Región Piura y el Perú, que realiza variados proyectos en el sector público y privado, la cual utiliza estándares altos en dicho rubro, utilizando maquinaria moderna y profesionales constantemente capacitados para dichas labores, entre ellos tienen deficiencias en lo que es la salud ocupacional, ya que muchos de sus colaboradores tienden a obviar los implementos de seguridad, esto es ocasionado en algunos momentos en accidentes laborales, es por ello que la organización está optando por generar diversas iniciativas para que los colaboradores entren en conciencia por el uso de los implementos de seguridad, por otro lado muchos de sus colaboradores sufren de estrés laboral por las exigencias que demanda dicho rubro, al trabajar con tiempos establecidos por contrato por ello que ha generado que en diversos colaboradores tengan problemas físicos y psicológicos, esto repercutiendo en retrasos de entregas de proyectos y trayendo consigo pérdidas económicas a la organización.

Asimismo, se ha formulado como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión de la salud ocupacional y el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023?, de la misma manera se plantearon los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre gestión de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023?, (b)¿Cómo es la relación entre la formación y capacitación y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023?, (c) ¿Cuál es la relación entre planificación - control y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023?

En el presente estudio se tiene en cuenta la justificación de base teórica, según, Fernández (2020) indica que la justificación teórica tiene como finalidad profundizar los enfoques teóricos, ya que esta se genera a partir de la inquietud del investigador por crear una reflexión y discusión académica a partir de la teoría en investigación, esto se debe a que el investigador quiere suplir los vacíos científicos, por ello trata de encontrar diferentes soluciones a través de la teoría la cual está realizando su investigación.

Para la investigación de la salud ocupacional y estrés laboral en la constructora Ensamar, se recabo información de diferentes teorías con el fin de enriquecer la investigación y crear reflexión en los elevados índices de accidentes laborales que se generan a partir de no aplicar una adecuada prevención de salud ocupacional y estrés laboral.

En base social, según Fernández (2020), menciono que toda investigación debe estar orientada a mejorar un grupo social, esto con el fin de poder resolver diferentes problemas que afectan a una sociedad, dejando de lado su vulnerabilidad y empezándolos a empoderar para que tengan una trascendencia positiva en el tiempo.

La investigación realizada a la constructora Ensamar se utilizan dos variables como salud ocupacional y estrés laboral, estos temas son importantes los cuales buscan generar conciencia a la sociedad sobre la importancia de ellos y que existen leyes que protegen sus derechos como colaboradores, generando mayor conocimiento sobre estos temas en las personas.

Metodológica, Risco, (2020), formulo que utilizar la metodología planteada es importante, ya que se utiliza para aplicar nuevas estrategias o métodos con el fin de crear conocimientos, su finalidad es generar nuevas formas de realizar investigación.

Es así como en la investigación planteada a la constructora Ensamar, se aplica la justificación meteorológica con la finalidad de que se pueda indagar a profundidad temas relacionados a las variables escogidas y así plantear una diversidad de propuestas que mejoren los problemas que viene suscitando la organización.

En la investigación que se realiza a la constructora Ensamar, no tiene orientación a un producto pero si está orientada a la mejora de seguridad en el ambiente laboral, esto ayudando que se apliquen las normas establecidas por ley evitando a futuro accidentes los cuales generen gastos económicos a la organización.

Por consecuencia, se planteó el objetivo General: Determinar la relación de la gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023, y como objetivos específicos: (a) Analizar la relación entre la gestión de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023, (b) Diagnosticar la relación entre la formación y capacitación, y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023, (c) Establecer la relación entre planificación y control, y estrés laboral de los colaboradores de le Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Además, se planteó la hipótesis general: Existe una relación significativa en la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa nsamar S.R.L Piura- 2023, mientras tanto como hipótesis específicas: (a) La gestión de prevención se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023, (b) La formación y capacitación se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023, (c) Planificación - control se relaciona indirectamente con el Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con las investigaciones realizadas sobre las variables de estudio en el Contexto Internacional: Carrion (2022), en Riobamba Ecuador, su tesis, obtuvo como objetivo general que fue perfeccionar el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la administración y el talento humano de las clínicas odontológicas, la metodología fue correlacional y no experimental, se basa en una tesis teórica; diferentes organizaciones no han tomado en cuenta la salud ocupacional alegando que no es muy importante y generan gastos para organización, pero con diversos estudios comprueban que tomar en cuenta la salud ocupacional trae consigo beneficios para la organización, los cuales son mayor rendimiento de los colaboradores y brindando en un entorno seguro para el desarrollo de sus actividades. Por ello su investigación tiene como finalidad que las organizaciones se acoplen al cumplimiento de las leyes de salud ocupacional.

Onofre (2021), cuya investigación, obtuvo como objetivo principal crear un plan de acción que permitirán perfeccionar o moderar los resultados conseguidos en la medición de estrés laboral en los colaboradores de la dirección del talento Humano. Con una metodología cuantitativa, no experimental de corte transversal y correlacional, con una muestra de 38,072 colaboradores aplicándoles un cuestionario, dando como resultados que el 47% presenta bajo nivel de estrés, el 53% en un nivel medio y relativamente muy alto, concluyendo que los colaboradores no se sienten cómodos con las acciones que tiene el líder y la relación entre compañeros.

Según, Jaramillo (2020), en Cuenca Ecuador, en su investigación, el objetivo fue desarrollar un instrumento para la transversalización en la gestión de riesgos vinculado con la seguridad laboral. Su investigación es de carácter cualitativo, de orden descriptiva, con una muestra y población de 110 individuos, dando como resultado brindar prevención y seguridad a los colaboradores, hizo referencia a que las sociedades deberían tener un propósito de previsión y acción ante cualquier riesgo natural o antrópico que pueda generar en el trabajo, por ello las organizaciones deben contar con una comunicación directa con las instituciones, obteniendo así un porcentaje de 60% de salud ocupacional, se concluyó que la gran mayoría de los

países latinos se ha establecido operacionales sobre el régimen de riesgos y salud ocupacional y se espera que a futuro haya cambios verdaderos.

Acero (2020), en Bogota con su investigación, como motivo principal que el estrés laboral y los principales resultados que genera en la salud, y disminuye la productividad, el estudio es de carácter cualitativo, no experimental de orden descriptiva y correlacional. Se basa en una tesis teórica, ya que esta información de diferentes investigaciones con el fin de compararlas y de crear una reflexión de los temas investigados, como resultado obtuvo que los colaboradores que no llegaron a cumplir con sus tareas asignadas tienen como consecuencia frustrarse y sufrir de estrés laboral, presentando consecuencias a nivel físico y mental como insomnio, taquicardia, pérdida de apetito, falta de motivación entre otros. Por ello se concluyó que la mejor solución es que las organizaciones hagan charlas individuales a sus colaboradores, ya que cada uno percibe de manera diferente el estrés laboral y que cada colaborador.

A nivel Nacional: Jeannet (2021), en Lima con su Tesis, la cual presento el objetivo general era determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp, para ello, se utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional con orientación cuantitativa, con una muestra de 114 colaboradores, los resultados mostraron que el 50,9% están ocasionalmente, y el 28,1% se sitúa en frecuentemente, un 14% lo clasifica como muy frecuente, y el 5,3% manifiesta que nunca y el 1,85 deduce pocas veces. Concluyendo que, con respecto al estudio se logró establecer una gran significancia correlacional entre el SSO y el DL, situándose muy alta a la correlación de 0.856 conforme al instrumento de Spearman con una significancia de 0.000 entre sus variables.

Según Núñez (2020), en Pimentel con su Investigación, en la cual muestra como objetivo general es establecer enlace existente entre el estrés laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020, investigación redactó en el ámbito de modelo descriptivo y correlacional de conformidad con el principal propósito que es un diseño no experimental. Empleo una metodología cuantitativa, en cuanto a la muestra fue de 30 colaboradores, el método que se utilizó fue la encuesta y cuestionarios, se contempló en el conjunto de los encuestados, 23 colaboradores, el 77% se localizan en una altitud elevada de

ambiente organizacional, mediante que el 7% de los colaboradores, un 23% altitud medio de ambiente organizacional. Se recomendó que es muy probable que los empleados de las instalaciones tengan menos estrés en el trabajo para que perjudiquen en un clima positivo y se pudiera trabajar mejor en la calidad de la empresa sin alta realización laboral.

Lozada (2020), en Arequipa con su tesis, tiene como objetivo principal fue atribuir el plan unidos en oposición del Estrés Laboral para disminuir el estrés laboral de los trabajadores de la zona con aseo público de la Municipalidad de Miraflores en la ciudad de Arequipa. Utilizando un planteamiento cuantitativo de modelo descriptivo correlacional de diseño preexperimental, en tanto la muestra es de 30 colaboradores, la técnica de aplicación es un cuestionario con una ficha de datos demográficos, como resultados por el cuestionario se contempló que el 14% están “muy alto”, y el 6% se ubica en “alto”, un 4% lo categoriza como “medio”, y el 4% en “bajo” y el 2% indica “muy bajo”, saliendo un resultado de un 50% de trabajadores que exponen a niveles muy altos de estrés. Por ende se concluyó que el estado emocional entre la exigencia del trabajo y los recursos que dispone naturalmente del fenómeno basado en los sentimientos del trabajador o empleado, de la cual dependerá de qué forma puede administrar las sus exigencias de los trabajadores.

Talavera (2019) en Cerro de Pasco su tesis, el objetivo principal es desarrollar un plan de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los riesgos asociados con las operaciones de muestreo de concentrado de cobre realizadas por la empresa SGS en Perú con respecto a la metódica es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, en tanto a la muestra es de 90 trabajadores, la técnica se aplicará una encuesta con una guía de datos. Como conclusión, que el proyecto de SGSSO es minimizar el peligro de la operación de muestreo de concentrado de cobre realizada por la empresa SGS en Perú, se registró una tasa de ausentismo del 17% en el primer semestre, reduciéndose en la comparación con el mismo periodo del año anterior.

A nivel Local: Nevado (2021), en Piura con su tesis, como objetivo general se perfeccionó el plan de gestión de seguridad y salud en desarrollo de las empresas chinas como Road and Bridge Corporation Sucursal Perú. Con razón a la metodología es tipo aplicada, de diseño preexperimental y de nivel explicativa, en tanto a la muestra es de 250 trabajadores, la técnica que se aplicará es un cuestionario. Se concluyó que

la perfección del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la labor es asegurar el progreso constante del desarrollo, cumpliendo con las leyes y reglamentos establecidos.

Farfán (2020) en Piura con su tiene como objetivo fundamental investigar la relación del estrés y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura – 2019. El estudio fue de corte transversal y correlacional, de enfoque no experimental, con una muestra de 309 trabajadores, el método que se aplicó es encuesta y entrevista que van a ser formuladas a los trabajadores de la Municipalidad. Se concluyo que la infraestructura la infraestructura que no cuenta con mejoras tecnológicas, en un ambiente laboral inadecuado que no permite la armonía entre colaboradores, entre otros aspectos de importancia, es por ello por lo que mediante el estudio pudo crear alternativas de solución como premiar el esfuerzo de a los colaboradores con incentivos económicos, cambiar mobiliario obsoleto por uno moderno y delegar diversas funciones para que no caigan en la rutina de realización de funciones.

Jiménez (2019) en Piura con su investigación obtuvo como finalidad de manifestar la asociación entre los niveles de estrés laboral y la dispepsia funcional del personal administrativo de la Universidad César Vallejo de Piura 2018. La investigación fue corte transversal, prospectivo, analítico y de diseño descriptivo, con una muestra de 228 colaboradores que participaron de la cual el 63,1% fueron femeninas entre el rango de edades de 24 a 56 años, la mediana de tiempo de trabajo fue de 5 años que el 80% fueron colaboradores del área y el 9,2% presentó un alto índice de estrés, la técnica que se le aplico fue la encuesta y ficha de recolección de datos de la cual van a ser formulados a los administrativos de la Universidad César Vallejo. Se concluyo que una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la despesia funcional entre los colaboradores administrativos de la Universidad César Vallejo de Piura 2018; el grado de estrés laboral fue muy alto con un 9,2%, medio con un 18,4% y bajo con un 55,7%.

Lazo (2018), en Piura presenta su tesis titulada, como objetivo principal es desarrollar propuestas para el diseño de los métodos de gestión de seguridad en el trabajo conforme a la norma OSHA 18001. Utilizando un diseño experimental de modelo correlacional de encuadre cuantitativo. En su muestra de 10 colaboradores saliendo un resultado de 55% de trabajadores, el procedimiento que se le aplicó fue la encuesta y ficha de recaudación de datos de la cual van a ser formulados a los

trabajadores. Se concluyó, La adaptación del proyecto de Seguridad y Salud Ocupacional juntamente con los registros para decretar los actos y condiciones inseguras en la empresa Agromar SA planta Agromango.

Por otro lado, se considera de gran utilidad el aporte de algunos autores, contribuirán al marco teórico de las variables investigadas y la vez ayudarán a poder sustentar el trabajo. Por lo tanto, en la base de la variable salud ocupacional tenemos al autor Palma et al (2020) infiere que la salud ocupacional es el medio que se una actividad multidisciplinaria que supervisa la prevención del cuidado de los empleados de las diferentes empresas.

