



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa
constructora de la Provincia de Huancayo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Tacza Capcha, Brayan Jordano (ORCID: [0000-0002-0152-5189](https://orcid.org/0000-0002-0152-5189))

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: [0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Juan y Madeleine por su amor, paciencia y constante apoyo; a mis hijos Adryan y Sofía por su cariño y ternura, a mi esposa Jhoselin por sus palabras de aliento, dedicación y compañía.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de lograrlo profesionalmente.

Al Mg. Davis Velarde Camaqui, por compartir sus conocimientos y asesorarme en este arduo proceso de elaboración de mi investigación.

A los trabajadores que me apoyaron en el desarrollo de la presente investigación, con su participación en la aplicación de los instrumentos, que fue muy útil para alcanzar los objetivos planteados.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1.	Baremos Escala de Estrés Laboral OIT-OMS	18
Tabla 2.	Baremos Cuestionario de Agresividad - Buss y Perry	18
Tabla 3.	Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	23
Tabla 4.	Correlación Estrés Laboral y Agresividad	24
Tabla 5.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión agresividad física	25
Tabla 6.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión agresividad verbal	26
Tabla 7.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ira	27
Tabla 8.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad	28
Tabla 9.	Análisis descriptivo de los niveles de estrés laboral	29
Tabla 10.	Análisis descriptivo de los niveles de agresividad	30

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación del estrés laboral y agresividad en una muestra de 152 obreros de una empresa del sector construcción en la provincia de Huancayo, 2020. La metodología utilizada fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal de nivel correlacional.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS elaborada por Ivancevich y Matteson (1986), y adaptada al contexto peruano por Suárez (2013) y el Cuestionario de agresividad de Buss y Perry (1992), adaptado al contexto peruano por Matalinares et al. (2012)

Los resultados hallados presentan la correlación entre el estrés laboral y la agresividad, donde se observó que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), y de intensidad media y directa (0,440), mientras que para la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión agresividad física, donde se observó que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con una intensidad baja y directa (0,362), así mismo para la correlación entre las variables estrés laboral y la dimensión agresividad verbal, se observó que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con una intensidad baja y directa (0,399), por otra parte para la correlación entre las variables estrés laboral y la dimensión ira, donde se observó que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), y con una intensidad baja y directa (0,389) y por último para la correlación entre las variables estrés laboral y la dimensión hostilidad, donde se observó que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con una intensidad media y directa (0,417). Concluyendo de esta manera que el estrés laboral y la agresividad presentan una relación significativa, así como también existe relación significativa directa entre el estrés laboral y todas las dimensiones de la agresividad.

Palabras clave: Estrés Laboral, agresividad, sector construcción.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of work stress and aggressiveness in a sample of 152 workers from a company in the construction sector in the province of Huancayo, 2020. The methodology used was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design of correlational level.

The instruments used for data collection were the ILO-WHO Work Stress Scale prepared by Ivancevich and Matteson (1986), and adapted to the Peruvian context by Suárez (2013) and the Buss and Perry (1992) aggressiveness questionnaire. , adapted to the Peruvian context by Matalinares et al. (2012)

The results found show the correlation between work stress and aggressiveness, where it is applied that it has a significant correlation ($\rho < 0.05$), and of medium and direct intensity (0.440), while for the correlation between the work stress variable and the physical aggressiveness dimension, where it is realized that it has a significant correlation ($\rho < 0.05$), with a low and direct intensity (0.362), likewise for the correlation between the variables work stress and the verbal aggressiveness dimension, it is a role that has a correlation significant ($\rho < 0.05$), with a low and direct intensity (0.399), on the other hand for the correlation between the variables work stress and the anger dimension, where it is carried out that it has a significant correlation ($\rho < 0.05$), and with a low and direct intensity (0.389) and finally for the correlation between the variables work stress and the hostility dimension, where it is shown that it has a significant correlation ($\rho < 0.05$), with an intensity mean ad a and direct (0.417). Concluding in this way that work stress and aggressiveness present a significant relationship, as well as there is a direct significant relationship between work stress and all dimensions of aggressiveness.

Keywords: Work Stress, aggressiveness, construction sector.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés, específicamente el relacionado al ámbito laboral, es una problemática global que ha ido en aumento, esto gracias a la naturaleza cambiante que presenta el trabajo en la actualidad, especialmente en países en vías de desarrollo (Suárez, 2013).

En un informe sobre el estrés laboral la OIT advirtió sobre un incremento del mismo con efectos mucho más graves, la creciente competitividad, las altas expectativas de desempeño profesional y las largas jornadas laborales han propiciado estas condiciones. En Chile, según datos de 2011, un aproximado del 28% de los empleados y más del 13% de los empleadores indican que el estrés está presente en sus empresas (Organización de las Naciones Unidas, 2016)

En 2003, la Organización Mundial de la Salud realizó un informe, señalando que a nivel global, sólo del 5% al 10% de los trabajadores en los países que se encuentran en desarrollo y del 20% al 50% de los trabajadores en los países que están industrializados tienen acceso adecuado a los servicios de salud ocupacional (Organización Internacional del Trabajo, 2008)

En 2002, Cano señaló que, debido a la presión del trabajo, se produjeron una serie de cambios de comportamiento, como conducta agresiva contra los demás, los objetos y hacia uno mismo, irritabilidad, gritos, agresión verbal o física (García, 2017).

Según un estudio desarrollado por REGUS en el año 2013, en México el 75% de la población padece de estrés laboral, seguido por china con un 73%, continuando por Estados Unidos y Alemania con un 59%, sabiendo que en los otros países las cifras no son tan diferentes, en el mundo la enfermedad ataca a adultos y niños con mayor frecuencia (Ccorahua, 2018).

Según una investigación realizada en el 2019, cuyo propósito fue determinar los factores relacionados con el estrés laboral en trabajadores de seis países de América Latina, se descubrió que el país más estresado es Venezuela con un porcentaje de 63%, seguido de Ecuador con 54% y Panamá con 49%,

seguidos por los porcentajes de estrés más bajos son Perú con 29% y Colombia con 26% (Mejia et al., 2019).

Según el MINSA, el estrés laboral es un problema social que impacta en la salud pública y repercute sobre el bienestar y la productividad del trabajador, la principal consecuencia es que el absentismo, las demoras, las tardanzas y la participación poco frecuente de los trabajadores por esta problemática están aumentando en el país (Ministerio de Salud, 2005).

Cuando una persona está bajo presión y estrés en el trabajo, mostrará diversos síntomas, como dolor, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, incapacidad o poco control para controlar las exigencias laborales; lo que lleva a un desequilibrio en su desempeño en el trabajo (Suárez, 2013).

De la misma manera, a causa del estrés se encuentran diversos factores como el distanciamiento afectivo, aburrimiento, irritabilidad, incapacidad para concentrarse, además de sentimientos depresivos (MINSA, 2005).

Se puede ver que nuestro país no es ajeno a este tema; según un informe del Diario Perú21, en el 2009 luego de realizar una encuesta a 4000 trabajadores, se obtuvo como resultado que el 78% manifestó haberse encontrado bajo estrés laboral en algún momento de su vida, a causa del cansancio, las exigencias del empleador, el exceso de trabajo, a un clima laboral poco favorable y a la falta de reconocimiento al desempeño; del mismo modo también se pudo observar que solo el 32% pudo resolver dicha situación (García, 2017).

El Instituto Especializado en la Salud Mental (IESM) del Ministerio de Salud, "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi", realizó un estudio epidemiológico según el cual el 25,9% de los adultos de la capital limeña padecen estrés severo, por otro lado, en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz, la proporción se elevó a 33,9%. Así lo anunció el doctor Rolando Pomalima Rodríguez, experto del IESM, quien señaló que en la actualidad el estrés laboral se considera una "epidemia silenciosa", que trae un gran sufrimiento a las personas que lo sufren y afecta la competitividad de la empresa (MINSA, 2005).

