



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS PERCIBIDO SOBRE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE  
CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LIMA METROPOLITANA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología**

**MAIRA LUCIA HOLGUIN MONTAÑEZ**

**Asesor:**

**Dr. Sergio Alexis Dominguez Lara**

**Lima - Perú**

**2019**

## **Resumen**

La construcción civil es una de las actividades que más contribuye con la economía del país. Los obreros que conforman estas construcciones están sometidos a arduas jornadas de trabajo, y en el ámbito personal están sometidos a una carga emocional elevada, ya que en su mayoría son el sustento económico del hogar. Debido a la exposición que tienen con diversos factores estresores, les genera un impacto tanto emocional como físico de acuerdo como el estrés sea percibido, generando que la satisfacción laboral que perciban dentro de su ambiente de trabajo disminuya. El propósito de la presente investigación fue conocer la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en los obreros de construcción civil de Lima Metropolitana. Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron el Cuestionario de Satisfacción S21/26 y la escala de Estrés Percibido en una muestra de 100 obreros de construcción civil ( $M_{\text{edad}} = 33.34$ ). Los resultados obtenidos nos indicaron que el estrés a medida que aumentaba, las dimensiones de la satisfacción laboral disminuían a excepción de la *satisfacción con la supervisión*.

**Palabras clave:** construcción civil, estrés, satisfacción laboral.

## **Abstract**

Civil construction is one of the activities that most contribute to the country's economy. The workers who make up these constructions are in hard working hours, and in the personal sphere they are under high emotional pressure, since they are mostly the economic support of their homes. Due to the exposure they have with various stressors, generates an emotional and physical impact according on how stress is perceived, causing the decrease of job satisfaction within their work environment. The purpose of this research was to know the influence of perceived stress on job satisfaction in civil construction workers in Metropolitan Lima. The instruments used for this investigation were the S21 / 26 Satisfaction Questionnaire and the Perceived Stress Scale in a sample of 100 civil construction workers ( $M_{\text{age}} = 33.34$ ). The results obtained indicate that as stress increased, the dimensions of job satisfaction decreased except for satisfaction with supervision.

**Key word:** civil construction, stress, job satisfaction.

## Introducción

Actualmente, la construcción civil es una de las actividades clave que contribuye con la economía del país, donde se utiliza activa e intensivamente la mano de obra para consolidar las edificaciones, mayormente conformada por un grupo humano del sexo masculino. Existen diferentes tipos de construcciones como: las inmobiliarias, comerciales, industriales, de obras públicas e institucionales, la cuales, son construidas por los obreros (Gutiérrez & Orihuela, 2014).

Según la Cámara Peruana de la Construcción, el 70% de las construcciones que existen en Lima son informales, es decir, no cuentan con licencia ni con una adecuada supervisión (Falcón, 2016). El 91% de los trabajadores de una construcción son hombres, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007). Asimismo, la jerarquía que poseen dentro de una construcción está dividida en tres categorías: operarios, los cuales pueden ser albañiles, carpinteros, electricistas, pintores, etc.; oficiales, los cuales cumplen la función de auxiliar del operario; y peones, los que realizan tareas auxiliares dentro de la construcción (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007).

La construcción civil se caracteriza por su intermitencia y temporalidad. Los trabajadores realizan sus labores hasta que la obra o proyecto culmine, y una vez terminada se quedan sin realizar alguna actividad hasta que aparezca otra obra o proyecto nuevo. Además de ello, los trabajadores se trasladan a distintos lugares del país para poder realizar su trabajo en la obra asignada (Martínez, Salvatierra & Coronel, 2013).

Dentro del régimen de trabajo, no cuentan con un horario fijo, en otras palabras, pueden obrar en jornadas diurnas o nocturnas, trabajando hasta más de ocho horas realizando esfuerzo físico, y recibiendo sueldo mínimo que puede ir desde S/. 200 hasta S/. 1500 dependiendo del cargo que ocupen (Martínez et al., 2013).

La construcción civil es una labor bastante dinámica, compleja y ardua, los factores estresores a los que se encuentran constantemente expuestos los obreros de construcción civil en el ámbito laboral son: la baja remuneración, ya que, su salario se encuentra por debajo del rango salarial promedio; inestabilidad laboral, por el carácter temporal; escasas probabilidades de promoción de puesto, es decir, son muy pocas las probabilidades de escalar profesionalmente a diferencia como se pueden dar en empresas, los puestos están categorizados en tres rangos y en la mayoría de los casos se quedan con

el puesto con el que empezaron; deficientes instalaciones de obra, es común que ocurran accidentes, ya que, las instalaciones son inestables y se encuentran en un estado deplorable, es decir, están en constante exposición a diversas situaciones en donde puedan suceder accidentes como: caídas de altura, desplomes, golpes, sobreesfuerzos o cortes y solo cuentan con las herramientas necesarias para realizar las tareas asignadas, mas no los implementos necesarios de seguridad; condiciones ambientales, existe ocasiones en la cual los obreros tienen que trabajar bajo la lluvia o trabajar bajo el calor de verano, ya que, deben cumplir con su trabajo (Falcon, 2016).