Palma et al. (2020) en su investigación obtuvo como finalidad de poder identificar tres dimensiones, primero política de Prevención entre ellas se concreta que el documento organizativo, que expresa formalmente los lineamientos y objetivos generales para la implantación del plan de formación en riesgos laborales, donde se estudian algunas de las principales ideas de los autores en la cultura de prevención.

Otra de las dimensiones que nos señala Palma et al. (2020), es la formación de capacitación, de la cual está relacionada con el compromiso y formación de los colaboradores de la cual es un reforzamiento del clima laboral para poder crear una cultura enfocada en la prevención de la cual traigan efectos altamente positivos en la productividad organizacional. En lo que también viene haciendo un impacto en la organización del ambiente de factor dinámico en la comunidad organizacional e innovadoras a través de una herramienta fundamental para la competitividad, asegurando que las propuestas de cambios sean actualizadas y preparadas antes de su desarrollo en las empresas Vanegas et al. (2022).

En relación con la variable de Estrés Laboral, según Guerrero et al. (2019), la creciente presión de causar la saturación física/o mental de los colaboradores, lo que tiene múltiples consecuencias que afectan no solo la salud del colaborador sino que también su entorno más cercano porque crea un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. En lo cual podemos identificar tres dimensiones que conforman una parte de las cargas laborales de cada trabajador en donde las empresas que acompañan de la cuál tenemos en primer lugar la Irritabilidad, que está relacionado con el estado

emocional de la persona, estando en el trabajo en estado de cansancio físico y mental, mostrando en ocasiones un temperamento gruñón, irritable o enojado consigo mismo, y con el tiempo puede incluso cambiar su personalidad, lo que lo llevaría culpar a los demás compañeros de trabajo.

Para, Manuel (2022) señalo como otra dimensión la interacción laboral, lo cual está relacionada con la divergencia de los supervisores, relaciones sociales de las cuales se puede reducir a gravedad sobre la carga de trabajo para las supervisoras ya que ellas comprenden la timidez, su falta de habilidades y experiencia a la hora de hacer amigos, de las cuales pueden mantener una buena relación, sin sentir el miedo al rechazo que esto puede llegar a convertirse en una fobia.

Y finalmente, Guerrero et. al (2019) mencionó que el desgaste emocional que conllevo al estrés de los trabajadores, fatiga relacionada con la falta de energía para poder desempeñar en trabajo con largos periodos de tiempo en las actividades de la empresa sin interrupción lo cual esto puede provocar fatiga, dolores de cabeza, agotamiento de la energía que sienten o que ya no pueden más para la realización de los trabajos de la empresa.

Por todo lo anterior, es imperativo que las organizaciones de los profesionales de la salud y estrés en el trabajo entiendan los desafíos de sus empleados para que puedan evitar que los empleados de estas áreas puedan laborar tanto en su vida profesional como personal, en lugar de verse afectados por el desempeño laboral, dentro y fuera de ella.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación

Según Nieto (2018), señaló que la investigación fue aplicada porque tiene como finalidad resolver problemas en los desarrollos de distribución, para la adquisición de bienes y servicios que son aplicados en las actividades humanas. Enfatiza que se denomina aplicada porque se formuló hipótesis de trabajo con el fin de poder resolver incertidumbres en la productividad de una sociedad.

Ruiz (2023), el tipo de la investigación fue de enfoque mixto, por lo que incluirá la recopilación de información, mediante el análisis o interpretación de la investigación. En este enfoque se utilizó diferentes métodos, los cuales ayudaron a poder describir un problema en específico con el fin de encontrar diferentes formas de resolverlo, pero el método mixto es uno de los métodos más importantes, ya que este profundiza más sobre el problema que se investiga.

Para Jiménez (2021), el nivel de la investigación fue de correlación, que evaluó el enlace existente de dos variables establecidas, mediante la utilización de técnicas estadísticas y que además por la evaluación de una variable se podrá conocer el comportamiento de la otra variable.

3.1.2 Diseño de Investigación

Risco (2020) manifiesta que cuando un investigador se dedica a observar los sucesos sin poder intervenir en ellos, está conduciendo a una investigación no experimental.

Risco (2020) manifiesta que el corte transversal es la medición de las variables y se realiza en una única oportunidad para realizar un estudio. En modelo de estudio, primero se miden las particularidades de uno o varios grupos de unidades del momento concreto, sin tener en cuenta la evolución de dichas unidades.

Para Soto (2021), la investigación se desarrolló cuando se estudió las diferentes variables en un determinado tiempo, si con el tiempo estas variables

son cambiantes, no afecta a la investigación, ya que se basó en un tiempo específico y esta no tiene un seguimiento temporal. El diseño del estudio será no experimental de corte transversal, en donde los colaboradores no serán controlados, manipulados o alterados durante el estudio de la investigación y las conclusiones deben extraerse de la interpretación y la observación.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 01: Salud Ocupacional:

Definición conceptual:

Cervera (2023) que es una actividad multidisciplinaria que está destinada a proteger a los colaboradores por medio de la prevención y el control de enfermedades y accidentes, así como los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Definición operacional:

Para realizar la variable independiente de la salud ocupacional de lo cual se ha implementado 3 dimensiones, de la cual se ha identificado 6 indicadores y como principal instrumento se utilizará el cuestionario de la cual está constituido por 12 preguntas de las cuales serán aplicadas a los 85 trabajadores, sumando a este que se ejecutará una entrevista siguiendo una guía al gerente de la organización Ensamar S.R.L Piura.

Indicadores:

Se utilizarán 3 indicadores por cada dimensión, para la salud ocupacional se tiene; Observación de comportamiento seguro, ejecución del plan de formación, compromisos de los colaboradores, impacto en las métricas de rendimiento de la organización, monitoreo del desempeño de los colaboradores y seguimiento del comportamiento de los colaboradores.

Escala de medición:

Ordinal.

Variable 02: Estrés Laboral.

Definición conceptual:

Patlán (2019), es una reacción de un empleado ante los requisitos y tensiones laborales que no concuerdan con sus capacidades y recursos. En esta posición se empeora cuando el colaborador no cree que tiene suficiente apoyo de sus compañeros de trabajo o superiores, y cuando el trabajador tiene un control limitado sobre su trabajo y como puede manejar las exigencias y tensiones de su trabajo.

Definición operacional:

Para realizar la variable estrés laboral de la cual se ha podido implementar 3 dimensiones, de la cual se ha identificado 6 indicadores y como principal instrumento se utilizará el cuestionario de la cual está constituido por 12 preguntas de las cuales serán aplicadas a los 85 trabajadores, sumando a este que se ejecutara una guía de entrevista al gerente de la empresa Ensamar S.R.L Piura.

Indicadores:

Se utilizará 3 indicadores por cada dimensión, para el estrés laboral compartido, se tiene; Irritabilidad, reducción de la calidad de trabajo, divergencia con los supervisores, inadecuada relación, agotamiento y jornada larga.

Escala de medición:

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Hospinal et. al (2020) define la población como un grupo completo de cosas que se investigarán en una investigación, ya que es responsabilidad del investigador definir claramente las cosas que se van a llevar a cabo en la investigación, se obtendrá un total de 85 colaboradores, entre los administrativos, gerentes y contadores, ya que los ingenieros pertenecen a terciarios de la empresa Ensamar S.R.L.

Criterios de Inclusión:

En la investigación se considerará como objetos de inclusión a los colaboradores y propietarios del distinto, teniendo en cuenta que el rango de edades es entre los 23 a 45 años.

Criterio de Exclusión:

El criterio de exclusión, no se consideran a las personas de las cuales son menores de edad, y los habitantes que no trabajan en sociedad en donde se desarrolla dicho estudio.

Unidad de Análisis:

Conformada por los 85 colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas:

Rodríguez (2023), la técnica es un procedimiento utilizado para completar una tarea específica, con el fin de concretar objetivos de la responsabilidad adquirida, que se utilizan numerosas herramientas, que estas pueden ser consideradas ciencia o parte de ella porque su aplicación se extiende a cualquier campo en el que sea necesario aplicar un procedimiento.

Encuesta:

Gómez (2023), la encuesta es un método que sirve para recopilar la información a través de una serie de preguntas abiertas o cerradas, de las cuales deben estar bien estructuradas y redactadas para poder facilitar la codificación de lo seleccionado entre las opciones de las preguntas previas. Para la investigación, se utilizarán encuestas para conocer la persecución de los colaboradores sobre la salud ocupacional y estrés laboral de la Empresa Ensamar S.R.L.

Entrevista:

Mugira (2023), la entrevista es una herramienta técnica útil para recopilar datos de la investigación cualitativa, con el objetivo presente al artículo es definir la entrevista y revisar su clasificación, centrándose en la semiestructura, que es flexible y dinámica y no rígida.

3.4.2 Instrumentos:

Cuestionario

El cuestionario es un instrumento estándar que empleamos para poder recolectar datos durante el trabajo de las investigaciones cuantitativas, que se llevan a cabo principalmente con metodologías de la encuesta en el cual se permitió poder recoger la información a partir de las preguntas seleccionadas a

las personas que representan un modelo de la población (Meneses, 2018). Para la investigación, se utilizará un cuestionario para conocer la persecución de los colaboradores sobre la salud ocupacional y estrés laboral de la Empresa Ensamar S.R.L.

Guía de Entrevista:

Para Agatone (2023), la guía de entrevista es un instrumento útil para los entrevistadores, la cuál es una guía que está diseñada para ayudar a los entrevistadores para acondicionar una entrevista, con el objetivo fundamental de guiarse y asegurarse de que el entrevistador recolecte toda la información importante para evaluar a los postulantes de manera efectiva y precisa.

3.4.3 Validez de constructo:

Martinez (2019), es una variable en la que se puede medir y se encuentra adentro de la hipótesis, teoría o modelo teórico, de la cual es un atributo que no existe aislado sino una relación con otros de la cual debe inferirse a la certeza que está en nuestras manos de las puntuaciones de los validadores.

Tabla 1.

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultado
Palacios de Briceño, Mercedes Renee	5 años	Doctora	4
Gonzales Vera, Juan Francisco	5 años	Magister	3
Angulo Corcuera, Carlos Antonio	10 Años	Magister	4

3.4.4 Confiabilidad:

La confiabilidad de una mediación o de un instrumento, que puede ser medida o estimada por coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, que pueden tomar varias formas o expresiones, esto se debe a que la confiabilidad confronta una variedad de

significaciones de términos para las mediciones o estimaciones de los más importante más importantes que engloban del mismo (Martinez, 2019).

Tabla 2.

Confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Nivel de consistencia
V1= Salud Ocupacional	,948	12	Elevada
V2= Estrés Laboral	,963	12	Excelente
TOTAL	,976	24	Excelente

Nota. Consistencia de confiabilidad Excelente.

En la tabla 2 observamos el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach realizado al cuestionario de ambas variables, cuyas variables de 24 preguntas de 0.976 calificándose como excelente, para la V1: Salud ocupacional de 12 preguntas de 0.963 calificándola como excelente y de la v2: Estrés laboral de 12 preguntas de 0.948 calificándola como excelente; de tal manera que sus preguntas tienen consistencia interna y pueden ser aplicadas a otras unidades de análisis.

3.5. Procedimientos

Primero, se solicitará la autorización del gerente de Ensamar S.R.L., una empresa constructora e inmobiliaria, para que de esta manera se pueda utilizar y divulgar el nombre de la organización en el presente proyecto de investigación, relacionado con el tema de la encuesta y la entrevista que serán elaboradas por la variables dependiente e independiente (salud Ocupacional y estrés laboral) utilizando las dimensiones e indicadores de cada una de las variables examinadas, de la cual serán sometidos a una evaluación por tres profesionales especializados en la materia, de lo cual después de constatar que los ítems cumplen con cumplen con las características requeridas por los evaluadores tanto como: en claridad,

coherencia y relevancia se brindara la validación respectiva, de los cual se procede aplicar herramientas de recolección de datos.

Para el inicio del procedimiento estadístico se establecen las tablas y gráficos todo ello siguiendo un interpretación y análisis de datos. Para aprender de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L, se elaborará un cuestionario tomando en cuenta las dimensiones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos nos permite que se pueda examinar de manera completa la información recolectada para poder determinar las conclusiones y estas sean de ayuda a la organización para que tengan una mejor toma de decisiones. El presente estudio utiliza datos cuantitativos los cuales serán interpretados por los programas de Microsoft Excel y SPSS, los cuales serán interpretados mediante tablas y cuadros estadísticos con el fin de tener una mejor visualización de la información recopilada.

3.7. Aspectos éticos

En tal sentido la presente investigación respeta todos los parámetros éticos, además se respeta la autoría de las personas que han creado cada fuente de información, citando correctamente con edición de la norma APA, asimismo se utilizó la herramienta turnitin la cual verifica el nivel de plagio del proyecto de investigación, teniendo como resultado los niveles óptimos. Los instrumentos como el cuestionario se mantuvo siempre la privacidad de los participantes y que sean sinceros con sus respuestas.