Según Ávalos con más frecuencia se reportan noticias relacionadas con el estrés laboral, ocasionado principalmente por una sobrecarga continua y permanente del trabajo que ocasiona ansiedad y/o depresión. Así mismo asevera que el estrés relacionado al trabajo no solo afectará en la salud del trabajador, sino que también afectará a la propia empresa, pues el trabajador disminuye su productividad, se manifiestan los casos de ausentismo laboral, abandono de lugar de trabajo, descanso médico, etc., lo cual tiene un impacto directo en el funcionamiento de la empresa (Diario Gestión, 2019).

Según datos de Hugo Talavera Ruiz, coordinador del Área de Salud Mental de la Dirección Regional de Salud Junín (Diario Correo, 2019), en el 2018, a nivel nacional el 60% de la población adulta sufrió de estrés por causa laboral. "Su crecimiento en la población se atribuye a la globalización, a la crisis actual de nuestras vidas y este mundo que no puede brindar estabilidad, seguridad o protección a las familias", también explicó que hay dos tipos de estrés: un tipo de estrés positivo, el cual es indispensable para la supervivencia y ayuda a desarrollar respuestas ante situaciones peligrosas y por otra parte el tipo de estrés negativo el cual es nocivo, porque genera demasiada ansiedad y evita que las personas respondan de manera insuficiente a los problemas. En el departamento de Junín el 80% de personas padecen o sufren de estrés moderado; por la misma razón, se podría argumentar que el estrés laboral se encuentra con mayor presencia en empresas del sector construcción siendo los más afectados sus trabajadores obreros quienes están sometidos a realizar tareas monótonas, en jornadas de trabajo arduas y muy largas con horarios de trabajo estrictos e inflexibles, aunque no es sabido con certeza, lo cierto es que, de evidenciar altos niveles de estrés laboral dentro de esta población, se puede asumir que debido a este estrés se considere como un posible indicador a la agresividad, en consecuencia, siendo perjudicial para la salud del trabajador, su productividad y afectando las relaciones sociales del mismo en el trabajo.

De esta forma, al contar con la presencia de empresas del sector construcción en la provincia de Huancayo y teniendo en consideración que los obreros muestran mayor prevalencia a desarrollar estrés laboral, puesto que en el sector construcción estos cuadros de estrés laboral se ven incrementados, surge

la importancia de determinar si el estrés laboral se encuentra relacionado con los niveles de agresividad. Los resultados de la investigación permitirán que las personas descubran factores de riesgo para que puedan tomar medidas e implementar estrategias encaminadas a reducir el estrés laboral y así reducir los niveles de agresividad. Por ello teniendo en cuenta lo mencionado líneas arriba, se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020?

La investigación encontró su justificación desde un enfoque teórico, social y metodológico, siendo las siguientes:

Teóricamente, la presente investigación estudió las variables estrés laboral y agresividad, lo cual contribuye a comprender mejor la definición y alcances de las mismas, además abre la posibilidad de realizar otros estudios similares relacionados con las variables estudiadas. Permitiendo el acceso a nueva información relacionada al estrés en el trabajo y la agresividad, también contribuirá al desarrollo de estrategias y nuevas medidas de prevención, para abordar estos problemas. Por último la presente investigación contribuirá a determinar qué relación tiene el estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Socialmente, a falta de estudios relacionados al estrés en el trabajo, esta investigación ayuda a incrementar el conocimiento relacionado al mismo y su relación con la agresividad, específicamente en una población de obreros del sector construcción, identificando los factores de riesgo existentes para poder elaborar planes de prevención e implementar lineamientos y metodologías desde el campo de la Psicología organizacional para reducir el impacto negativo del estrés en el ámbito laboral, lo cual es fundamental para resolver este problema y beneficiar los intereses de los trabajadores.

Metodológicamente, el desarrollo de esta investigación contribuye a la validación y confiabilidad de las herramientas utilizadas para medir el estrés laboral y agresividad. De esta forma se ofrece la oportunidad de utilizarlos en

futuras investigaciones, teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias en las que serán utilizadas.

Por tanto se planteó el objetivo general el cual es, establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. Teniendo a su vez como objetivos específicos a) Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad física en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. b) Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad verbal en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. c) Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ira en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. d) Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. e) Establecer cuál es el nivel de estrés laboral en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. f) Establecer cuál es el nivel de agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

De igual manera, la investigación planteó como hipótesis general, que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. Mientras que para las hipótesis específicas se planteó que: a) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad física en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. b) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad verbal en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. c) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ira en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo. d) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diferentes estudios relacionados a las variables de la presente investigación, entre las cuales se encontraron las siguientes; a nivel internacional:

Martínez (2019), quien se interesó por conocer las repercusiones a nivel físico y psíquico que tiene el estrés laboral sobre los trabajadores, así como las consecuencias para sus empresas en España, encontró que el 20% de la población de países industrializados, tiene como estresor los trabajos por turnos. Un año atrás también en España, Vera (2018), investigó sobre el estrés, sus factores de riesgo y los efectos negativos que ocasiona en la salud física y mental de los empleados, concluyendo que el estrés es un fenómeno de alto interés social, en el cual se debe poner énfasis para combatirlo. Así mismo en Latinoamérica, Paredes (2016), mediante su estudio trató de determinar el impacto del estrés laboral en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una compañía de insumos profesionales en Ecuador, encontrando niveles bajos de estrés laboral, así como también que la mayoría de los trabajadores se encuentra satisfecho, todo ello gracias factores como la influencia del líder, trabajo en equipo, respaldo del grupo, entre otros. En el mismo año también en Ecuador, Torres (2016), decidió investiga sobre la existencia de una relación entre el comportamiento agresivo y el estrés en el trabajo en conductores de una empresa de transportes de la ciudad de Ambato, encontrando altos niveles de agresividad y estrés, hallando como resultado que existe una relación significativa entre el comportamiento agresivo y el estrés en el trabajo. Años atrás en México Rojas y Moran (2015), realizaron un estudio de caso intentando determinar las posibles necesidades psicológicas como el síndrome de burnout y su posible respuesta negativa como la agresividad en policías mexicanos; hallando de este modo un nivel moderado de burnout y resultados discrepantes en los niveles de agresividad, refiriendo de este modo que sus resultados no son concluyentes debido a que se trata de un estudio exploratorio, sugiriendo investigar más sobre el síndrome de burnout para prevenir consecuencias indeseables como la agresividad.

Mientras que, en el ámbito nacional, Díaz (2019) intentó investigar la existencia de alguna relación entre estilos de humor, estrés en el trabajo y burnout en un grupo de trabajadores del sector salud que trabajan en Centros Hospitalarios de Lima, encontrando que existía una leve anti-correlación entre el estilo de humor y el estrés laboral, porque el estilo de humor agresivo puede ser un factor protector del estrés en esta muestra. Así mismo, Benott (2019) estudió la relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional del personal académico en una institución educativa en Monterico - Lima, y encontró que las personas de 30 a 40 años también recibían altos niveles de estrés. Se encontró que los hombres mostraron niveles de estrés más altos (53,3%) frente a las mujeres (46,7%). Por su parte Pacheco y Quispe (2018) estudiaron el tipo de relación que existe entre el estrés de los empleados y la comunicación organizacional en una empresa Retail en Arequipa, y los resultados mostraron que el estrés laboral de bajo nivel está generalizado, de la misma manera que se percibe la comunicación existente en el trabajo en un nivel medio, por lo que se afirma la existencia de una relación de tipo significativa para estas dos variables, en otras palabras, cuando el nivel de comunicación es suficiente, la intensidad del estrés disminuirá, y viceversa.