Los obreros de construcción civil están sometidos a un nivel elevado de exigencia tanto mental como físico, debido a que para este tipo de trabajo se requiere un nivel de atención alto, ya que, se realizan tareas complejas y de riesgo, y pese a que las empresas constructoras en general suelen entregarles las herramientas para realizar el trabajo, no les brindan el equipo completo de seguridad, por lo que, deben estar aún más atentos en lo que realizan y cuidar su integridad. Cabe recalcar que la mayoría no cuenta con un seguro que los respalde en caso de accidentes, ya que, los obreros no se encuentran en un régimen laboral que les permita tener acceso a un seguro de salud (Falcon, 2016). Además, el ritmo de trabajo puede ser bastante elevado como por momentos disminuye o se detiene, y a su vez poseen plazos cortos y estrictos en cuanto a fechas de entrega o plazos para terminar su trabajo (Diaz, Zimmerman & Orden Rivera, 2013).

Sin embargo, no solo poseen carga laboral, sino también a nivel personal se encuentran expuestos a factores generadores de estrés, ya que, la población obrera en su mayoría son hombres cuyo rango de edad oscila entre los 20 a 60 años, pertenecientes a un nivel socioeconómico medio bajo, que por motivos económicos algunos no han podido culminar sus estudios, o solo han culminado la secundaria o en algunos casos llegan a concluir con sus estudios técnicos. Además, la mayoría son los *jefes de familia*, es decir, son el sustento económico de su hogar, en otras palabras, son responsables de los gastos de la vivienda, así como de los estudios de los hijos, entre otros (Atuncar, 2017). Debido a los diversos factores mencionados anteriormente dentro de los cuales los obreros de construcción civil se encuentran expuestos, tienden a generarles altos niveles de estrés, el cual puede repercutir en la salud tanto física como mental de acuerdo con su mecanismo de respuesta ante el estrés.

Ricce (1999) establece que existen tres significados distintos de las respuestas hacia el estrés explicado a través de modelos: modelo de estímulo, modelo de respuesta y modelo transaccional. El modelo de estímulo se enfoca principalmente en cualquier estímulo externo que genera tensión en el individuo. El modelo de respuesta se refiere a las respuestas subjetivas que tiene el individuo, es decir, se encuentra centrado en la experiencia de la persona (Rodríguez, Ocampo & Nava, 2009).

Por último, el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1986) entiende al estrés como un proceso, donde, se consideran dos elementos importantes: la valoración cognitiva y las estrategias de afrontamiento, las cuales permiten al individuo lidiar con las diversas situaciones que se le puedan presentar. La valoración cognitiva ocurre en dos instancias, la primera de ellas es denominada valoración primaria, en donde ocurre un primer reconocimiento de la existencia de un problema. Luego de esto, ocurre la valoración secundaria, en la cual se reconoce la emoción que aflora en el individuo, es decir, reconoce si la idea es afrontar o controlar, de peligro o desafío. Y por último ocurre la reevaluación, en donde la situación que fue valorada en primera instancia cambia o se reconsidera de forma distinta (Rodríguez et al., 2009).

Lazarus (2006) manifiesta que el afrontamiento efectivo contribuye a mantener los niveles de estrés y poder vivir con ello, sin repercusiones físicas o psicológicas (Rodríguez et al., 2009).

El estrés es un proceso complejo. Selye (1936) planteó las respuestas hacia el estrés en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. La fase de alarma es la primera fase que aparece cuando el individuo detecta al estresor (Daneri, 2012). En esta fase aparece una serie de síntomas como: dilatación de pupilas, aceleración cardíaca, aumento de respiración, entre otras (Nogareda, 1995). En los obreros de construcción civil, esta fase puede afectarlos en cuanto suceda algún problema con los materiales de trabajo que estos requieren o se rompa alguna herramienta de trabajo, que potencialmente podría perjudicarlos, ya que, se atrasarían con sus actividades y como se conoce, su trabajo está compuesto por plazos previamente establecidos que deben cumplirse según lo dispuesto o en el caso que les adelanten la fecha de entrega del proyecto.

La segunda fase, es la fase de la adaptación o resistencia, en la cual, el individuo intentará superar, adaptarse o afrontar el estresor percibido como amenaza. En esta fase es posible la desaparición de los síntomas mencionados anteriormente (Nogareda, 1995).

En el ámbito de construcción es necesario buscar soluciones rápidas o alternativas de solución para afrontar posibles dificultades que se puedan presentar durante la obra. Por ejemplo, en el caso ocurra una ruptura de tubería en donde ellos deben buscar una alternativa de solución mientras que se compra una tubería nueva, en ese sentido dependerá de su capacidad en buscar soluciones para manejar la dificultad presentada.