Para Inguillay et al. (2019) informa que la investigación científica es una extensión de la ética personal, que se refiere a cómo los principios de conducta moral del ser humano se aplican específicamente en el contexto de la investigación científica y principalmente el trabajo académico.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

Para el desarrollo de la tesis, se recolectaron los resultados de los colaboradores sobre la gestión de la salud ocupacional, lo que permitió evaluar el nivel de estrés de los colaboradores de Ensamar S.R.L Piura – 2023. Los objetivos e hipótesis de la investigación se expresaron estadísticamente en las siguientes tablas analíticas:

4.1.1. Objetivo específico 1: Analizar la relación entre la política de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Tabla 3.

Política de Prevención – Salud Ocupacional y Estrés Laboral

Política de prevención	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.- El centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.	57	67,1	23	27,1	0	0,0	3	3,5	2	2,4	85	100%
2.- Los compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.	57	67,1	20	23,5	0	0,0	4	4,7	4	4,7	85	100%
3.- Toman en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.	60	70,6	20	23,5	0	0,0	3	3,5	2	2,4	85	100%

4.- La organización realiza capacitaciones para implementar el plan de prevención y política dentro de las organizaciones.	32	37,6	48	56,5	0	0,0	3	3,5	2	2,4	85	100%
--	-----------	------	-----------	------	----------	-----	----------	-----	----------	-----	-----------	------

Nota. Preguntas de la dimensión 1: Política de prevención de la V1: Salud ocupacional relacionada con la V2: Estrés laboral.

La Tabla 3, se observa que de 85 trabajadores: 57 con un 67.1% mencionan que nunca el centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional, 57 con un 67.1% mencionan que nunca los compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional, 60 con un 70.6% mencionan que nunca toman en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización y por ultimo 48 con un 56.5% refieren que casi nunca la organización realiza capacitaciones para implementar el plan de prevención y política dentro de las organizaciones.

Contrastación de la Hipótesis específica 1: La política de prevención se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023.

Tabla 4.

Correlación de Spearman

		Correlación de Spearman	
		D1V1= Política de prevención	V2= ESTRES LABORAL
D1V1= Política de prevención	Correlación de Spearman	1,000	,373**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
V2= ESTRES LABORAL	Correlación de Spearman	,373**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto tabla 4, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,373, es una correlación positiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la Hipótesis alterna, quiere decir que la política de prevención se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023.

4.2. Objetivo específico 2: Diagnosticar la relación entre la formación y capacitación, y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Tabla 5.

Formación y Capacitación – Salud Ocupacional y Estrés Laboral

Formación y capacitación	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.- Los colaboradores de la organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.	53	62,4	26	30,6	0	0,0	2	2,4	4	4,7	85	100%
6.- La organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndos e a aplicar la política de la salud ocupacional.	47	55,3	34	40,0	0	0,0	2	2,4	2	2,4	85	100%
7.- La formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los	34	40,0	47	55,3	0	0,0	2	2,4	2	2,4	85	100%

colaboradores de su organización.

8.- Las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.	52	61,2	28	32,9	0	0,0	3	3,5	2	2,4	85	100%
---	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----	----	------

Nota. Preguntas de la dimensión 2: Formación y capacitación de la V1: Salud ocupacional relacionada con la V2: Estrés laboral.

La Tabla 5, se observa que de 85 trabajadores: 53 con un 62.4% mencionan que nunca los colaboradores de la organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional, 47 con un 55.3% mencionan que nunca la organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional, 47 con un 55.3% mencionan que casi nunca la formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización y por último 52 con un 61.2% refieren que nunca las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.

Contrastación de la Hipótesis específica 2: La formación y capacitación se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023.

Tabla 6.*Correlación de Spearman*

		Correlación de Spearman	
		D2V1= Formación y Capacitación	V2= ESTRES LABORAL
D2V1= Formación y Capacitación	Correlación de Spearman	1,000	,596**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
V2= ESTRES LABORAL	Correlación de Spearman	,596**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto tabla 6, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,596, es una correlación positiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la Hipótesis alterna, quiere decir que la formación y capacitación se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023

4.3. Con respecto al objetivo específico 3: Establecer la relación entre planificación y control, y estrés laboral de los colaboradores de le Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Tabla 7.*Planificación y Control – Salud Ocupacional y Estrés Laboral*

Planificación y control	Escala de alternativas										Total (Σ)
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)	(5)			
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%

9.-	La organización realiza monitoreo sobre el desempeño de los colaboradores.	37	43,5	41	48,2	0	0,0	2	2,4	5	5,9	85	100%
10.-	La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.	58	68,2	19	22,4	0	0,0	6	7,1	2	2,4	85	100%
11.-	La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.	53	62,4	28	32,9	0	0,0	2	2,4	2	2,4	85	100%
12.-	La organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.	56	65,9	24	28,2	0	0,0	3	3,5	2	2,4	85	100%

Nota. Preguntas de la dimensión 3: Planificación y control de la V1: Salud ocupacional relacional relacionada con la V2: Estrés laboral.

La Tabla 7, se observa que de 85 trabajadores: 41 con un 48.2% mencionan que casi nunca la organización realiza monitoreo sobre el desempeño de los colaboradores, 58 con un 68.2% mencionan que nunca la organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional, 53 con un 62.4% mencionan que nunca la organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores y por ultimo 56 con un 65.9% refieren que nunca la organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.

Contrastación de la Hipótesis específica 3: Planificación - control se relaciona indirectamente con el Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Tabla 8.

Correlación de Spearman

		Correlación de Spearman	
		D3V1= Planificación y control	V2= ESTRES LABORAL
D3V1= Planificación y control	Correlación de Spearman	1,000	,299**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	85	85
V2= ESTRES LABORAL	Correlación de Spearman	,299**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	85	85

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

Nota. Correlación de Spearman.

Respecto tabla 8, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,299 es una correlación positiva baja, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la Hipótesis alterna, quiere decir que la Planificación - control se relaciona indirectamente con el Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

4.4 Con respecto al objetivo general: Determinar la relación de la gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023.

Tabla 9.

Relación de las variables mediante prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov		
Estadístico	gl	Sig.

V1= SALUD OCUPACIONAL	,307	85	,000
V2= ESTRES LABORAL	,310	85	,000

Nota. Uso de Kolmogorov-Smirnov por que la muestra es > a 50, n=85

En base a la variable independiente denominada **Salud ocupacional** se obtiene un nivel de significancia de 0.000 (Datos son no paramétricos) y la variable dependiente **Estrés laboral** es de 0.000 (Datos no paramétricos), por otro lado, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov en base a que la muestra es mayor a 50, aplicándose toda vez que la muestra es de 85 trabajadores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023.

Contrastación de la Hipótesis General: Existe una relación significativa en la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023.

Tabla 10.

Prueba de Correlación de Spearman

		Correlación de Spearman	
		V1= SALUD OCUPACIONAL	V2= ESTRES LABORAL
V1= SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Spearman	1,000	,438**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
V2= ESTRES LABORAL	Correlación de Spearman	,438**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto a la tabla 10, evidenciamos que coeficiente de correlación de Spearman es 0,438, es una correlación positiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la Hipótesis alterna, empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que existe una relación significativa en la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023.

4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista

Para el desarrollo de la investigación, se llevó a cabo una entrevista utilizando las respuestas de Karla Haydee Pacheco Vilela, la entrevistada, para analizar las variables de salud ocupacional y estrés laboral en la constructora Ensamar S.R.L 2023, las cuales se presentaron de manera adecuada según el diálogo desarrollado con la entrevistada, a continuación se describe:

Variable 1: salud ocupacional.

La constructora Ensamar en los últimos tiempos, está que hace cambios estructurales en la salud ocupacional contratando a ingenieros SSOMA, los cuales están altamente capacitados para proveer los riesgos que existan en las obras que están en ejecución, las capacitaciones constantes concientizan a los colaboradores de la importancia de la salud ocupacional.

Por otro lado regularizan los estándares de seguridad, ya que constante Sunafil ingresa a evaluar las diferentes obras para velar la seguridad colaboradores. La constructora al aplicar la salud ocupacional hace que sus colaboradores tengan confianza al ejecutar sus trabajos y ello a que den un mejor rendimiento, esto ayudando a que la organización pueda alcanzar sus metas establecidas y presente un crecimiento económico. La aplicación de la salud ocupacional hace que la empresa cobre prestigio entre otras organizaciones, ya que refleja el compromiso que tiene con sus colaboradores al momento de ejercer trabajos con un ambiente de riesgo considerable, así mismo cada colaborador cuenta con su seguro de riesgo el cual lo respalda su vida en caso de suscite un accidente laboral.

Variable 2: Estrés Laboral

La empresa constructora Ensamar , en la cual se dedica en el rubro de construcción en la cual realiza proyectos para el sector público y privado, de la cual realiza estándares de muy altos en dicho rubro, su público objetivo al cual está comprometido con personas de ambos sexos de cuales son colaboradores de la empresa, de la cual cada uno de ellos están capacitados constantemente en capacitaciones para poder proveedor riesgos que suceden dentro de las obras de

trabajo de la empresa ya sea en el horario de trabajo o fuera del horario de trabajo de la cuales existen en las obras que están en ejecución o en proceso de ejecución, las capacitaciones son constantes que se le hacen que los colaboradores para que tomen conciencia de la importancia del estrés laboral.

Cuando colaborador recibe diversos encargos o existe la falta de herramientas para poder afrontarlos con eficiencia y gran satisfacción. Estas principales herramientas abarcan nuestra organización, para el buen desempeño de sus trabajos pensando en la comunicación o en los ambientes de trabajo de la empresa. De la cual se ha optado que mucho de nuestros colaboradores sufren de estrés laboral por las exigencias que demanda dicho rubro al trabajar con tiempos establecidos por contrato es por ello que ha generado que los diversos colaboradores tengan problemas físicos y psicológicos, repercutiendo en retrasos de entregas de los proyectos porque algunos de nuestros colaboradores no están al activos con por el demasiado estrés lo que afecta la salud física y mental, así como el desempeño del trabajo, lo que afecta el rendimiento de los trabajadores que sienten al están presionados por el excesos de trabajos.

Y finalmente para resaltar que también es muy importante que los indicadores de desempeñando una buena labor, de los cuales permitirán medir de manera social si la empresa se está desempeñando correctamente y si está cumpliendo con sus objetivos y metas. Esto se lleva a cabo mediante encuestas a los empleados que miden su satisfacción laboral al servicio del público y de la empresa en la cual trabajan.

V. DISCUSIÓN

Se establece en base al primer objetivo específico, analizar la relación entre la política de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura-2023. La gestión de la salud ocupacional en las empresas en la que aumenta la productividad en todos los niveles, lo que nos permitirá a que la empresa maximice la eficiencia y pueda reducir los costos, lo que significaría mejores indicadores de calidad (Delgado, 2022). También es primordial conocer que una de las más importantes consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales es el estrés laboral, que afecta tanto la salud física como la mental, teniendo en cuenta la forma en la que se realiza el trabajo, lo que afecta el rendimiento de los trabajadores (Sánchez, 2019). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que el 60 con un 70.6% mencionaron que nunca toman en cuenta el plan de formación en la salud ocupacional que realiza la organización, mientras que el 57 con un 67.1% mencionaron que los compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de la salud ocupacional, por otro lado, el 48 con un 56.5% refieren que casi nunca la organización realiza capacitaciones para implementar el plan de prevención y política dentro de la organizaciones. Con respecto a los resultados obtenidos podemos apreciar que es muy importante planificar el control en la empresa con el único propósito de mejorar la eficiencia en el ámbito laboral, y permitir que los trabajadores y los líderes tomen decisiones correctas a sus trabajadores.

Frente a estos hallazgos, podemos explicar a profundidad y en base a las investigaciones realizadas que la dirección de la salud ocupacional y estrés laboral son factores muy importantes que debe mejorar para tener un buen desempeño dentro de la organización, que los colaboradores tengan un mayor conocimiento de los temas de salud ocupacional y estrés laboral, que nos facilitaría el máximo conocimiento de dichos temas, y que los colaboradores tengan las mismas ganas y desempeño, conocimiento de la salud ocupacional, beneficiando a la empresa al alcanzar las metas y objetivos corto y largo plazo.

En los resultados obtenidos, muestran cierta diferencia en la investigación de Onofre (2021), en donde nos muestra que de 38,072 trabajadores aplicándose un cuestionario, dando como resultados que el 47% presenta bajo nivel de estrés, el 53% en un nivel medio y relativamente muy alto, concluyendo que los colaboradores no se sienten cómodos con las acciones que tiene el líder y la relación entre compañeros. Todo ello viene de ser un problema para la organización pues los colaboradores no se sientes cómodos por las acciones que tiene sus jefes y la relación que tiene con sus compañeros es muy hostil por ellos los niveles de su rendimiento eran muy bajos, según la investigación que tuvo como principal impacto que las autoridades tomen acciones para suavizar el estrés laboral entres sus colaboradores con el fin de reducir el estrés en los colaboradores.