En el estudio realizado por Espinoza (2018), buscó la relación entre el estrés laboral y la depresión en funcionarios nombrados de la Dirección Regional de Salud de Junín, donde sus hallazgos señalan la existencia de una significativa relación directa entre el estrés laboral y la depresión. Por otro lado, Ccorahua (2018) intentó determinar la existencia de relación para el estrés laboral y el clima organizacional entre los docentes de la institución educativa inicial de la red Patibamba en Abancay, y los resultados mostraron que no existía una relación inversa significativa. En el mismo año, García (2017), busco establecer la relación que existe entre el estrés en el trabajo y el nivel de agresividad entre el personal castrense de un centro hospitalario en el distrito de Jesús María en Lima, donde encontró que, si existe una relación significativa y directa, a la vez prevalecen niveles altos de conducta agresiva y niveles intermedios de estrés en gran parte de los trabajadores. Salazar

(2017), mediante su investigación busca determinar la existencia de una relación entre el hostigamiento y el estrés laboral en los empleados de una fideería, hallando niveles promedio de hostigamiento psicológico en un 58,2% de la muestra y el nivel promedio de estrés en un 55,7%, creyendo que está presente una relación significativa entre ambas variables a un nivel moderadamente alto. Por su parte Bazan (2016) intentó determinar la correlación entre el bienestar psicológico y el estrés en el trabajo del personal administrativo del municipio de Los Olivos, donde sus resultados mostraron que hay una relación significativa muy baja entre estas dos variables. Del mismo modo Flores (2016) buscó esclarecer la relación entre Mobbing y el estrés en el trabajo entre el personal de enfermería de un hospital del Callao, y los resultados demostraron la existencia de una relación significativa entre las variables. Ruiz y Vega (2016) estudiaron la relación entre el estrés en ámbito laboral y el desempeño del personal administrativos de una empresa específica de Lima, y sus resultados mostraron que el estrés tiene un impacto negativo en el desempeño de los empleados.

De igual manera Pedraza (2016) intentó determinar el nivel de estrés laboral de los empleados de una escuela de idiomas en Huancayo, y concluyó que el nivel alto de estrés es predominante a nivel general. Así mismo Esquivés (2016) quien indagó sobre el nivel existente de violencia y estrés laboral entre los empleados del Centro de Salud de Reque, sus resultados arrojaron que el 78,0% de los trabajadores dijo que siempre hay violencia en el lugar de trabajo. Asimismo, un 83,1% del personal tiene un alto nivel de estrés laboral; también concluyó que se halló una relación significativa entre la violencia laboral y el estrés. Finalmente, Ferrando (2015) evaluó el impacto del clima laboral sobre el estrés en los empleados en las empresas agrícolas e industriales. Los resultados del estudio mostraron que el 79,67% de los empleados cree que el clima laboral de la empresa es favorable y provechoso, mientras que el 20,33% de los empleados creen que es desfavorable; así mismo, el 20,26% de los empleados se encuentra entre los niveles de estrés moderado y alto, y por último se encontró que existe una significativa relación entre ambas variables.

Estrés laboral

En la actualidad se ha vuelto muy común el uso del término estrés y también otros términos como ansiedad, burnout; en realidad para los profesionales de la salud mental aún es muy complejo definir de manera clara que es lo que significa, las causas, sus consecuencias y los alcances que tiene. De manera simple cada vez que alguna persona presenta problemas en su entorno laboral, social o académico se suele atribuir al estrés (García, 2017). De acuerdo a lo mencionado, en este estudio se pretende definir el estrés según autores cuyas teorías y estudios estén relacionados con el problema, por ello tenemos como principales definiciones las siguientes:

En 1985, Ivancevich y Matteson definieron el estrés como una respuesta adaptativa que se ve afectada por características individuales y / o procesos psicológicos, y al mismo tiempo es el resultado de acciones, situaciones o eventos externos que constituyen en una persona necesidades físicas o psicológicas (Atalaya, 2001).

En 1986, Lazarus y Folkman definieron el término "estrés" como las relaciones que se producen entre el sujeto y el entorno circundante. Esto ocurre cuando el sujeto hace una valoración cognitiva negativa de la situación a la que se enfrenta, comprometiendo de esa manera su bienestar e integridad personal (Vera, 2005).

Según Cano (2002), el estrés es una respuesta a situaciones que implican una fuerte demanda a las personas, provocando un estado de cansancio mental y físico ocasionando de esta manera múltiples trastornos en la persona (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés, 2006).

Selye (1936), explicó el estrés de manera que es una respuesta de tipo fisiológico a cualquier estímulo en el cuerpo. Del mismo modo menciona que el cerebro es partícipe, ya que recibe la información, la analiza y relaciona con experiencias pasadas (Ccorahua, 2018).

En lo que respecta a la OIT, el estrés es una respuesta física y emocional al daño causado por el desequilibrio entre recursos y habilidades que los individuos poseen para enfrentar determinadas pretensiones (OIT, 2016).

Para Martínez (2004), el estrés laboral se refiere al desequilibrio entre habilidades y requisitos laborales, de tal forma que afecta al individuo emocionalmente generando problemas en su centro de labores (García, 2017).

En cuanto a las teorías sobre el estrés, encontramos:

Desde un punto de vista neurológico, se puede decir que cuando una persona está expuesta al estrés, el cerebro recibirá, registrará, analizará y enviará señales al cortex cerebral (la parte del cerebro responsable del procesamiento de la información), cuando el cortex cerebral registra señales, el hipotálamo entra en funcionamiento (responsable del sistema emocional), que también es responsable de las funciones del sistema nervioso autónomo (S.N.A) y del sistema endocrino. El S.N.A es un sistema que controla las actividades de los organismos vivos y de la misma manera también controla el sistema endocrino. Su función es liberar hormonas en los vasos sanguíneos, y esta función se ve potenciada significativamente durante los episodios de estrés (Quirce, 1976). Sabiendo que la hormona más relacionada al del estrés es la adrenalina, la cual provoca alteraciones en el cuerpo, como:

- Constricción de las arterias en la epidermis.
- Dilatación de músculos y vasos sanguíneos.
- Aumento de la frecuencia cardiaca.
- Funcionamiento intestinal inhibido.
- Pupilas dilatadas.

Seguendo con Quirce (1976), el estrés suele manifestarse por emociones, como tristeza, miedo, indiferencia, ansiedad y principalmente agresión, así como cambios importantes en el dominio cognitivo: concentración, atención, memoria, análisis y juicio.

El estrés laboral tiene dos tipos (Slipak, 1996), los cuales son:

- **Estrés de tipo episódico:** Es ocasional y de corta duración, ya que no dura mucho tiempo. Una vez que los síntomas que causan el estrés desaparecen, este también se extingue; a diferencia del estrés crónico, en el cual el individuo está expuesto a diversos estímulos que generan estrés de manera excesiva.

- **El estrés de tipo crónico:** Se manifiesta con mucha frecuencia, y más en personas expuestas a situaciones que generan diferentes tipos de estresores, como lugares de trabajo inadecuados, carga laboral excesiva, cambios importantes en los ritmos biológicos y decisiones importantes, por lo que sus síntomas son mucho más difíciles de identificar por lo que afectan directamente a la salud de las personas y provocan diferentes tipos de síntomas.

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional al daño causado por el desequilibrio entre las necesidades, los recursos y capacidades percibidos por el individuo para hacer frente a las demandas del trabajo. La presión laboral depende de las condiciones de trabajo, el entorno laboral, el tipo de trabajo y la relación entre la mano de obra y la dirección, el estrés laboral se producirá cuando las habilidades de los sujetos no coincidan con los requisitos laborales o los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores no coincidan con los requisitos laborales de la empresa (OIT, 2016).

Entre las principales causas del estrés laboral, hay muchas situaciones que son motivo de estudio, por ser causantes directos. Por su parte Leka, Griffiths y Cox, se refieren a peligros relacionados con el estrés que pueden

ser perjudiciales para los trabajadores, causando estrés laboral (OMS, 2004), y se clasifican en nueve categorías.

Según las particularidades del trabajo:

Características del lugar de trabajo: Labores repetitivas, pesadas y nada novedosas, ausencia de diversidad, faenas desagradables, trabajos ofensivos.

Cantidad y calidad de trabajo: Trabajar con demasiada o insuficiente carga de labores y plazos muy estrictos.