Por lo tanto, el factor Spearman = 0,373 y sig.=0.000, permitió ACEPTAR la primera hipótesis específica, ya que es una correlación positiva moderna en donde la política de prevención se relaciona indirectamente con el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Con respecto a la política de prevención de la salud ocupacional y estrés laboral, viene a ser uno de los factores importantes que promueve a dar una mejora continua a las circunstancias de seguridad y salud dentro de la organización, como principal elemento de calidad; también debemos tener en cuenta que el diseño y el desarrollo del sistema harán participar a los trabajadores, y que cada uno de ellos deben estar vinculados a los otros sistemas de gestión, como lo es la calidad y el medio ambiente.

El segundo objetivo específico, respecto a diagnosticar la relación entre la formación y capacitación y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023. De igual manera existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores, considerando que la capacitación es sumamente necesaria para que la organización sea exitosa, debido al término de la capacitación es muy necesaria para el éxito de toda organización (Huamachuco, 2020). También estos nuevos roles están vinculados con el exceso de trabajo y relacionado de forma directa con

agotamiento emocional, los síntomas de ansiedad y depresión, lo que resulta en estrés laboral por los docentes; siendo el estrés una de principales causas de absentismo, la falta de compromiso con la institución, la insatisfacción en el lugar de trabajo, la depresión y la ansiedad del alumnado (Alvites, 2019). En contraste a las bases teóricas, los resultados se reflejaron a estar de acuerdo que el 53 con un 62.4% mencionan que nunca los colaboradores de la organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional, 47 con un 55.3% mencionan que nunca la organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional, 47 con un 55.3% mencionan que casi nunca la formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización y por ultimo 52 con un 61.2% refieren que nunca las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, se puede afirmar que los resultados fueron un gran desafío para los colaboradores dentro de la empresa Ensamar, en la cual sus trabajadores mencionaron la organización no tiene el compromiso con sus trabajadores y tampoco tienen el compromiso de instruirlos sobre la salud ocupacional y estrés que sucede dentro del trabajo o fuera ello.

En cuanto a los hallazgos, se puede contemplar que es necesario evaluar primero la necesidad de los colaboradores para así poder entender sus expectativas frente a la salud ocupacional y estrés ya si poder satisfacer sus necesidad y deseos que ellos necesitan conocer dentro de la organización. Es afirmando desde la percepción de la entrevistada, pues nos ha mencionado que la empresa puede mejorar la percepción de sus colaboradores y que sus colaboradores puedan a dar lo mejor de ellos mismos, como en el primer día que llegaron a nuestra empresa.

En los resultados que se han obtenido, muestra cierta relación con la investigación de Jeannet (2021), fue de 114 colaboradores, como resultados se contempló que el 50,9% están ocasionalmente, y el 28,1% se ubica con frecuencia, un 14% lo establece como muy frecuente, y el 5,3% considera que nunca y el 1,85 indica pocas veces, lo que nos quiere decir es que los clientes

están ocurriendo a la omisión de las normas de seguridad; con respecto al estudio se logró establecer una gran significancia correlacional entre el SSO y el DL, quedando como resultado muy alta a la correlación de 0.856 conforme al estadístico de Spearman con una significancia de 0.000 entre sus variables. Asimismo, en la empresa por su prestigio buscan tener una relación frecuente con sus colaboradores para así poder entender sus expectativas frente a la salud ocupacional y estrés ya si poder satisfacer sus necesidad y deseos que ellos necesitan conocer dentro de la organización.

Por lo tanto, el factor Spearman = 0,596 y sig.=0.000, permitió ACEPTAR la segunda hipótesis específica , ya que es una correlación positiva moderna en donde se observa que la formación y capacitación se relaciona indirectamente con el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

El tercer objetivo específico, respecto a establecer la relación entre planificación y control y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023. La planificación y control de la salud ocupacional son partes muy importantes dentro de la gestión de una organización, las empresas deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos en lugar de trabajo y tomar medidas para abordar esos riesgos (Delgado, 2021). También se puede planificar en el trabajo, comprobar la calidad del trabajo, realizar cambios (organizativos o tecnológicos), elegir equipos o herramientas para el trabajo, adaptar las condiciones del lugar del trabajo, medidas para prevenir riesgos, ritmo de trabajo y número de frecuencia de interacciones con los trabajadores (Pérez et. al, 2019). En contraste a las bases teóricas, los resultados se reflejaron a estar de acuerdo que con 41 con un 48.2% mencionan que casi nunca la organización realiza monitoreo sobre el desempeño de los colaboradores, 58 con un 68.2% mencionan que nunca la organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional, 53 con un 62.4% mencionan que nunca la organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores y por ultimo 56 con un 65.9% refieren que nunca la organización realiza un correcto seguimiento a

los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional. Asimismo, se puede afirmar que los resultados fueron un gran desafío para los colaboradores dentro de la empresa Ensamar, en la cual sus trabajadores mencionaron la organización no tiene la organización, desempeño con sus trabajadores y tampoco tienen la planificación de instruirlos sobre la salud ocupacional y estrés que sucede dentro del trabajo o fuera ello.

En los resultados obtenidos, muestra cierta diferencia en la investigación de Nuñez (2020), fue de 30 colaboradores, la técnica que se utilizó fue la encuesta mientras tanto la investigación se efectuó mediante la aplicación de cuestionarios, se contempló en el conjunto de los encuestados, 23 colaboradores, el 77% se localizan en una altitud elevada de ambiente organizacional, mediante que el 7% de los colaboradores, un 23% altitud medio de ambiente organizacional. Se recomendó que es muy probable que los empleados de las instalaciones tengan menos estrés en el trabajo para que perjudiquen en un clima positivo y se pudiera trabajar mejor en la calidad de la empresa sin alta realización laboral.

Por lo tanto, el factor Spearman = 0,299 y sig.=0.000, permitió ACEPTAR la tercera hipótesis específica, ya que es una correlación positiva baja en donde se observa que la planificación y control se relaciona indirectamente con el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Finalmente, el objetivo general es determinar la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el estrés laboral de los empleados de Ensamar S.R.L Piura – 2023. Los trabajadores de la salud están obligados a cumplir con las demandas de la vida laboral moderna debido a los cambios significativos en la forma en que se organiza el trabajo y las relaciones laborales. Esto hace que se difícil de establecer una conexión entre el estrés y sus síntomas psicósomáticos, pero los más conocidos incluyen dolores musculares causados por las contracciones involuntarias, cefaleas, epigastralgia, trastornos del sueño, adicciones nocivas dentro de la empresa (Delgado et. al, 2020). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que en base a la variable independiente denominada Salud ocupacional se obtiene un nivel de

significancia de 0.000 (Datos son no paramétricos) y la variable dependiente Estrés laboral es de 0.000 (Datos no paramétricos), por otro lado, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov en base a que la muestra es mayor a 50, aplicándose toda vez que la muestra es de 85 colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023. Por lo que, al momento de implementar los datos paramétricos en las variables de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores en la cual se aplicó una muestra que es mayor a 50 de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se aplicó una muestra de 85 colaboradores a la empresa Ensamar S.R.L Piura.

En los resultados obtenidos, muestra cierta relación con la investigación de Jaramillo (2020), con una población de 110 individuos, dando como resultado brindar prevención y seguridad a los colaboradores, hizo referencia a que las sociedades deberían tener un propósito de previsión y acción ante cualquier riesgo natural o antrópico que pueda generar en el trabajo, por ello las organizaciones deben contar con una comunicación directa con las instituciones, obteniendo así un porcentaje de 60% de salud ocupacional, que la gran mayoría de los países latinos se ha establecido operacionales sobre la gestión de riesgos y salud ocupacional y se espera que a futuro haya cambios verdaderos. Mientras que, en la empresa Ensamar S.R.L Piura presenta un plan de seguridad y prevención para que los colaboradores tengan un buen desempeño.

Por lo tanto, el factor Spearman = 0,438 y sig.=0.000, permitió ACEPTAR la hipótesis general, ya que es una correlación positiva moderada en donde se ha empleado pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen la distribución normal, lo que nos quiere decir que existe una relación significativa en la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al primer objetivo se presenta un factor de Spearman $=0,373$, y un nivel de sig. $=0.000$, concluye que ambas variables tienen una correlación positiva moderada, sabiendo que la política de prevención radica en el conjunto de leyes las cuales tienen la finalidad de velar por el bienestar y cuidado personal de los colaboradores.
2. En cuanto al segundo objetivo que representa por la correlación de Spearman $= 0,596$, y sig. $= 0.000$, tienen una correlación positiva moderada, estos tendrán una mayor capacidad de poder tomar decisiones correctas en un ambiente de alta presión donde existan riesgos y así bajar los porcentajes de estrés laboral a estar expuestos a ambientes de riesgo.
3. De acuerdo con el tercer objetivo que representa con el factor de Spearman $= 0,299$, y sig. $= 0.000$, tienen una correlación positiva baja, esto repercutir positivamente en bajar los porcentajes de estrés entre los colaboradores dando un mejor desempeño en sus áreas de trabajo, con ello generando crecimiento en la organización.
4. En general la salud ocupacional y estrés laboral tienen una representación de Spearman $= 0,438$, y sig $= 0,000$, concluye que tiene una relación significativa, los colaboradores tomaran mejores decisiones y al sentirse importantes para la organización, los colaboradores bajaran sus niveles de estrés y con ello tendrán un mejor desempeño en la organización, beneficiando que la organización alcance sus metas de corto y largo plazo.

VII. RECOMENDACIONES

1. La organización cuenta con personal certificado por SSOMA que actualiza las normas de seguridad y documenta las medidas de prevención de seguridad para garantizar que los empleados se mantengan actualizados y realicen su trabajo de manera adecuada.
2. La organización emplea entidades de salud ocupacional para continuar capacitaciones certificadas, ayudar a los colaboradores a actuar en situaciones de riesgo laboral e integrar un psicólogo especializado en estrés laboral para estudios y estrategias de armonía.
3. Especialistas en planes de actividades de salud ocupacional para los empleados para detectar riesgos y evitar accidentes, garantizando un control adecuado y un ambiente de trabajo seguro tanto para los empleados como para la organización.
4. Los empleados que ingresan a la organización deben tener la seguridad de su seguridad, fomentando la confianza y reconociendo la importancia de la organización. Se deben implementar programas de confraternización para crear un ambiente de trabajo armonioso, fomentar el intercambio de experiencias y crear estrategias efectivas para lograr la máxima productividad.

REFERENCIAS

- Antonio García, A. M. (2022). Work characteristics and occupational health: validation and proposal. *annals of psychology*, 14.
- Acero Montoya, M. A. (2020, agosto). ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO. LUMIERES. <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8061#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20puede%20ser,insomnio%2C%20s%C3%ADndrome%20de%20Bornut%2C%20y>
- Agus Efendy, R. D. (2022). Implementation of occupational health and safety (OHS) management system to work stress among health workers using the COVID-19 pandemic at the Daya Regional General Hospital, Makassar. *Gac Méd Caracas*, 696-707.
- Aguilar, E. J. L. (2022). Occupational health as validity of human rights. *Encuentros (Maracaibo)*, (16), 392–405. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6917094>
- Abarca Arias, Y. M. (2021). Occupational stress and family dynamics in the nursing personnel. *Revista Cubana de Medicina General Integral.*, 37(3).
- Arias Gutiérrez, J., & Casanova Laudien, M. P. (2023, 14 marzo). Métodos Multivariados Aplicados al Análisis de Datos para la Identificación de Factores Relacionados a las Brechas de Género en el Contexto de I+D+i+e al Interior de la Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/10624>
- Almada Martínez, S. A. (2019, julio). utilización de los Métodos de Validación y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrado. UTIC. <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA%20ALMADA.pdf>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019, octubre). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *SCielo*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Consultores, B. (2022). Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación. *Online Tesis*. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>

- Cano-Candiotti, C. (2022). FACTORES DE RIESGO PARA LA EXPOSICIÓN AL SARS-COV-2 DURANTE LA PANDEMIA EN PERÚ EN PROFESIONALES DE SALUD OCUPACIONAL. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31 (4), 359–370.
- Carrion Salazar, B. E. (2022, diciembre). Optimización del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional Gestión administrativa y gestión del talento humano de las clínicas odontológicas institucionales. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10039>
- Cervera, A. (2023). Salud ocupacional: qué es y qué beneficios aporta a la empresa. SIMBIOTIA. <https://www.simbiotia.com/salud-ocupacional/>
- Camila Gómez, M. (2023, 30 junio). Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>
- Del Rocío Fajardo-Vanegas, P. (2022, 6 junio). Innovación del modelo de negocio y su impacto en las organizaciones. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/581>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020, noviembre). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Delgado, A. (2021, agosto). Aspectos a considerar en la planificación e implementación de la salud ocupacional. *HSE Software*. <https://hse.software/2021/04/05/aspectos-a-considerar-en-la-planificacion-e-implementacion-de-la-salud-ocupacional/#:~:text=La%20planificaci%C3%B3n%20e%20implementaci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20ocupacional%20es%20un,medidas%20para%20tratar%20esos%20riesgos>.
- Espinoza, Dra. E. (2017, 19 octubre). Métodos y Técnicas de recolección de la información. BVS.Hn. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.recoleccion.pdf>
- Farfán Yovera, M. E. (2020). Estrés y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>
- Fernández-Bedoya, V. H. (17 de julio de 2020). espíritu emprendedor . Obtenido de <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207/275>