Jornada laboral: Horario laboral estricto y rígido, jornada laboral muy larga o anormal, horario de trabajo impredecible, sistema de turnos concebido.

Intervención y supervisión: Ausencia de colaboración para tomar decisiones, poco control de los sistemas de trabajo, del ritmo de trabajo, de la jornada y del clima organizacional.

Según el entorno de trabajo:

Punto de vista profesional, condiciones y remuneración: Precariedad en el trabajo, falta de criterio profesional, actividades sociales subestimadas, retribución por encargo a destajo, sistema de evaluación del desempeño desigual o imparcial, destreza excesiva o escasa en determinados puestos.

Rol en la entidad: Rol incierto, desempeñando el rol opuesto en la misma posición, manteniendo a otras personas a cargo, cuidando continuamente a otros trabajadores y ayudando a resolver sus conflictos.

Vínculos laborales: Inspección incorrecta, desigual o poco solidaria, mala relación interpersonal entre compañeros de trabajo, amenaza, hostigamiento y actos violentos, trabajo solitario, falta de instrucciones específicas para la resolución de conflictos y reclamos.

Cultura institucional: Comunicación inadecuada, capacidad de liderazgo insuficiente, objetivos y estructura de la entidad poco claros.

Vínculo entre el ámbito familiar y laboral: Requisitos opuestos entre el entorno laboral y el ámbito familiar, apoyo insuficiente para los problemas familiares en el trabajo y apoyo insuficiente para los problemas laborales en la familia.

Hay muchas consecuencias de estar sometido al estrés laboral, tanto psicológica como fisiológicamente. Según la Organización Mundial de la Salud, las más importantes son:

- Sentirse cada vez más afligido y susceptible.
- Incapacidad para relajarse o concentrarse.
- Dificultad en el pensamiento lógico y la toma de decisiones.
- Disfruta y dedica cada vez menos al trabajo.
- Sentirse cansado, deprimido y molesto.
- Problema para concertar el sueño.
- Sufre de problemas fisiológicos considerables, como enfermedades del corazón, enfermedades del sistema digestivo, presión arterial elevada y dolor de cabeza, enfermedad musculoesquelética (como dolor lumbar y enfermedad de las extremidades superiores).

Agresividad

Etimológicamente, el término agresividad deriva del latín *aggredior*, que significa "confrontar a los demás". Por otro lado, la agresividad implica provocación y / o ataque. En 1996, Barkowitz lo definió como "falta de respeto a los demás, ofensivo o provocador", es decir, es un acto hacia la víctima. (Castillo, 2006).

Socialmente hablando, el comportamiento agresivo ha sido inseparable de la humanidad desde su existencia. Porque suele manifestarse desde muy joven, pero irá disminuyendo con el paso del tiempo. Sin embargo, algunas personas seguirán mostrando un comportamiento agresivo en la edad adulta y continuarán siendo agresivos en diferentes entornos sociales, como entornos familiares, educativos y laborales (Castillo, 2006).

Por otro lado, en 1986, Arnold Buss, aseguró que la agresividad es un método de afrontamiento que ocasiona daño a otro sujeto, por su parte, en el 2012, Matalinares complementó esta afirmación mencionando que la etapa agresiva está formada por la integración de la planificación cognitiva, las emociones y las tendencias conductuales, y es producida por estímulos que provocan respuestas agresivas, además, los estímulos no son necesariamente la causa, porque la reacción puede ser causada por otros factores más subjetivos. (García, 2017).

Según Ledesma (1980), la agresión se analiza desde la perspectiva de la psicología social, y se encuentra que las personas son tan propensas a la agresividad como a la sociabilidad. En lo que respecta a Shaffer (2000) propuso la existencia de un comportamiento agresivo, que se utiliza como un medio para obtener fines no agresivos, y el impacto de los indicadores de agresividad depende en gran medida de la interpretación de los estímulo y los hechos “factores cognitivos” y de la misma presencia de los indicios (Castillo, 2006).

De manera similar, en el 2005, Myers argumentó que la conducta agresiva es una respuesta física y / o de tipo verbal que está dirigida a ocasionar daño a otros. Desde su punto de vista, la agresividad se encuadra con 2 formas de agredir: la hostil, cuyo único fin es causar daño y la instrumental en la que se utiliza la agresividad para alcanzar otro fin (García, 2017).

Es así que se entiende a la agresividad como un medio para provocar perjuicio a quien se deposita, entendiendo que este puede ser un fin, o un medio para alcanzar un fin. En el 2000, Barfield define la agresividad en dos

tipos: la agresividad hostil es un acto de destrucción, y ese es su único propósito. Por otro lado, según Sadumi, en el 2008, define la agresividad instrumental como una especie de agresividad, cuyo propósito no es lastimar a alguien, sino defenderse. (García, 2017).

Causas y origen de la conducta agresiva

Con el fin de abordar la etiología de la conducta agresiva, se propondrán dos teorías:

Teoría de la agresividad según el psicoanálisis: El objeto de investigación del psicoanálisis es la mente subconsciente y cómo esta determina el estado de las personas. Entre los múltiples métodos que realiza, igualmente investiga sobre la pulsión, la cual es definida por Laplanche y Pontalis (2006) a manera de un impulso que dirige al cuerpo hacia un determinado propósito y se origina en la excitación física, cuyo objetivo es desaparecer la tensión provocada por el objeto. En otras palabras, la pulsión es una fuerza inherente que en su totalidad el mundo tiene (García, 2017).

La teoría del aprendizaje social: El modelo se basa en la importancia del entorno en el que se desarrolla el individuo y cómo éste determinará las bases para el aprendizaje de la conducta agresiva. El autor que se considera en esta teoría es Bandura, quien ha favorecido a la comprensión de la conducta agresiva, sobre todo porque permite una clara distinción entre aprendizaje, conducta agresiva y su ejecución. Bandura y Walters (1974), afirmaron que un solo aprendizaje social es suficiente para explicar el desarrollo del comportamiento, sea aceptado por la sociedad o no. El autor confirma que la conducta agresiva es aprendida del entorno que rodea al individuo, aunque su realización requiere factores mucho más complicados, y estos factores también requieren de otros elementos. En el mismo punto de vista, Myers (2005) señaló que las costumbres culturales pueden conducir a la agresión y, por lo tanto, los niños agresivos provienen de familias que exhiben libremente la agresión y una disciplina o comportamiento de uso descoordinado (García, 2017).

Buss y Perry, definen la agresión a modo de un estilo de afrontamiento que causa perjuicio a los demás y lo clasifica como un sistema de costumbres basado en las particularidades y estilos siendo de tipo física o verbal, de forma activa o pasiva, o de manera directa o indirecta. De este modo, según la forma en que se expresa la agresión, se clasifica en las siguientes: agresión física, agresión verbal, ira y hostilidad (Matalinares et al., 2012).

Existe una relación complicada entre la ira, la hostilidad y la agresión. Puesto que la ira es considerada como el término más simple de ellos. Caso contrario, la hostilidad significa una actitud, generalmente seguida de uno o más sentimientos de rabia, y tiende a irradiar un comportamiento agresivo que se dirige principalmente a destruir objetos, lanzar insultos o causar algún tipo de daño. Si la ira y la hostilidad se refieren a emociones y actitudes respectivamente, entonces se afirma que la agresión significa dar un paso más, porque la agresión puede conducir a conductas destructivas, dañinas o punitivas dirigidas a otros u objetos (Matalinares et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio pertenece al tipo básico, puesto que su propósito es obtener un conocimiento más detallado y explícito a través de la comprensión de aspectos básicos de las variables en estudio y las relaciones que pueden establecerse entre ellos (CONCYTEC, 2019).

El diseño es de tipo no experimental, de corte transversal correlacional, ya que la siguiente investigación no pretendió manipular de manera intencional ninguna de las variables, sino que su propósito fue determinar la relación entre dos variables en su entorno, bajo condiciones naturales y en un momento dado (Hernández et al., 2014)

3.2. Variables y operacionalización

La variable estrés laboral presenta las siguientes definiciones:

Definición conceptual. Es el resultado que obtiene de un desbalance entre los conocimientos y habilidades los cuales no se adaptan a las exigencias en el trabajo, el cual mide la capacidad del sujeto para afrontar dicha situación (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Definición operacional. Resultado obtenido de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual fue adecuada al ámbito peruano por Suárez en el año 2013, compuesto por 25 ítems y dos dimensiones, donde la primera dimensión es designada como Superiores y Recursos, la cual está determinada por 11 ítems; y la segunda dimensión, designada como Organización y Equipo de Trabajo, determinada por 14 ítems; entre ellos, se obtienen niveles bajo, promedio bajo, promedio alto y alto.

Tabla 1.

Baremos Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Niveles de la Escala de Estrés laboral – General		
Puntaje	Puntaje Bruto de la Prueba	Percentil
Bajo	26 al 102	0 al 25
Promedio Bajo	103 al 119	26 al 50
Promedio Alto	120 al 128	51 al 75
Alto	129 al 157	76 al 99

Por otra parte, la variable agresividad presenta las siguientes definiciones:

Definición conceptual. Es una respuesta diseñada para producir o causar un estímulo dañino o peligroso hacia otro organismo (Buss, 1961)

Definición operacional. Resultado de la aplicación del Cuestionario de Agresión de Buss y Perry, la cual fue adecuada por Matalinares en el año 2012 al ámbito peruano; la prueba consta de 4 dimensiones, las cuales están compuestas de la siguiente manera: la agresividad física delimitada por 9 preguntas, la agresividad verbal delimitada por 5 preguntas, la hostilidad delimitada por 7 preguntas y la ira delimitada por 8 preguntas; de donde se puede determinar los niveles como muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto en la escala de agresión de los obreros que conforman la muestra.

Tabla 2.

Baremos Cuestionario de Agresividad - Buss y Perry

	ESCALA		SUBESCALAS		
	AGRESIÓN	Agresividad Física	Agresividad Verbal	Ira	Hostilidad
Muy Alto	99 a Más	30 a Más	18 a Más	27 a Más	32 a Más
Alto	83 – 98	24 – 29	14 – 17	22 – 26	26 – 31
Medio	68 – 82	18 – 23	11 – 13	18 – 21	21 – 25
Bajo	52 – 67	12 – 17	7 – 10	13 – 17	15 – 20
Muy Bajo	Menos a 51	Menos a 11	Menos a 6	Menos a 12	Menos a 14

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue determinada por la totalidad de los trabajadores obreros de la empresa constructora GR Capital SAC de la provincia de Huancayo, de los cuales se muestreó a 152 trabajadores obreros, utilizando un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, tomando así, como muestra a los obreros que quisieron participar de manera voluntaria y los conocidos de estos que tuvieron la predisposición de responder los cuestionarios (Hernández et al., 2014)

En la selección de la muestra se consideraron los siguientes criterios para la inclusión: presentar vínculo laboral con la empresa, trabajar en la provincia de Huancayo, y aceptar el consentimiento informado adjunto al cuestionario virtual.

Así mismo, se consideraron también los siguientes criterios de exclusión: no presentar vínculo laboral con la empresa, no trabajen en la provincia de Huancayo, no haber aceptado el consentimiento informado y por último, que no sea trabajador obrero.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el procedimiento de recopilación de datos para la investigación, se hizo uso de la técnica de encuestas, que utilizó un conjunto de procedimientos a través del cual se acopia datos importantes de la muestra; también se realizó la aplicación de una escala y un cuestionario, ambos en modalidad virtual (online), que presentamos a continuación:

Para la variable estrés laboral

La herramienta empleado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS diseñada por Ivancevich y Matteson (1986), y fue adecuada al ámbito peruano por Suárez en el año 2013. La escala tiene como finalidad identificar los niveles de estrés laboral en los trabajadores, además tiene dos dimensiones, las cuales son: dimensión Superiores y Recursos (11 ítems) y

dimensión Organización y Equipos de Trabajo (14 ítems). Puede autogestionarse o usarse solo o en grupos, y tarda unos 15 minutos.

El instrumento consta de 25 preguntas cuyas respuestas tienen puntuaciones que van desde el 1 hasta el 7, considerando 1 si NUNCA es un factor estresante, 2 si RARAS VECES es un factor estresante, 3 si OCASIONALMENTE es un factor estresante, 4 si ALGUNAS VECES es un factor estresante, 5 si FRECUENTEMENTE es un factor estresante, 6 si GENERALMENTE es un factor estresante, 7 si SIEMPRE es un factor estresante; dichos puntajes son sumados, y en tal sentido se puede interpretar los niveles de acuerdo al puntaje total obtenido.

Respecto a la confiabilidad, para saber si la prueba es confiable o no, se procedió a la prueba del Alfa de Cronbach, y el coeficiente que se obtuvo fue de 0,966, el cual es calificado como un alto nivel de confiabilidad (Suárez, 2013). Para realizar el presente estudio se procedió de igual manera a realizar la prueba de confiabilidad a través de la prueba del Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,962 reafirmando de esta manera el alto nivel de confiabilidad de la herramienta.

Para la variable agresividad

La herramienta empleada fue el Cuestionario de agresividad de Buss y Perry (1992), adecuada al ámbito peruano por Matalinares en el año 2012. Su finalidad es medir el nivel de agresividad. Además consta de 4 dimensiones, donde se incluye: la agresividad física (9 preguntas), la agresividad verbal (5 preguntas), la hostilidad (7 preguntas) y la ira. (8 preguntas); haciendo un conjunto de 29 ítems. Se puede tomar de forma individual o en grupos en unos 15 minutos aproximadamente.

El cuestionario está constituido por 29 preguntas en total, donde el formato de respuestas tiene 5 opciones, donde: 1 significa "COMPLETAMENTE FALSO PARA MÍ", 2 significa "BASTANTE FALSO PARA MÍ", 3 significa "NI VERDADERO NI FALSO", 4 significa "BASTANTE

VERDADERO PARA MÍ” y 5 significa “COMPLETAMENTE VERDADERO PARA MÍ”.

Respecto a la confiabilidad, según el coeficiente del Alfa de Cronbach, se puede observar que el coeficiente es 0,836 lo que indica un elevado nivel de confiabilidad (Matalinares et al., 2012). Para la realización de esta investigación se realizaron pruebas de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, y el coeficiente obtenido fue de 0,950, reiterando así la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para iniciar con el proceso de la investigación se solicitó la autorización correspondiente al gerente de la empresa GR Capital SAC para poder aplicar los instrumentos a sus trabajadores. Una vez se obtuvo la autorización se coordinó con algunos representantes de los trabajadores para que estos pudieran compartir con sus demás compañeros las herramientas de recopilación de datos, debido a la actual crisis sanitaria que viene atravesando el país el cuestionario fue elaborado de manera virtual en la plataforma de Google Forms (<http://bit.ly/estresagresividad>), donde se iban acumulando las respuestas según iban respondiendo. Una vez alcanzada la totalidad de la muestra, se cerró la plataforma y ya no se aceptaron más respuestas. Antes de la participación de los obreros, se planteó establecer el consentimiento informado el cual fue incluido en el cuestionario virtual, para la utilización de las respuestas con fines de la investigación. Luego se vació los datos en el programa Excel, y posteriormente se procedió a realizar el análisis estadístico en el programa SPSS. Donde se obtuvieron los resultados, y se procedió a la discusión de los mismos, luego se realizaron las conclusiones y por último se plantearon las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para este estudio se utilizaron métodos cuantitativos, en los cuales se utilizó estadística descriptiva e inferencial para lo cual se procedió a sistematizar los datos recolectados para determinar si existe correlación entre

las variables en estudio. Respecto a la estadística descriptiva los resultados se representan mediante tablas y gráficos, cada uno de los cuales tiene su propia explicación. Por una parte, se analizó la confiabilidad de los dos instrumentos utilizados por medio del coeficiente de fiabilidad del Alfa de Cronbach; luego, usando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde se tuvo como resultado que no existe una normal distribución de la muestra. Por otro lado, se hizo uso de estadísticas inferenciales para la comprobación de hipótesis, donde se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman, para establecer si existe una dependencia entre las variables investigadas, el cual estuvo condicionado a que el valor del coeficiente sea menor al alfa ($\rho < 0.05$), por lo que puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

3.7. Aspectos éticos

Se diseñó un consentimiento informado el cual fue incluido dentro del formulario de Google, explicando a los participantes sobre el uso estrictamente para el propósito de la investigación, respetando la privacidad y confidencialidad de la información recopilada (American Psychological Association, 2010)

Respetando el Código de ética de la Universidad César vallejo (2017), respetando la integridad y autonomía de la persona por encima de los intereses de la ciencia; así mismo respetando la propiedad intelectual de otros investigadores, evitando el plagio y por último y no menos importante haber realizado la investigación cumpliendo los requisitos éticos y legales.