- Fernández-Bedoya, V. H. (17 de julio de 2020). espíritu emprendedor . Obtenido de <http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207/275>
- Fernández-Bedoya, V. H. (17 de julio de 2020). ResearchGate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343022165_Tipos_de_justificacion_en_la_investigacion_cientifica
- Giraldo, Y. (2021). Diagnóstico del impacto del estrés laboral en equipos de obra. LACCEI, 1-7.
- Hernández Palma, H., Botero Quintero, S., & Chiquillo Rodelo, J. (2020, 6 julio). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. Academia & Derecho. <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/445>
- Hammond, M. (2023, febrero). Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla (incluye ejemplos). Hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>
- Huamachuco Ramos, M. A. (2020, septiembre). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Repositorio Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf
- Jaramillo Ullauri, C. O. (2020). Generar una herramienta que permita la transversalización de la gestión de riesgos y emergencias orientada a la vinculación con la seguridad y salud ocupacional. UNIVERSIDAD DE AZUAY-REPOSITORIO INSTITUCIONAL. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9821>
- Jiménez Moscol, C. J. (2019). Estrés laboral y su relación con la dispepsia funcional en trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo, Piura, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40369>
- José Pizarro, F. F. (2019). Occupational Health in Chilean Copper Mine. Salud Uninorte, 25.
- Jiménez-de-Aliaga, KM (2020). Un estudio transversal sobre la cultura ambiental y la salud ocupacional de los recicladores informales en Lima, Perú. Medwave , 20 (6), e7952. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.06.7952>

- Jiménez, I. P. M., & Di Pierro, C. G. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio siglo XXI*, 39(1), 167-188. <https://doi.org/10.6018/educatio.451971>
- Jeannet, M. B. S. (2021). Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., 2020. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2038>.
- Lozada Collado, K. J. (2020). Aplicación del programa “Trabajando Juntos contra el estrés Laboral” para reducir los estresores laborales en los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de Miraflores, Arequipa 2019. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3613>
- Lazo Burgos, B. se D. (2018). Implementación de un Plan de Seguridad y Salud ocupacional para mejorar la seguridad y salud ocupacional En el personal del área de Mantenimiento Electromecánico en la planta de Agromango de la empresa Agromar Industrial SA. Tambogrande - Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33547>
- Marsollier, R., & Expósito, C. (2021). Riesgos y salud ocupacional en el empleo público: Un análisis de perfiles psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología*, 1-20.
- Muguira, A. (2023). ¿Qué es una entrevista? todo lo que debes saber al respecto. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-entrevista/>
- Martínez, M. R. G., Villasante, M. J. G., & Paredes, G. L. V. (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de seguridad y salud ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 51-77. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21499>
- Meneses, J. (2018, septiembre). El cuestionario. *Femrecerca*. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Nevado Santoyo, G. H. (2021). Mejoramiento del sistema de gestión integral de Seguridad, Salud Ocupacional y medio Ambiente en la empresa China Road and Bridge Coporation Sucursal Perú para el proyecto del corredor vial Lima-Canta-Huayllay-Dv. Cochamarca-Emp. PE 3N. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3179>

- Núñez, J. J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7106>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N. O 1, Quito, en el año 2019. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? SCIELO. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Oncins de Frutos, M., & Fidalgo Vega, M. (2019, agosto). EL CONTROL DEL TRABAJO FACTOR MODERADOR DEL ESTRÉS. INSST.es. <https://www.insst.es/documents/94886/789635/El+control+del+trabajo%2C+factor+moderador+del+estr%C3%A9s.pdf/ffb750f5-13ea-4346-8a33-e790ec9a833c?t=1605802864810>
- Risco, A. A. (2020). Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Justificaci%C3%B3n%20metodo%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,mplic>
- Rodriguez-Rojas, R. R., Escobar-Galindo, C. M., Veliz-Terry, P. M., & Jara-Espinoza, R. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. Archivos de prevención de riesgos laborales, 24(2), 117–132. <https://doi.org/10.12961/apr.l.2021.24.02.04>
- Rodríguez, D. (2023). Técnica. ConceptoDefinición. <https://conceptodefinicion.de/tecnica/>
- Ruiz, F. J. (2023). Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/270377>

- Sánchez, J. M. (2019, julio). Estrés laboral. BINASSS.SA.
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Soto, A. (enero de 2021). scielo. Obtenido de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
- Talavera Mendoza, A. J. (2019, 16 octubre). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar los riesgos en la operación de muestreo de concentrado de cobre – empresa SGS del Perú – unidad Minera Chinalco – Morococha – 2019. Repositorio Institucional UNDAC.
<http://45.177.23.200/handle/undac/1617>
- Viviana Rodríguez, Y. B. (2021). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre. CES PSICOLOGÍA, 1-22.
- Yupari-Azabache, IL (2021). Estudio comparativo de estrés laboral y características docentes en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. CICIC 2022 - Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética En El Contexto de la 13ª Multiconferencia Internacional sobre Complejidad, Informática y Cibernética, IMCIC 2022 - Memorias, 79–84.
<https://doi.org/10.54808/CICIC2022.01.79>

Anexos

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L PIURA - 2023.**

Investigadores: Nayib Dudley Huacchillo Córdova.

Jorge Edinson Garcia Peña.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L PIURA – 2023.”, cuyo objetivo Determinar la gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023. Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se genera información novedosa sobre el impacto de la gestión de salud ocupacional y el estrés laboral, en particular a las empresas orientadas en el rubro de constructora e inmobiliaria en la ciudad de Piura en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L PIURA - 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual, mediante la plataforma Zoom. 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):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted 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 deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde 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 él Investigadores Huacchillo Córdova, Nayib Dudley; García Peña, Jorge Edinson email nayibcordova@ucvvirtual.edu.pe, jgarciapena@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ericka Julissa Suysuy Chambergo, email esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nemecio Enrique Samamé Ruidias

Fecha y hora: 22 de Mayo de 2023 – 10:40 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.
**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV
Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20526021658
Constructora e Inmobiliaria Ensamar S.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Nemecio Enrique Samamé Ruidias	DNI: 41290550

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L PIURA - 2023.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación Administración	
Autores:	DNI: 70513730
Nayib Dudley Huacchillo Córdova	DNI: 71852896
Jorge Edinson García Peña	

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.

Lugar y Fecha: Piura, 22 de mayo de 2023

Firma y sello:  _____
(Enrique Nemecio Samamé Ruidias)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.


**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la Escuela de Administración**

Título del proyecto de Investigación: Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura 2023.

Autor(es): Huacchillo Córdova Nayib Dudley

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro (s) autor(es) del proyecto: García Peña Jorge Edinson

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura - Perú

Código de revisión del proyecto:

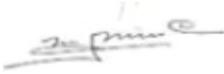
Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

Nº	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		



Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Piura, 07 de Julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.
Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura 2023**”, presentado por los autores **Huacchillo Córdova Nayib Dudley; García Peña Jorge Edinson**, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(**X**) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5:
Tabla 11.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Salud Ocupacional	Cervera, A. (2023), define que la salud ocupacional engloba diferentes áreas, orientada en prevenir y controlar los diversos riesgos laborales, con el fin de disminuir enfermedades y los accidentes que se suscitan en cualquier trabajo, su importancia es brindar áreas de trabajo saludable con el propósito de que los colaboradores pueden desempeñarse de manera correcta.	Para analizar y medir la variable independiente de salud ocupacional se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 6 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario el cual está constituido por 12 preguntas y se les aplicará a los 85 trabajadores y una guía de entrevista al gerente de la empresa Ensamar S.R.L Piura.	Política de Prevención	Observación de comportamiento seguro	Ordinal
			Formación y Capacitación	Ejecución del plan de formación	Ordinal
			Planificación y Control	Compromisos de los colaboradores Impacto en las métricas de rendimiento de la organización Monitoreo del desempeño de los colaboradores Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	Ordinal

Variable 02: Estrés Laboral	<p>Pérez. (2019), menciona que el estrés laboral se asocia con los trastornos emocionales y físicas de los colaboradores al estar expuesto en ambientes dañinos donde sus habilidades no convergen con los requisitos del trabajo.</p>	<p>Para analizar la variable estrés laboral se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 6 indicadores y como instrumento se utilizará una encuesta el cual está constituido por 12 preguntas y se les aplicará a los 85 trabajadores y una guía de entrevista al gerente trabajadores de la empresa Ensamar S.R.L Piura.</p>	Sobre Carga Laboral	Irritabilidad Reducción de la calidad de trabajo	Ordinal
			Interacción Laboral	Divergencia con los Supervisores Inadecuada Relación	Ordinal
			Desgaste Emocional	Agotamiento Jornada Larga	Ordinal

Nota. Elaboración propia

Anexo 6:

Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Gestión de la Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> • Población y muestra: 85 Trabajadores • Tipo de Investigación: Aplicada • Enfoque de la Investigación: Mixto • Diseño de la Investigación: No experimental de corte transversal, Correlacional
	¿ Cómo se relaciona la gestión de la salud ocupacional y el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023?	Determinar la relación de la gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023.	Existe una relación significativa en la gestión de salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023.	
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	
	PE1: ¿Cuál es la relación entre gestión de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023? PE2: ¿ Cómo es la relación entre la formación y capacitación y estrés	OE1: Analizar la relación entre la gestión de prevención y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.	H1: La gestión de prevención se relaciona indirectamente con el Estrés Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023. H2: La formación y capacitación se relaciona indirectamente con el Estrés	

	<p>laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura-2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre planificación - control y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura-2023?</p>	<p>OE2: Diagnosticar la relación entre la formación y capacitación, y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre planificación y control, y estrés laboral de los colaboradores de le Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.</p>	<p>Laboral de los colaboradores de le empresa Ensamar S.R.L Piura- 2023.</p> <p>H3: Planificación - control se relaciona indirectamente con el Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de Instrumentos: Encuesta, Entrevista y Guía de Entrevista. • Nivel de investigación: Correlacional • Alcance temporal de la investigación: Transversal
--	---	---	---	--

Nota. Elaboración propia

Anexo 7:
Tabla 12.

Instrumento de recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N° de ítems	ítems
X: SALUD OCUPACIONAL	X1: Política de Prevención	X1.1	Observación de Comportamiento seguro	1	El centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.
				2	Los compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.
			Ejecución del plan de formación	3	Toman en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.
				4	La organización realiza capacitaciones para implementar el plan de prevención y política dentro de las organizaciones.

	X2: Formación y Capacitación	X1.2	Compromisos de los colaboradores	5	Los colaboradores de la organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.	
				6	La organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional.	
		Impacto en las métricas de rendimiento de la organización	7	La formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización.		
			8	Las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.		
	X3: Planificación y Control	X1.3	Monitoreo del desempeño de los colaboradores	9	La organización realiza monitoreo sobre el desempeño de los colaboradores.	
				10	La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.	
		Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	11	La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.		
			12	La organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.		
	Y: ESTRÉS LABORAL	Y1: Sobre Carga Laboral	Y1.4	Irritabilidad	13	Han desarrollado irritabilidad frente a la sobre carga laboral.
					14	La organización toma en cuenta la frustración de los colaboradores cuando tienen sobre carga laboral.

			Reducción de la calidad de trabajo	15	Los compañeros de trabajo han reducido la calidad de trabajo frente al estrés laboral.
				16	El rendimiento laboral no es el mismo al de antes debido a la sobre carga laboral.

	Y2: Interacción Laboral	Y 1.5	Divergencia con los Supervisores	17	Los supervisores de la organización tienen algún conflicto para interactuar con los colaboradores.
				18	En algún momento han tenido una discrepancia con sus supervisores sobre algún tema en específico.
		Inadecuada Relación	19	Se ha desarrollado discrepancias con los supervisores sobre algún tema en específico.	
			20	Los ejecutivos tienen buena relación entre los colaboradores de la organización.	
	Y3: Desgaste Emocional	Y 1.6	Agotamiento	21	Se ha desarrollado conflictos entre compañeros de trabajo para solucionar un tema en específico.
				22	Los colaboradores han desarrollado agotamiento frente al estrés laboral.
			Jornada Larga	23	Los colaboradores de trabajo tienen cambios emocionales por el agotamiento laboral.
				24	La organización desarrolla jornadas largas de trabajo a sus colaboradores.

Anexo 8:
Cuestionario

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables de Salud Ocupacional y Estrés Laboral.

Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	5	4	3	2	1
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

V1. Salud Ocupacional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				5	4	3	2	1
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Política de Prevención	Observación de comportamiento Seguro	1	El centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.					
		2	Los compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.					
	Ejecución del plan de formación	3	Toman en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.					
		4	La organización realiza capacitaciones para implementar el plan de prevención y política dentro de las organizaciones.					
Formación y Capacitación	Compromiso de los colaboradores	5	Los colaboradores de la organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.					
		6	La organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional.					
	Impacto en las métricas de rendimiento de la organización	7	La formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización.					
		8	Las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.					
Planificación y Control	Monitoreo del desempeño de los colaboradores	9	La organización realiza monitoreo sobre el desempeño de los colaboradores.					
		10	La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.					
	Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	11	La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.					
		12	La organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.					