Asimismo se realizó la investigación cumpliendo la normatividad internacional y nacional que regula la investigación, además de contar con el consentimiento informado de los participantes y por último utilizando instrumentos adaptados y que muestran suficiente validez científica (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017)

IV. RESULTADOS

Para presentar los resultados, primero se consideró analizar si los datos presentados se ajustan o no a una distribución normal, y por ser una muestra superior a 50, se hizo uso de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

		Estrés Laboral	Agresividad	Agresividad Física	Agresividad Verbal	Ira	Hostilidad
N		152	152	152	152	152	152
Parámetros normales ^{a,b}	Media	88,98	77,35	23,95	13,14	21,50	18,75
	Desv. Desviación	26,822	18,364	6,140	3,685	5,750	4,371
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,088	0,135	0,120	0,131	0,123	0,096
	Positivo	0,088	0,104	0,067	0,077	0,085	0,073
	Negativo	-0,079	-0,135	-0,120	-0,131	-0,123	-0,096
Estadístico de prueba		0,088	0,135	0,120	0,131	0,123	0,096
Sig. asintótica(bilateral)		0,006 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 3 muestra los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para ambas variables y las dimensiones de la variable agresividad, donde el valor de la corrección de significancia de Lilliefors es menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que indica que la muestra no se encuentra distribuida normalmente. Por tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para analizar la correlación.

Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis correspondiente se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman, debido a que el valor de la corrección de significancia no corresponde a una normal distribución de la muestra, de esa manera se logró obtener:

Objetivo general: Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Tabla 4

Correlación Estrés Laboral y Agresividad

		Estrés Laboral
Agresividad	Coefficiente de correlación	0,440
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 4 se detalla la correlación entre las variables estrés laboral y agresividad, según las observaciones tienen una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con una intensidad media y directa (0.440), por lo que decidimos aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se puede inferir que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Objetivos específicos:

Objetivo 1: Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad física en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Tabla 5

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión agresividad física

		Estrés Laboral
Agresividad Física	Coefficiente de correlación	0,362
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 5 se muestra la correlación entre las variables de presión laboral y las dimensiones de agresividad física, según las observaciones tiene una correlación significativa ($p < 0.05$) y una baja intensidad directa (0.362), por lo que decidió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se puede inferir que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad física en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Objetivo 2: Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la agresividad verbal en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Tabla 6.

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión agresividad verbal

		Estrés Laboral
Agresividad Verbal	Coeficiente de correlación	0,399
	Sig. (bilateral)	0,000

La tabla 6 muestra la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión de agresividad verbal, según las observaciones tiene una correlación significativa ($p < 0.05$) y una baja intensidad directa (0.399). Por tanto, decidió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se puede inferir que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad verbal en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Objetivo 3: Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ira en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Tabla 7

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ira

		Estrés Laboral
Ira	Coeficiente de correlación	0,389
	Sig. (bilateral)	0,000

La tabla 7 muestra la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión ira, según las observaciones tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$) y una baja intensidad directa (0.389). Por tanto, decidió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se puede inferir que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ira en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Objetivo 4: Establecer cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Tabla 8

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad

		Estrés Laboral
Hostilidad	Coefficiente de correlación	0,417
	Sig. (bilateral)	0,000

En la Tabla 8 se muestra la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión hostilidad, se encuentra que tiene una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con intensidad media y directa (0.417); por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se puede inferir que si existe relación entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo.

Objetivo 5: Establecer cuál es el nivel de estrés laboral en obreros de una empresa del sector construcción en la provincia de Huancayo.

Tabla 9.

Análisis descriptivo de los niveles de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	106	69,7
Promedio bajo	30	19,7
Promedio alto	6	3,9
Alto	10	6,6

La tabla 9 muestra que el estrés laboral muy bajo tiene el porcentaje más alto con 69,7%, seguido por el nivel promedio bajo con un 19,7%, así mismo el nivel alto presenta un 6,6% y por último el nivel promedio bajo con un 3,9%.

Objetivo 6: Establecer cuál es el nivel de agresividad en obreros de una empresa del sector construcción en la provincia de Huancayo.

Tabla 10.

Análisis descriptivo de los niveles de agresividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	17	11,2
Bajo	21	13,8
Medio	36	23,7
Alto	68	44,7
Muy alto	10	6,6

La tabla 10 muestra que la agresividad predomina en un nivel alto el cual representa el 44,7%, seguido con un nivel medio por un 23,7%, así mismo con un nivel bajo el 13,8%, también presente el nivel muy bajo con el 11,2% y por último el 6,6% con un nivel muy alto de agresividad.

V. DISCUSIÓN

El estudio trató de establecer si existía una correlación entre el estrés laboral y la agresividad en los trabajadores de una empresa de la industria de la construcción en la provincia de Huancayo, de esta manera se observó la existencia de una correlación significativa ($\rho < 0.05$), con una intensidad media y directa (0,440); entre las variables.

Estos resultados son similares al estudio realizado por García (2017), que encontró evidencia de la existencia de una relación directamente proporcional y estadísticamente significativa, para el estrés en el trabajo y la conducta agresiva del personal militar en un centro hospitalario del distrito de Jesús María, asimismo, se hallaron niveles altos de agresividad, acompañado de un nivel promedio de estrés en el trabajo en gran parte del personal.

Así mismo también se relaciona con lo dicho por Esquivas (2016) quien indaga sobre el nivel de violencia y el nivel de estrés laboral en los empleados del Centro de Salud de Reque, los resultados arrojaron que el 78,0% de los trabajadores dijo que siempre hubo violencia en el lugar de trabajo, del mismo modo se determinó un nivel de estrés en el trabajo de 83,1% en el personal; también concluyeron que existe una significativa relación entre la violencia y el estrés. Al igual que en este estudio, también se observó un alto nivel de prevalencia agresiva con un 44,7%. De esta forma, los resultados encontrados en esta investigación se ven respaldados por otras investigaciones de carácter científico.

La investigación realizada por Ruiz y Vega (2016) también encontró cierta coherencia. Estudiaron el vínculo entre las variables estrés en el trabajo y el desempeño de los ejecutivos de una empresa específica en Lima, y encontraron como resultado principal que el estrés en el trabajo tendría un impacto negativo en el trabajo. Teniendo en cuenta que el desempeño laboral condicionado se refleja hacia los demás como conductas asertivas, podemos asegurar que, si este no está presente, las conductas asertivas hacia los demás se verán afectado directamente, manifestando como respuesta la agresividad tanto del tipo verbal como física.

Por otra parte, como objetivo específico se planteó establecer la existencia de relación entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, donde se encontró que está relacionado de manera significativa con una intensidad media y directa. Resultados similares encontró Salazar (2017) mediante su investigación trató de describir la relación entre el hostigamiento y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de fideos, donde encontró el 58,2% de trabajadores que muestran niveles promedio para la variable hostigamiento y el 55,7% de empleados reflejo un nivel promedio de estrés, afirmando la existencia de una relación significativa entre variables en un nivel moderadamente alto.