V2. Estrés Laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				5	4	3	2	1
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Sobre Carga Laboral	Irritabilidad	13	Han desarrollado irritabilidad frente a la sobre carga laboral.					
		14	La organización toma en cuenta la frustración de los colaboradores cuando tienen sobre carga laboral.					
	Reducción de la calidad de trabajo	15	Los compañeros de trabajo han reducido la calidad de trabajo frente al estrés laboral.					
		16	El rendimiento laboral no es el mismo al de antes debido a la sobre carga laboral.					
Interacción Laboral	Divergencia con los supervisores	17	Los supervisores de la organización tienen algún conflicto para interactuar con los colaboradores.					
		18	En algún momento han tenido una discrepancia con sus supervisores sobre algún tema en específico.					
	Inadecuada relación	19	Se ha desarrollado discrepancias con los supervisores sobre algún tema en específico.					
		20	Los ejecutivos tienen buena relación entre los colaboradores de la organización.					
Factores de compra	Agotamiento	21	Se ha desarrollado conflictos entre compañeros de trabajo para solucionar un tema en específico.					
		22	Los colaboradores han desarrollado agotamiento frente al estrés laboral.					
	Jornada Larga	23	Los colaboradores de trabajo tienen cambios emocionales por el agotamiento laboral.					
		24	La organización desarrolla jornadas largas de trabajo a sus colaboradores.					

Muchas gracias

Anexo 9:
Entrevista:

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<p>Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada: "Gestión de la Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura - 2023", siendo vital su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.</p>	
<p><u>ASPECTOS GENERAL</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • ENTREVISTADOR (A): • ENTREVISTADO (A): • EMPRESA: 	<ul style="list-style-type: none"> • FECHA:/...../..... • TIEMPO:

VARIABLE: SALUD OCUPACIONAL

DIMENSIÓN POLÍTICA DE PREVENCIÓN	
Observación de comportamiento seguro	1. Cuénteme, ¿Qué observaciones preventivas de seguridad ha realizado en la empresa?
Ejecución del plan de formación	2. ¿Qué pasos ha seguido para la implementación de salud ocupacional en la empresa Ensamar S.R.L?
DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Compromisos de los colaboradores	3. ¿Cuáles son las responsabilidades que tienen todos los colaboradores dentro del sistema de gestión de su seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa?
Impacto en las métricas de rendimiento de la organización	4. ¿Qué impacto considera que tendría la verificación del sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa?
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y CONTROL	

Monitoreo del desempeño de los colaboradores	5. Dígame, usted tiene un programa de seguridad en la empresa?, ¿Cómo influye el programa de seguridad laboral y salud ocupacional en la productividad de sus colaboradores dentro de la empresa Ensamar S.R.L?
Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	6. ¿Cuáles son sus puntos débiles que tiene la empresa con respecto a la salud ocupacional de sus colaboradores? ¿O cómo los piensa mejorar?

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN SOBRE CARGA LABORAL	
Irritabilidad	7. Dígame, ¿Qué comportamientos incrementan el nivel de estrés de los colaboradores y los perjudican en el bienestar organizacional de la empresa?
Reducción de la calidad de trabajo	8. Dígame, ¿Siente preocupación por que sus trabajadores renuncien después de un mes de trabajo?
DIMENSIÓN INTERACCIÓN LABORAL	
Divergencia con los Supervisores	9. Usted como gerente de la Empresa, ¿Cómo daría seguimiento al estrés que enfrentan sus colaboradores en la Empresa?
Inadecuada Relación	10. ¿Si pudiera hacer algo para evitar renuncias innecesarias, que es lo que haría usted como gerente de la empresa?
DIMENSIÓN DESGASTE EMOCIONAL	
Agotamiento	11. Al momento de Socializar con sus trabajadores es difícil. ¿Cuándo está con amigos o familiares, siente que se ha desconectado y me cuesta prestar atención a lo que dicen sus trabajadores?.
Jornada Larga	12. ¿Qué tipo de actividades le gustaría realizar juntos con sus colaboradores para liberarse un poco de la sobre carga laboral?

Muchas gracias

Anexo 10
Instrumento B: Guía de Entrevista

VARIABLES	INDICADORES		TÉCNICA/ INSTRUMENTO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS
X: SALUD OCUPACIONAL	X1. 1	Observación de comportamiento seguro	Entrevista/Guía de entrevista	1	Cuénteme, ¿Qué observaciones preventivas de seguridad ha realizado en la empresa?
	X1. 2	Ejecución del plan de formación		2	¿Qué pasos ha seguido para la implementación de salud ocupacional en la empresa Ensamar S.R.L?
	X2. 1	Compromisos de los colaboradores		3	¿Cuáles son las responsabilidades que tienen todos los colaboradores dentro del sistema de gestión de su seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa?
	X2. 2	Impacto en las métricas de rendimiento de la organización		4	¿Qué impacto considera que tendría la verificación del sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa?
	X3. 1	Monitoreo del desempeño de los colaboradores		5	Dígame, usted tiene un programa de seguridad en la empresa?, ¿Cómo influye el programa de seguridad laboral y salud ocupacional en la productividad de sus colaboradores dentro de la empresa Ensamar S.R.L?
	X3. 2	Seguimiento del comportamiento de los colaboradores		6	¿Cuáles son sus puntos débiles que tiene la empresa con respecto a la salud ocupacional de sus colaboradores? ¿O cómo los piensa mejorar?



Y: ESTRÉS LABORAL	Y1. 1	Irritabilidad	Entrevista/Guía de entrevista	7	Dígame, ¿Qué comportamientos incrementan el nivel de estrés de los colaboradores y los perjudican en el bienestar organizacional de la empresa?
	Y1. 2	Reducción de la calidad de trabajo		8	Dígame, ¿Siente preocupación por que sus trabajadores renuncien después de un mes de trabajo?
	Y2. 1	Divergencia con los Supervisores		9	Usted como gerente de la Empresa, ¿Cómo daría seguimiento al estrés que enfrentan sus colaboradores en la Empresa?
	Y2. 2	Inadecuada Relación		10	¿Si pudiera hacer algo para evitar renuncias innecesarias, que es lo que haría usted como gerente de la empresa?
	Y3. 1	Agotamiento		11	Al momento de Socializar con sus trabajadores es difícil. ¿Cuándo está con amigos o familiares, siente que se ha desconectado y me cuesta prestar atención a lo que dicen sus trabajadores?.
	Y3. 2	Jornada Larga		12	¿Qué tipo de actividades le gustaría realizar juntos con sus colaboradores para liberarse un poco de la sobre carga laboral?

Anexo 11: Juicio de Expertos
FORMATO DE VALIDACIÓN
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Ensamar S.R.L Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DRA. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.
Autor(es):	Nayib Dudley Huacchillo Córdova Jorge Edinson García Peña
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	PIURA
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Salud Ocupacional	- Política de Prevención - Formación y Capacitación - Planificación y Control	Cervera, A. (2023), define que la salud ocupacional engloba diferentes áreas, orientada en prevenir y controlar los diversos riesgos laborales, con el fin de disminuir enfermedades y los accidentes que se suscitan en cualquier trabajo.
Estrés Laboral	- Sobre Carga Laboral - Interacción Laboral - Desgaste Emocional	Pérez. (2019), menciona que el estrés laboral se asocia con los trastornos emocionales y físicas de los colaboradores al estar expuesto en ambientes dañinos donde sus habilidades no convergen con los requisitos del trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted les presenté el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura, elaborado por nombre de autores Nayib Dudley Huacchillo Córdova, Jorge Edinson García Peña en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: SALUD OCUPACIONAL

- Primera dimensión: Política de Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Observación de comportamiento seguro	1. Usted en su centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.	3	4	4	
	2. Sus compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.	3	4	4	
Ejecución del plan de formación	3. Usted toma en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.	3	4	4	
	4. La organización realiza capacitaciones para implementar el plan prevención y política dentro de las organizaciones.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Formación y Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos de los colaboradores	5. Cree usted que los colaboradores de su organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.	3	4	4	
	6. Siente que la organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional.	3	4	4	
Impacto en las métricas de	7. Usted cree que la formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización.	3	4	4	



rendimiento de la organización	8. Siente usted que las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.	3	4	4	
---------------------------------------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Planificación y Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monitoreo del desempeño de los colaboradores	9. Existe un correcto monitoreo de la organización sobre el desempeño de los colaboradores.	4	4	4	
	10. La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.	3	4	4	
Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	11. La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.	4	4	4	
	12. Siente que la organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.	3	4	4	


Variable del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Sobre Carga Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Irritabilidad	13. Usted ha desarrollado irritabilidad frente a la sobre carga laboral.	3	4	4	
	14. Sientes que la organización toma en cuenta la frustración de los colaboradores cuando tienen sobre carga laboral.	2	4	4	
Divergencia con los Supervisores	15. Siente que sus compañeros de trabajo han reducido la calidad de trabajo frente al estrés laboral.	4	4	4	
	16. Siente que su rendimiento laboral no es el mismo al de antes debido a la sobre carga laboral.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Interacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Divergencia con los trabajadores	17. Los supervisores de la organización tienen algún conflicto para interactuar con los colaboradores.	4	4	4	
	18. En algún momento han tenido una discrepancia con sus supervisores sobre algún tema en específico.	4	4	4	
Inadecuada Relación	19. Existe una inadecuada relación entre los colaboradores de la organización.	3	4	4	
	20. En algún momento han tenido algún tipo de conflictos con sus compañeros de trabajo para solucionar un tema en específico.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desgaste Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agotamiento	21. Usted está desarrollando agotamiento frente al estrés laboral.	4	4	4	
	22. Siente que sus compañeros de trabajo tienen cambios emocionales por el agotamiento laboral.	4	4	4	
Jornada Larga	23. La organización desarrolla jornadas largas de trabajo a sus colaboradores.	4	4	4	
	24. Usted cree que sus compañeros se sienten frustrados por el exceso de trabajo.	4	4	4	





 Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

DNI N° 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:s

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Ensamar S.R.L Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MG. JUAN FRANCISCO GONZALES VERA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.
Autor(es):	Nayib Dudley Huacchillo Córdova Jorge Edinson García Peña
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	PIURA
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Salud Ocupacional	- Política de Prevención - Formación y Capacitación - Planificación y Control	Cervera, A. (2023), define que la salud ocupacional engloba diferentes áreas, orientada en prevenir y controlar los diversos riesgos laborales, con el fin de disminuir enfermedades y los accidentes que se suscitan en cualquier trabajo.
Estrés Laboral	- Sobre Carga Laboral - Interacción Laboral - Desgaste Emocional	Pérez. (2019), menciona que el estrés laboral se asocia con los trastornos emocionales y físicas de los colaboradores al estar expuesto en ambientes dañinos donde sus habilidades no convergen con los requisitos del trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted les presenté el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura, elaborado por nombre de autores Nayib Dudley Huacchillo Córdova, Jorge Edinson García Peña en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: SALUD OCUPACIONAL

- Primera dimensión: Política de Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Observación de comportamiento seguro	1. Usted en su centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.	3	3	3	
	2. Sus compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.	3	3	3	
Ejecución del plan de formación	3. Usted toma en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.	3	3	3	
	4. La organización realiza capacitaciones para implementar el plan prevención y política dentro de las organizaciones.	3	3	3	

- Segunda dimensión: Formación y Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos de los colaboradores	5. Cree usted que los colaboradores de su organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.	3	3	3	
	6. Siente que la organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional.	3	3	3	
Impacto en las métricas de	7. Usted cree que la formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización.	3	3	3	



rendimiento de la organización	8. Siente usted que las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.	3	3	3	
---------------------------------------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Planificación y Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monitoreo del desempeño de los colaboradores	9. Existe un correcto monitoreo de la organización sobre el desempeño de los colaboradores.	3	3	3	
	10. La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.	3	3	3	
Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	11. La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.	3	3	3	
	12. Siente que la organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.	3	3	3	

Variable del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Sobre Carga Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Irritabilidad	13. Usted ha desarrollado irritabilidad frente a la sobre carga laboral.	3	3	3	
	14. Sientes que la organización toma en cuenta la frustración de los colaboradores cuando tienen sobre carga laboral.	3	3	3	
Divergencia con los Supervisores	15. Siente que sus compañeros de trabajo han reducido la calidad de trabajo frente al estrés laboral.	3	3	3	
	16. Siente que su rendimiento laboral no es el mismo al de antes debido a la sobre carga laboral.	3	3	3	

- Segunda dimensión: Interacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Divergencia con los trabajadores	17. Los supervisores de la organización tienen algún conflicto para interactuar con los colaboradores.	3	3	3	
	18. En algún momento han tenido una discrepancia con sus supervisores sobre algún tema en específico.	3	3	3	
Inadecuada Relación	19. Existe una inadecuada relación entre los colaboradores de la organización.	3	3	3	
	20. En algún momento han tenido algún tipo de conflictos con sus compañeros de trabajo para solucionar un tema en específico.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Desgaste Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agotamiento	21. Usted está desarrollando agotamiento frente al estrés laboral.	3	3	3	
	22. Siente que sus compañeros de trabajo tienen cambios emocionales por el agotamiento laboral.	3	3	3	
Jornada Larga	23. La organización desarrolla jornadas largas de trabajo a sus colaboradores.	3	3	3	
	24. Usted cree que sus compañeros se sienten frustrados por el exceso de trabajo.	3	3	3	




MG. CPC Juan Francisco Gonzales Vera
MAT. 1476

(MG. JUAN FRANCISCO GONZALES VERA)

DNI N° 02664225

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Ensamar S.R.L Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MBA. CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Salud Ocupacional y Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.
Autor(es):	Nayib Dudley Huacchillo Córdova Jorge Edinson García Peña
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	PIURA
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico



VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Salud Ocupacional	- Política de Prevención - Formación y Capacitación - Planificación y Control	Cervera, A. (2023), define que la salud ocupacional engloba diferentes áreas, orientada en prevenir y controlar los diversos riesgos laborales, con el fin de disminuir enfermedades y los accidentes que se suscitan en cualquier trabajo.
Estrés Laboral	- Sobre Carga Laboral - Interacción Laboral - Desgaste Emocional	Pérez. (2019), menciona que el estrés laboral se asocia con los trastornos emocionales y físicas de los colaboradores al estar expuesto en ambientes dañinos donde sus habilidades no convergen con los requisitos del trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted les presenté el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Empresa Ensamar S.R.L Piura, elaborado por nombre de autores Nayib Dudley Huacchillo Córdova, Jorge Edinson García Peña en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: SALUD OCUPACIONAL

- Primera dimensión: Política de Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Observación de comportamiento seguro	1. Usted en su centro de trabajo mantiene un comportamiento tomando en cuenta la salud ocupacional.	4	4	4	
	2. Sus compañeros de trabajo mantienen un comportamiento seguro siguiendo las políticas de salud ocupacional.	4	4	4	
Ejecución del plan de formación	3. Usted toma en cuenta el plan de formación en salud ocupacional que realiza la organización.	4	4	4	
	4. La organización realiza capacitaciones para implementar el plan prevención y política dentro de las organizaciones.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Formación y Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromisos de los colaboradores	5. Cree usted que los colaboradores de su organización tienen compromiso en instruirse sobre salud ocupacional.	4	4	4	
	6. Siente que la organización capacita de forma correcta a los colaboradores comprometiéndose a aplicar la política de la salud ocupacional.	4	4	4	
Impacto en las métricas de	7. Usted cree que la formación en salud ocupacional impacta en el rendimiento de los colaboradores de su organización.	4	4	4	

rendimiento de la organización	8. Siente usted que las métricas de salud ocupacional crean ambientes seguros en la organización mejorando el rendimiento de los colaboradores.	4	4	4	
---------------------------------------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Planificación y Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monitoreo del desempeño de los colaboradores	9. Existe un correcto monitoreo de la organización sobre el desempeño de los colaboradores.	4	4	4	
	10. La organización tiene un buen control sobre el desempeño de los colaboradores frente a la planificación de la salud ocupacional.	4	4	4	
Seguimiento del comportamiento de los colaboradores	11. La organización tiene un seguimiento sobre el comportamiento de los colaboradores.	4	4	4	
	12. Siente que la organización realiza un correcto seguimiento a los colaboradores al momento de aplicar la salud ocupacional.	4	4	4	



Variable del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Sobre Carga Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Irritabilidad	13. Usted ha desarrollado irritabilidad frente a la sobre carga laboral.	4	4	4	
	14. Sientes que la organización toma en cuenta la frustración de los colaboradores cuando tienen sobre carga laboral.	4	4	4	
Divergencia con los Supervisores	15. Siente que sus compañeros de trabajo han reducido la calidad de trabajo frente al estrés laboral.	4	4	4	
	16. Siente que su rendimiento laboral no es el mismo al de antes debido a la sobre carga laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Interacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Divergencia con los trabajadores	17. Los supervisores de la organización tienen algún conflicto para interactuar con los colaboradores.	4	4	4	
	18. En algún momento han tenido una discrepancia con sus supervisores sobre algún tema en específico.	4	4	4	
Inadecuada Relación	19. Existe una inadecuada relación entre los colaboradores de la organización.	4	4	4	
	20. En algún momento han tenido algún tipo de conflictos con sus compañeros de trabajo para solucionar un tema en específico.	4	4	4	

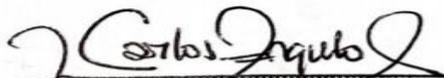
- Tercera dimensión: Desgaste Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agotamiento	21. Usted está desarrollando agotamiento frente al estrés laboral.	4	4	4	
	22. Siente que sus compañeros de trabajo tienen cambios emocionales por el agotamiento laboral.	4	4	4	
Jornada Larga	23. La organización desarrolla jornadas largas de trabajo a sus colaboradores.	4	4	4	
	24. Usted cree que sus compañeros se sienten frustrados por el exceso de trabajo.	4	4	4	



DNI: 06437510

Teléfono: 947055845



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mba. Carlos Angulo Corcuera

Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 12: Validez y Confiabilidad de los instrumentos firmado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES :	Nayib Dudley Huacchillo Córdova Jorge Edinson García Peña
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa ensammar S.R.L Piura – 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	22/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.948
---	--------------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

El Instrumento del cuestionario de la Variable de Gestión de la Salud Ocupacional obtiene un índice de confiabilidad de 94.8%.



Estudiante: HUACCHILLO CÓRDOVA, NAYIB DUDLEY
DNI: 70513730



Estudiante: GARCÍA PEÑA, JORGE EDINSON
DNI : 71852896



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 839

Docente : Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI:45246550

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

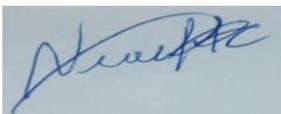
1.1. ESTUDIANTES :	Nayib Dudley Huacchillo Córdova Jorge Edinson García Peña
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa ensamar S.R.L Piura – 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	22/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.963
---	--------------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)

El Instrumento del cuestionario de la Variable de estrés laboral se obtiene un índice de confiabilidad de 96.3%.



Estudiante: HUACCHILLO CÓRDOVA, NAYIB DUDLEY
DNI: 70513730



Estudiante: GARCÍA PEÑA, JORGE EDINSON
DNI : 7185289



FIRMA
 Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESPE N° 839

Docente : Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI:45246550

Anexo 12:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO USANDO EL ESTADÍSTICO DE ALFA DE
CRONBACH

Tabla 13

Confiabilidad del instrumento para la variable Salud Ocupacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	12

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento para la variable Estrés Laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	12

Anexo 13

PROPUESTA

Título de la propuesta: Gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Introducción:

En la actualidad, todas las organizaciones tienen como meta crear un ambiente seguro para sus colaboradores con fin de que desarrollen sus actividades de manera eficiente y eficaz, esto hará que las organizaciones tengan un crecimiento económico y de prestigio, ya que reflejarán lo importante que son los colaboradores para su organización.

La salud ocupacional tiene como finalidad velar las leyes sobre seguridad que amparan a los colaboradores para brindarles un ambiente libre de peligro en sus tareas diarias, por ello que todas las organizaciones tienen la obligación de hacer cumplir dichos parámetros, esto hará que sus colaboradores puedan brindar un mejor desempeño, para ello las organizaciones deben tener profesionales especializados en SSOMA, para brindar una mejor asesoría a sus colaboradores y con ello estén constantemente supervisados.

Las organizaciones que obvian la salud ocupacional están en riesgo que sus colaboradores tengan complicaciones de salud tanto psicológica como físicamente, al estar sometidos a un constante ambiente de riesgo, los cuales generan pérdidas a las organizaciones por la mala toma de decisiones de los colaboradores al momento de ejecutar una tarea designada.

Descripción organizacional

ENSAMAR S.R.L es una organización dedicada en la realización y ejecución de obras con alta calidad en ingeniería, la cual presta atención imprescindible a clientes, a través es su preparado staff de profesionales, buscando siempre el mejor servicio y beneficios a sociedad en general. Se identifica por ejecutar obras civiles como: edificaciones, urbanismo, construcciones eléctricas, acueductos, etc. Su mayor compromiso es ejecutar proyectos de relevancia con permanente liderazgo, innovación, productividad, responsabilidad social y alta tecnología. Cuenta con alto estándar en

prevención de riesgos tanto para empresa como para sus clientes, se caracterizan por la prontitud de entrega de obras, eficiencia económica y la integridad en las obras para futuro garantizar una inversión sólida.

Visión

Ser una organización líder en el sector constructor, tanto en el sector público como privado, efectuando a tiempo todos los trabajos encargados, así lograr que todo su personal se sienta motivado, orgulloso de pertenecer a su organización, brindando productos innovadores que satisfacen las necesidades de los clientes, con altos estándares en calidad, cumplimiento, diseño y conciencia que garantice solidez y reconocimiento de la organización.

Misión

Prestar atención a sus clientes en obras de infraestructura de mediana y gran complejidad, dedicados a la construcción de obras privadas y públicas satisfaciendo sus necesidades antes, durante y después de finalizado el proyecto.

Objetivos de la propuesta

Objetivo principal de la propuesta fue:

Implementación de un área especializada en la ejecución de la salud ocupacional y estudio de los niveles de estrés los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Objetivo específico de la propuesta fueron:

- (a) Orientar a que los colaboradores utilicen su Equipo de Protección Personal (EPP) de acuerdo con el trabajo que están realizando.
- (b) Realizar talleres utilizando los temas de SSOMA para que los colaboradores puedan identificar los riesgos de manera correcta y sepan cómo actuar frente a una situación de peligro.
- (c) Realizar simulaciones de situaciones peligrosas para que el personal tenga orientación en cómo actuar en una escena en la vida real.
- (d) Realizar reuniones directas con el gerente para la comunicar los problemas que aquejan a los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023.

Justificación:

La preparación de la propuesta respaldada en la gestión de la salud ocupacional y estrés laboral de los colaboradores de la empresa Ensamar S.R.L Piura – 2023, permitirá demostrar la consideración de la salud ocupacional y estrés laboral en las sociedades, especialmente en la constructora Ensamar, esta estrategia ayudara a que se refleje la importancia de aplicar la salud ocupacional en el desempeño de los colaboradores y como ello ayudara a que la organización evite problemas de legales y de accidentes que puedan tener los colaboradores, así mismo tendrá baja tasa de estrés laboral en sus colaboradores generando un ambiente de armonía y sobre todo de una correcta toma de decisiones para el beneficio de la organización.

Matriz de Evaluación de los Factores Internos

Con respecto, a la valoración de los componentes internos de la empresa Ensamar S.R.L Piura, estos fueron obtenidos por medio de los esenciales hallazgos de los instrumentos que nos propiciaron explicar las principales Fortalezas y Debilidades de la empresa.

FACTORES INTERNOS	MATRIZ EFE		
	PONDERACION	CALIFICACION	TOTAL
FORTALEZAS			
buena organización interna	13%	4	0.5
buena infraestructura	12%	3	0.4
servicios eficientes al cliente	14%	3	0.4
personal calificado	13%	4	0.5
manejo eficiente de cada función del colaborador en su área	8%	3	0.2
colaboradores competitivos	13%	3	0.4
DEBILIDADES			0.0
competitividad	10%	1	0.1
falta de capacitación	6%	2	0.1
poca experiencia del nuevo personal	5%	1	0.1
sueldos bajos de los colaboradores	6%	1	0.1
	100%		2.78

El resultado es (2.78) se puede observar que el entorno interno de la empresa Ensamar S.R.L, es favorable para la empresa, ya que está en desarrollo positivo para afrontar sus fortalezas y amenazas.

Matriz de Evaluación de los Factores Externos

Con respecto, a la valoración de los agentes internos de la empresa Ensamar S.R.L, en los cuales estos fueron obtenidos por medio de los principales hallazgos de los instrumentos que nos propiciaron poder interpretar las oportunidades y amenazas de la empresa Ensamar S.R.L Piura.

FACTORES EXTERNOS	MATRIZ EFE		
	PONDERACION	CALIFICACION	TOTAL
conocimiento del mercado	15%	4	0.6
mercado en crecimiento	10%	4	0.4
gran ambiente laboral	10%	4	0.4
personal calificado	15%	3	0.45
AMENAZAS			
competencia en aumento	9%	4	0.4
crisis económica	13%	3	0.4
precios reducidos de la competencia	18%	4	0.7
salarios bajos	10%	3	0.3
	100%		3.62

El resultado fue de (3.62) se puede observar que el entorno externo de la empresa corporativo Ensamar S.R.L., es positiva, ya que se está desarrollándose de manera óptima en su ámbito utilizado de forma correcta sus oportunidades y amenazas.

Análisis FODA

Se aplicaron estrategias por medio del análisis de los factores internos y externos identificados de empresa Ensamar S.R.L, en Piura. Se detallan precisan los siguiente:

ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS (F)

- F1: Ambiente laboral armonioso.
- F2: Profesionales capacitados.
- F3: Infraestructura tecnológica.