Nuevamente, esto es similar a lo que dijo Flores (2016) quien investigó sobre qué relación existe entre el Mobbing y las variables de estrés en el trabajo del personal de enfermería en un hospital de la región Callao, y los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre el Mobbing y el estrés laboral.

Bazan (2016) intentó determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral del personal administrativo del municipio de Los Olivos, cuyos resultados reflejan que existe una relación significativa entre ambas variables; lo cual también reafirma la presencia de un nivel significativo de relación entre las variables estrés en el trabajo y conducta agresiva, dando mayor credibilidad a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Pasando al plano descriptivo se observa en cuanto al objetivo específico de establecer cuál es el nivel de estrés en el trabajo en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020, que predomina el nivel bajo de estrés laboral 69.7%, seguido por el nivel promedio bajo con un 19,7%, mientras que el nivel alto presenta un 6,6% y por último el nivel promedio bajo de estrés laboral con un 3,9%. Esto es diferente a los hallazgos de García (2017), quien encontró en su investigación que el 40,9% de los trabajadores tenían un nivel de estrés laboral medio. Por otro lado, según el sexo, el 39,9% de los trabajadores varones presentaban niveles de estrés moderados, mientras que el 36,1% presenta nivel alto y finalmente el 25% muestra el nivel de estrés muy alto;

mientras que los niveles de estrés bajo y medio de las empleadas son del 42,9% y el nivel de estrés alto es del 14,3%.

Por otra parte, para el objetivo específico de establecer cuál es el nivel de agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020, se puede observar que predomina un nivel alto de agresividad con un 44,7%, seguido con un nivel medio por un 23,7%, así mismo el 13,8% manifiesta un bajo nivel de agresividad, el 11,2% con un nivel muy bajo y por último con un nivel muy alto de agresividad el 6,6%. Con base en esta variable, aproximamos los hallazgos de García (2017), que describió el nivel general de agresión en función del género y las dimensiones, y encontró a nivel general que el 32,6% de las personas presentaba un mayor nivel de agresión, y en función al género, a nivel de varones el 35.2% manifiesta niveles de agresividad altos, seguido por el 20.4% con un nivel moderado, después el 18.5% con un nivel bajo, el 15,7% con niveles muy altos y por último el 10.2% de los varones presenta bajos niveles de agresividad; respecto al género femenino muestran un nivel alto de agresividad el 40.5%, seguido por el 26.2% que presenta niveles bajos, continuando el nivel muy alto con el 14.3% y para terminar con un nivel muy bajo el 4.8% de las mujeres. Por tanto, la mayoría de hombres y mujeres muestran un alto grado de agresividad.

Continuando con lo mencionado párrafos atrás, el estrés, el agotamiento laboral, las deficiencias en la organización, han aumentado de manera significativa las contestaciones que los trabajadores pueden brindar a otros colegas en el lugar de trabajo, en muchos casos manifestadas como agresión física y / o expresión verbal, y trato de hostilidad e indiferencia. En palabras de Cano (SEAS, 2006), se ratifica lo antes mencionado, en la que se afirma que el estrés laboral puede llevar a una serie de cambios de comportamiento, como agresividad dirigida hacia los otros, los objetos y hacia uno mismo; alta irritabilidad, gritos, insultos, golpes, etc.

En resumen, al analizar los datos obtenidos en este estudio se puede determinar que el estrés en el trabajo ha afectado significativamente sobre la conducta agresiva de los obreros de las empresas constructoras de la provincia

de Huancayo, en otras palabras, mientras mayor sea el nivel de estrés para los obreros, mayor riesgo de manifestar una respuesta agresiva.

VI. CONCLUSIONES

Considerando lo planteado en la presente investigación, de acuerdo a los objetivos y según lo hallado en los resultados, se concluyó lo siguiente:

Primero: Existe una relación significativa de intensidad media y directa entre el estrés laboral y la agresividad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Segundo: Existe una relación significativa de intensidad baja y directa entre el estrés laboral y la agresividad física en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Tercero: Existe una relación significativa de intensidad baja y directa entre el estrés laboral y la agresividad verbal en obreros de una constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Cuarto: Existe una relación significativa de intensidad baja y directa entre el estrés laboral y la ira en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Quinto: Existe una relación significativa de intensidad media y directa entre el estrés laboral y la hostilidad en obreros de una empresa constructora de la provincia de Huancayo, 2020.

Sexto: Se pudo establecer que el estrés laboral predomina en el nivel muy bajo con un 69.7%, seguido por el nivel promedio bajo con un 19,7%, mientras que el nivel alto presenta un 6,6% y por último el nivel promedio bajo con un 3,9% en los obreros de una empresa constructora en la provincia de Huancayo, 2020.

Séptimo: Se pudo establecer que la agresividad predomina con un alto nivel en un 44,7% de la muestra, seguido con un nivel medio el 23,7%, así mismo el nivel bajo está presente con el 13,8%, el nivel muy bajo con el 11,2% y por último el nivel muy alto con un 6,6% en los obreros de una empresa constructora en la provincia de Huancayo, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda replicar este estudio, administrando los instrumentos de manera presencial y determinar los factores de riesgo y factores de protección en los obreros para obtener un mejor análisis de las variables
2. También es recomendable repetir la investigación a gran escala en los diversos ámbitos laborales como por ejemplo el ámbito educativo, el ámbito administrativo, policial, entre otros para conocer la realidad de los mismos y así poder realizar las comparaciones correspondientes y determinar qué trabajadores se encuentran más propensos a desarrollar estrés laboral.
3. Implementar espacios de entretenimiento, recreación, distracción y relajación para reducir el nivel de estrés laboral y agresividad en la muestra estudiada.
4. Monitorear continuamente a los trabajadores y realizar evaluaciones frecuentes sobre ellos para identificar los niveles de estrés en el trabajo y proponer alternativas para reducir el problema.
5. Implementar y proponer talleres y programas sobre inteligencia emocional con la finalidad de aprender el autocontrol y el correcto manejo de la ira.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta. *Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires*. Obtenido de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Facultad de Psicología. UNMSM*. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Bazan, J. (2016). Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1104>
- Benott J. (2019) Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución Casuarinas International College de Monterrico 2018. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2809>
- Buss, A. H. (1961). *The psychology of aggression*. Nueva York: John Wiley & Sons, Inc. Obtenido de <http://garfield.library.upenn.edu/classics1982/A1982MV90100001.pdf>
- Castillo, M. (15 de Junio de 2006). EL COMPORTAMIENTO AGRESIVO Y SUS DIFERENTES ENFOQUES. *REVISTA PSICOGENTE*, 9(15), 166-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552137012.pdf>
- Ccorahua, R. (2018). Estrés Laboral en los Docentes y Clima Organizacional de la Red Patibamba – 2017. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Cesar Vallejo, Patibamba, Abancay, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28196>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. Obtenido de http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- CONCYTEC. (2019). *Manual del Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. Lima, Perú. Obtenido de

<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/606122-manual-de-reglamento-renacyt>

Diario Correo. (28 de Octubre de 2019). El estrés: bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/el-estres-bomba-de-tiempo-que-afecta-al-80-de-la-poblacion-en-junin-919534/?ref=dcr>

Diario Gestión. (24 de Julio de 2019). *Estrés laboral: 5 propuestas para que las empresas reduzcan la carga de trabajo*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/estres-laboral-5-medidas-empresas-reduzcan-carga-273976-noticia/>

Días S. (2019) Estilos de humor, estrés ocupacional y Burnout en una muestra de profesionales de la salud en instituciones de Lima. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] Lima, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16118>

Espinoza E. (2018) Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes], Huancayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/761>

Esquivas, C. (2019). Violencia y estrés laboral en el personal del Centro de Salud de Reque, 2016. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27955>

Ferrando, A. (2015) Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales Obtenido de <http://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/477>