DEBILIDADES (D)

- D1: Competencias de diferentes constructoras.
- D2: Estrés laboral al tomar las decisiones.
- D3: Falta de experiencia de los nuevos colaboradores.

OPORTUNIDADES (O)

- O1: Experiencia en el mercado constructor e inmobiliario.
- O2: Mercado en crecimiento.
- O3: Alianzas estratégicas para un mejor servicio.

ESTRATEGIAS (FO)

Tener convenios con instituciones enfocadas en la salud ocupacional con el fin de crear un ambiente armonioso y libre de peligros.

(FO1, FO2, FO3, O1, O2, O3)

ESTRATEGIAS (DO)

Implementación de salud ocupacional en los colaboradores para evitar riesgos, esto ayude a ellos sentirse confiados y dar su máximo desempeño con el fin de sobresalir en el mercado constructor.

(DO1, DO2, DO3, O1, O2, O3)

AMENAZAS (A)

- A1: Mercado saturado de constructoras.
- A2: Crisis económicas.
- A3: Bajos precios de competidores.

ESTRATEGIAS (FA)

Implementar una rigurosa selección de personal los cuales cumplan con los parámetros de salud ocupacional con el fin de evitar accidentes laborales y pérdidas económicas.

(FA1, FA2, FA3, A1, A2, A3)

ESTRATEGIAS (DA)

Capacitar y orientar a sus colaboradores para que tomen decisiones correctas frente al estrés laboral, más aún teniendo un mercado saturado de constructoras.

(DA1, DA2, DA3, A1, A2, A3)

Estrategia FO: Tener convenios con instituciones enfocadas en la salud ocupacional con el fin de crear un ambiente armonioso y libre de peligros.

a. Descripción

Para poder fortalecer los convenios con otras identidades con el único propósito de poder dar solución al problema de la salud en los colaboradores u trabajadores de diferentes empresas constructoras que existen, con la finalidad de poder dar solución a l tema del alud ocupacional para poder crear ambientes armoniosos y libre de los peligros de salud dentro del trabajo, y a la vez poder una actividad al máximo y poder llegar a ser los mismos de antes.

b. Metas

Lograr convenios con otras instituciones para la empresa Ensamar S.R.L en un 50%.

Lograr crear un ambiente armonioso y libre de peligros a los colaboradores en un 80%.

c. Tácticas

Poder generar mayor cantidad de convenios a diferente de otras constructoras.

Generar mayor creación en equipo con los colaboradores.

Ser la mejor constructora en poder crear ambientes armoniosos con los trabajadores y equipo de trabajo.

d. Programa Estratégico.

La estrategia que tiene es que la firma de convenios podrá ayudar a la empresa a tener mejor captación de nuevos colaboradores con mucha más experiencia en las técnicas de innovadoras de la construcción, mediante el desarrollo del talento humano durante las capacitaciones en el área de trabajo.

e. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
F1: Ambiente laboral armonioso.	■				■		■						■	■			■			
F2: Profesionales capacitados.	■				■				■		■						■	■		
F3: Infraestructura tecnológica.			■	■					■		■						■			

f. Costos

Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
Servicios				S/. 880.00
Energía Eléctrica	Mes	04	S/. 100.00	S/. 400.00
Internet	Mes	04	S/. 120.00	S/. 480.00
Especialista	Glb	01	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
Materiales				S/. 3,500.00
Laptop	Glb	01	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Costo de la estrategia:				S/. 4,380.00

g. Viabilidad

La empresa Ensamar S.R.L de Piura, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel económico, financiero y físico, para la ejecución de la estrategia basada en poder crear o tener convenios con otras instituciones para así poder tener ambientes armoniosos dentro de la empresa ya sea presente o a futuro, de la cual constara de un costo Total de S/. 4,380, ya que, se requeriría ciertos materiales y servicios para su ejecución, para que por este medio pueden realizar tipos de contratos con diferentes instituciones enfocadas en el tema de la Salud ocupacional con el único propósito de poder crear ambientes armoniosos y libre de peligros.

h. Mecanismo de Control

Nivel de comunicación organizacional

Nivel de satisfacción de los colaboradores

Nivel de Motivación laboral

DO: Implementación de salud ocupacional en los colaboradores para evitar riesgos, esto ayude a ellos sentirse confiados y dar su máximo desempeño con el fin de sobresalir en el mercado constructor.

a. Descripción

Para mejorar la relación con el personal que se encuentra en proceso de transformación que exige los jefes de cada área, para que puedan promover la toma de conciencia para la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales para que los colaboradores puedan dar su mejor desempeño con el único propósito de que la empresa constructora sea una de las mejores del mercado.

b. Metas

Que el área de recursos tenga parámetros estrictamente para la salud del colaborador para evitar riesgos a futuro en un 85%

Fortalecer la confianza de sus colaboradores en salud ocupacional en un 75%

c. Tácticas

Generar confianza entre los colaboradores en la acción de sus labores.

Que el área de recursos humanos se estricto con las medidas de seguridad de los colaboradores para evitar riesgos y puedan dar su mejor desempeño laboral.

d. Programa Estratégico

Tiene como principal estrategia que entre sus compañeros puedan cuidarse las espaldas en ambientes peligrosos, así mismo entre ellos mismos poder compartir conocimientos sobre las normas de salud ocupacional y a su vez llevando los conocimientos dados por la organización sobre el tema y que los colaboradores puedan tener un buen desempeño laboral con la única finalidad de poder sobresalir como un mejor mercado constructor.

e. Cronogramas de actividades

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
O1: Experiencia en el mercado constructor e inmobiliario.	■		■										■			■
O2: Mercado en crecimiento.	■			■		■	■				■		■			■
O3: Alianzas estratégicas para un mejor servicio.	■				■					■			■			

f. Costos

Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
Servicios				S/. 1,880.00
Energía Eléctrica	Mes	04	S/. 100.00	S/. 400.00
Internet	Mes	04	S/. 120.00	S/. 480.00
Especialista	Glb	1	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
Materiales				S/. 2,500.00
Laptop	Glb	01	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Costo de la estrategia:				S/. 4,380.00

g. Viabilidad

La empresa Ensamar S.R.L, cuenta con los recursos apropiados para la disposición de los recursos económicos y financiero, para la ejecución de la estrategia basada en la implementación de evitar riesgos para que así los colaboradores puedan dar mejor su desempeño con el único propósito de sobresalir en el mercado constructor, cuenta con un costo total de S/. 4,380.00, ya que, se utilizaría materiales y servicios para su realización. Alcanzando una buena armonía en la empresa por parte de sus colaboradores.

h. Mecanismo de Control

Nivel de ventaja competitiva

Nivel de comunicación organizacional

Nivel de planeación estratégica

FA: Implementar una rigurosa selección de personal los cuales cumplan con los parámetros de salud ocupacional con el fin de evitar accidentes laborales y pérdidas económicas.

a. Descripción

Tiene la finalidad de contar con un personal que tenga el compromiso de adquirir nuevos conocimientos en las normas de salud ocupacional, esto con el fin de mitigar los accidentes laborales, así mismo ayudaría a que la empresa pueda cumplir con las leyes de salud ocupacional y evitar sanciones a futuro.

b. Metas

Fortalecer los conocimientos de los colaboradores en salud ocupacional a un 85%.
El área de recursos humanos tenga parámetros estrictos en escoger a su personal mejorando su reclutamiento en un 70%

c. Tácticas

Generar confianza entre los colaboradores en la acción de sus labores.
Entre colabores eliminé el exceso de confianza y tomen buenas decisiones al ejecutar una acción que conlleven algún peligro.

d. Programa estratégico

Tiene como estrategia que entre compañeros puedan cuidarse de ambientes peligrosos, así mismo entre ellos compartir conocimientos de las normas de salud ocupacional y a su vez llevando capacitaciones dadas por la organización.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A1: Mercado saturado de constructoras.	■	■					■				■	■				■
A2: Crisis económicas.		■					■	■					■			■

A3: Bajos precios de competidores.

f. Costos

Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
Servicios				S/. 2,080.00
Energía Eléctrica	Mes	04	S/. 100.00	S/. 400.00
Internet	Mes	04	S/. 120.00	S/. 480.00
Especialista	Glb	1	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00
Materiales				S/. 2,500.00
Laptop	Glb	01	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Costo de la estrategia:				S/. 4,580.00

g. Viabilidad

La empresa Ensamar S.R.L Piura, cuenta con los recursos apropiados para la distribución de los procedimientos económicos, financieros y físico, para la ejecución de la estrategia basada en brindar constante capacitación sobre la rigurosa selección de personal con la única función de poder cumplir con los parámetros de seguridad para así poder evitar pérdidas y accidentes laborales dentro de la empresa, cuenta con un costo total de S/.4,580.00, ya que, se utilizaría de materiales y servicios para su , para cumplimiento sí que los colaboradores estén informados sobre los nuevos parámetros de la salud ocupacional.

h. Mecanismo de Control

Nivel de Compromiso

Nivel de Motivación laboral

Nivel de planeación estratégica

DA: Capacitar y orientar a sus colaboradores para que tomen decisiones correctas frente al estrés laboral, más aun teniendo un mercado saturado de constructoras.

a. Descripción

Los colaboradores frente a situaciones tensas puedan tomar decisiones correctas con el fin de direccionar a la organización a un crecimiento económico adecuado, de la misma manera en que aprenden a controlar sus emociones.

b. Metas

Los colaboradores puedan aprender a manejar sus emociones en un 60%.

Generar un ambiente controlado en situaciones tensas 80%.

c. Tácticas

Generar liderazgo para tomar decisiones en situaciones complicadas usando la serenidad.

Los colaboradores puedan manejar de manera correcta sus emociones y a la vez ayudar a manejar las emociones de sus compañeros.

d. Programa estratégico

La estrategia es que al controlar sus emociones los colaboradores tomen decisiones correctas las cuales les sirva para generar confianza entre ellos mismos y tomar decisiones adecuadas para la empresa.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
D1: Competencias de diferentes constructoras.	■				■		■			■		■			■	■
D2: Estrés laboral al tomar las decisiones.	■				■										■	■
D3: Falta de experiencia de los nuevos colaboradores.		■			■			■		■				■		

f. Costos

Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
Servicios				S/. 2,380.00
Energía Eléctrica	Mes	04	S/. 100.00	S/. 400.00
Internet	Mes	04	S/. 120.00	S/. 480.00
Especialista	Glb	1	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00
Materiales				S/. 2,500.00
Laptop	Glb	01	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Costo de la estrategia:				S/. 4,880.00

g. Viabilidad

La empresa Ensamar S.R.L Piura, cuenta con los recursos apropiados para la distribución de los recursos a económicos, financieros y físico, para el cumplimiento de la estrategia basada en brindar constante capacitación y orientación sobre tomar las mejores decisiones correctas frentes al constante estrés laboral más aun teniendo un mercado saturado de constructoras que están dispuestas a dar lo mejor de sí, de la cual tiene un costo total de S/.4,880.00, ya que, se requeriría de materiales y servicios para su cumplimiento, para que así poder tener una estrategia clara y precisa cobre las demás constructoras Piuranas.

h. Mecanismo de Control

Nivel de planeación estratégica

Nivel de Motivación laboral

Nivel de una mejora continua

Tabla 15*Resumen de estrategias y costos*

	Estrategias Propuestas	C.T
FO	Tener convenios con instituciones enfocadas en la salud ocupacional con el fin de crear un ambiente armonioso y libre de peligros.	S/.4,380.00
DO	Implementación de salud ocupacional en los colaboradores para evitar riesgos, esto ayude a ellos sentirse confiados y dar su máximo desempeño con el fin de sobresalir en el mercado constructor.	S/.4,380.00
FA	Implementar una rigurosa selección de personal los cuales cumplan con los parámetros de salud ocupacional con el fin de evitar accidentes laborales y pérdidas económicas.	S/.4,580.00
DA	Capacitar y orientar a sus colaboradores para que tomen decisiones correctas frente al estrés laboral, más aún teniendo un mercado saturado de constructoras.	S/.4,880.00
Costo Total		S/. 18,220.00

Evaluación de beneficio y costo ecológico

Para considerar la evolución de beneficios y los costos, se tiene que considerar los ingresos restando los egresos de los años 2022 hasta el 2023, teniendo una proyección del 2024 de la constructora Ensamar, para tener una visión de que si cuenta con los recursos financieros para tomar en cuenta la estrategia de mejora, la cual mejore de manera satisfactoria el trabajo que viene realizando la constructora Ensamar.

Tabla 16*Ingresos y Egresos de Constructora e Inmobiliaria Ensamar.*

Detalle	2022	2023	2024
Ingresos	S/. 4.302564.00	S/. 7,894,254.00	S/. 12,342,832.00
Egresos	S/. 3.569352.45	S/. 6,934,732.00	S/. 10,989,630.00
(ING-EGR)	S/. 733,211.55.00	S/. 959,522.00	S/. 1,353,202.00

Respecto a la utilidad de los años 2022 al 2023 es creciente, esto nos refleja que la constructora Ensamar S.R.L Piura, tiene los suficientes ingresos para poder financiar la propuesta de mejora y así tener un mejor resultado en la empresa tanto económicamente como eficiencia de sus colaboradores.