Flores, M. (2016). Mobbing y estrés en el personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2016. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1148>

García, A. (2017). Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Jesús María, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3261>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Martínez, M. (2019). Repercusiones del Estrés Laboral. [Tesis de Maestría en Prevención de Riesgos Laborales]. Universitat Miguel Hernández, España. Obtenido de <http://dspace.umh.es/handle/11000/5695>
- Matalinares, M., Yaringaño, J., Uceda, J., Fernández, E., Huari, Y., Campos, A., Villavicencio, N. (2012). Estudio psicométrico de la versión española del Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. *Revista de Investigación en Psicología - Vol. 15, N.º 1, 15(1)*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/3674/2947>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (Setiembre de 2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3)*, 176-235. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Salud. (26 de Octubre de 2005). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>
- Organización de las Naciones Unidas. (28 de Abril de 2016). *Noticias ONU*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Obtenido de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra, Suiza: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de http://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Pacheco L. y Quispe S. (2018) Relación entre estrés y comunicación organizacional en una empresa Retail de la ciudad de Arequipa. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín], Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6064>
- Paredes, L. (2016) Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cia. Ltda. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5103>
- Pedraza P. (2016) El estrés laboral en trabajadores de un instituto de idioma de Huancayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega], Huancayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1110>
- Quirce, C. (1976). EL ESTRÉS Y SUS IMPLICACIONES NEURO-PSIQUIÁTRICAS EN LA SALUD PSICOSOMÁTICA Y METABÓLICA. *Neuroeje*, 8(1), 21. Obtenido de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/neuroeje/v8n1/art2.pdf>
- Rojas-Solís, J. L., & Morán, T. (2015). Síndrome de Burnout y agresividad en policías mexicanos: Resultados preliminares de un estudio de casos exploratorio [Burnout syndrome and aggressiveness in Mexican policemen: Preliminary results of an exploratory study of case]. *Revista Internacional PEI: Por Psicología y Educación Integral*, 9(5), 189-203. Obtenido de <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/17>
- Ruiz I. y Vega K. (2016) Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] Lima, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>

- Salazar, S. (2017). Hostigamiento psicológico laboral y estrés laboral en trabajadores de una fideería del distrito de Lima, 2017. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3374>
- Slipak, O. (1996). Estrés Laboral. *Revista argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*. Obtenido de https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. (2006). La naturaleza del estrés. *Ansiedad y estrés*. Obtenido de https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
- Suárez, Á. (Junio de 2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*. Obtenido de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Torres J. (2016) Conductas Agresivas y Estrés Laboral de los Conductores de la Cooperativa Vía Flores de la ciudad de Ambato. Obtenido de <http://redi.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22616>
- Vera E. (2018) Importancia del estrés laboral en las organizaciones. [Tesis Master en prevención de riesgos laborales], Zaragoza, España. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/77302/files/TAZ-TFM-2018-1350.pdf>
- Vera, M. (2005). *LOS MOLDES DE LA MENTE. Psicología del pensamiento y de las emociones*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA. Departamento de psicología evolutiva y de la educación.: <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	INSTRUMENTO	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA
Estrés Labora I	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2014)	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS elaborada por Ivancevich y Matteson (1986), y adaptada al contexto peruano por Suárez (2013)	Superiores y Recursos	Condiciones que ofrece la empresa para el desarrollo de las labores del trabajo (Suárez, 2013).	Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Ordinal
			Organización y Trabajo en Equipo	Es el conjunto de procedimientos administrativos orientados a alcanzar los objetivos de la empresa (Suárez, 2013).	Tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	
Agresividad	Respuesta que tiene como finalidad producir un estímulo dañino a otro organismo (Buss, 1961)	Cuestionario de agresividad de Buss y Perry (1992), adaptado al contexto peruano por Matalinares et al. (2012)	Agresividad Física	Es aquella que se manifiesta a través de golpes, empujones, etc. (Buss, 1961).	Golpes	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27, 29	Ordinal
			Agresividad Verbal	Es aquella que se manifiesta a través de insultos, ofensas, entre otros (Buss, 1961).	Insultos, críticas	2, 6, 10, 14, 18	
			Hostilidad	Evaluación negativa acerca de las personas (Buss, 1961).	Desprecio, disgusto	3, 7, 11, 15, 19, 22, 25	
			Ira	Conjunto de sentimientos que surgen de reacciones psicológicas internas (Buss, 1961).	Enojo, enfado	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26, 28	

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Instrucciones: Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés, marcando con un (X).

Marque **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Marque **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Marque **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Marque **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Marque **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Marque **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Marque **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	ÍTEMES	1	2	3	4	5	6	7
1.	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2.	¿El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3.	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4.	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5.	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa?							
6.	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7.	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8.	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9.	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10.	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11.	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12.	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13.	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15.	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							

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

Cuestionario de Agresividad de Buss y Perry

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. A las que deberás contestar escribiendo un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF = Completamente falso para mí

BF = Bastante falso para mí

VF = Ni verdadero, ni falso para mí

BV = Bastante verdadero para mí

CV = Completamente verdadero para mí

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1.	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona					
2.	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos					
3.	Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida					
4.	A veces soy bastante envidioso					
5.	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona					
6.	A menudo no estoy de acuerdo con la gente					
7.	Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo					
8.	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente					
9.	Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también					
10.	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos					
11.	Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar					
12.	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades					
13.	Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal					
14.	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos					
15.	Soy una persona apacible					
16.	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas					
17.	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago					
18.	Mis amigos dicen que discuto mucho					
19.	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva					
20.	Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas					
21.	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos					

22.	Algunas veces pierdo el control sin razón					
23.	Desconfío de desconocidos demasiado amigables					
24.	No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona					
25.	Tengo dificultades para controlar mi genio					
26.	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas					
27.	He amenazado a gente que conozco					
28.	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán					
29.	He llegado a estar tan furioso que rompía cosas					

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

El siguiente es el análisis de confiabilidad de los instrumentos utilizados

Estadísticas de fiabilidad Estrés Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	25

Estadísticas de fiabilidad Agresividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	29

Donde podemos observar que el valor del Alfa de Cronbach para el estrés Laboral es de 0,962 y para la Agresividad es de 0,950, lo cual demuestra que ambos instrumentos tienen un nivel de confiabilidad muy alto.

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SOLICITO: Permiso para realizar encuesta al personal de trabajo de la empresa GR CAPITAL S.A.C.

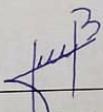
Estimado Sr.
Pedro Gustavo Rivera Rios
Gerente General
PRESENTE.-

Yo, Brayan Jordano Tacza Capcha, identificado con DNI N° 48174077 con domicilio en Jr. Panamá N° 960 El Tambo. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo.

Que habiendo terminado satisfactoriamente la Universidad y con el grado de bachiller en la carrera profesional de Psicología Humana en la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao, Solicito A Ud. permiso para realizar una encuesta del trabajo de investigación en la empresa en el cual Usted dirige, sobre el "Estrés Laboral y Agresividad en Obreros de una empresa del Sector Construcción en la Provincia de Huancayo, 2020" para obtener el Título de Licenciatura en Psicología Humana.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a mi solicitud y agradecer ante mano su atención.

Huancayo, 16 de diciembre del 2020



Brayan Jordano Tacza Capcha
DNI N° 48174077

Huancayo, 21 de diciembre del 2020

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Por la presente, yo **Pedro Gustavo Rivera Rios** de nacionalidad peruano identificado con DNI N° 19981502, Gerente General de la empresa **GR CAPITAL SAC**, con numero de **RUC 20603332629**.

Autorizo al Sr.:

Tacza Capcha, Brayan Jordano

Para realizar las pruebas relacionadas a su investigación titulada "Estrés Laboral y Agresividad en Obreros de una Empresa del Sector Construcción en la Provincia de Huancayo, 2020" al personal de trabajo.

GR. CAPITAL S.A.C.
Pedro Gustavo Rivera Rios
GERENTE GENERAL