Por último, la tercera fase denominada fase del agotamiento, ocurre cuando la existencia del estresor es repetitiva o prolongada y los recursos del individuo y la capacidad de adaptación no son suficientes (Nogareda, 1995). Los obreros de construcción civil se encuentran expuestos continuamente a los factores estresores tales como: recibir escasa remuneración por su trabajo, mantener el hogar, pagar deudas y los estudios de sus hijos, no recibir reconocimiento, poco descanso, estar sometido a arduas jornadas, solucionar las posibles dificultades que se presenten durante el trabajo o en el extremo caso, quedarse sin realizar obras por un tiempo prolongado, entre otras, son factores que los vuelven vulnerables a desarrollar estrés crónico (Daneri, 2012).

El alto grado de estrés percibido puede conllevar a consecuencias perjudiciales para la salud física y mental, sobre todo si no se tienen los recursos de afrontamiento necesarios (Atuncar, 2017). Las exigencias laborales como el tiempo de trabajo, cantidad e intensidad del trabajo, la supervisión, tipo de actividad y calidad de trabajo son factores desencadenantes del estrés laboral (Leal et al. 2011).

Existen diversos estresores que parten desde diferentes orígenes que son causantes de un bajo rendimiento y altos niveles de estrés percibidos que, por consecuencia, produce que disminuyan su desempeño, así como la calidad del trabajo y que aparezcan dificultades en las relaciones familiares, mal estado salud e insatisfacción laboral (Maslach, 2009). Al mencionar insatisfacción laboral, se debe mencionar la satisfacción laboral (SL), el cual sirve como un factor protector. La SL es definida como el grado de conformidad que siente el empleado con el entorno laboral en el que se encuentra. Gibson et al. (1996) la define como la sensación de bienestar que sienten los trabajadores con su centro de trabajo (Flores, Díaz, Luz, Rodríguez & Paramo, 2015). Cabe recalcar que la motivación es el eje de la satisfacción laboral (SL), ya que es la fuerza que impulsa al individuo a cumplir sus metas u objetivos (Zayas, Báez, Zayas & Hernández, 2015).

Herzberg et al. (1959) propuso la teoría de los dos factores, la cual está compuesta por dos elementos: los factores intrínsecos y los factores extrínsecos. Los factores

intrínsecos, están mayormente ligados a la satisfacción, ya que, influyen de manera positiva la conducta de la persona. Estos están constituidos por la sensación de realización, reconocimiento, responsabilidad y promoción. Y los factores extrínsecos, están ligados a las condiciones de trabajo lo cuales se considera que, si se encuentran ausentes, aparece la insatisfacción laboral. Estos están constituidos por las políticas de la organización, las relaciones laborales tanto supervisor como compañeros, el salario y la seguridad (Flores et al., 2015).

A su vez, Büssing (1992) señala que la satisfacción laboral está asociada a las diversas situaciones y a las propias características del trabajo. Indica que no solo se trata de sentirse satisfecho sino también analizar por qué o como es esa satisfacción, ya que, se puede estar satisfecho por las situaciones que tienen o se puede no sentir satisfecho por las situaciones existentes, pero sin embargo se conforman por no tener otra alternativa. Para ello, planteó un modelo explicando las seis formas de satisfacción laboral, en donde Sáenz (1999) afirmó que se deben pasar por tres etapas para lograr alguno de los tipos de satisfacción antes mencionada: equilibrio entre expectativas, necesidades y motivos en la situación del trabajo, cambio en el nivel de aspiraciones y saber afrontar y resolver problemas (Tito & Arauz, 2015).

Por otro lado, Meliá et al. (1998) se refieren a la satisfacción como al conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente. Consideran seis dimensiones de la satisfacción laboral (SL): *la satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones materiales, satisfacción con la calidad y producción, satisfacción intrínseca y satisfacción con la calidad de producción*, las cuales serán el enfoque que a considerar en la presente investigación.

*La satisfacción con la supervisión y participación* se enfoca en el tipo de relación que pueda tener con las personas, ya sean, compañeros o superiores, es decir, la forma en cómo se da la supervisión, como critican o verifican la tarea realizada, la frecuencia en que se da, el apoyo y la igualdad de trato que se recibe en la organización. Además de ello, se considera la participación que puedan tener en las decisiones de la organización, tareas, trabajo etc. (Meliá et al., 1990). En el caso de los obreros de construcción civil, el nivel de supervisión que tienen es alto, ya que, constantemente verifican el trabajo que

van realizando y este mismo se ve reflejado en el producto final. A su vez, tienen poca participación, debido a, que su trabajo se centra en órdenes y su labor es automática.

*La satisfacción con el ambiente físico* se enfoca principalmente en el entorno físico y el espacio dentro del lugar de trabajo, es decir, son factores que contribuyen con la comodidad y bienestar del trabajador como: la limpieza, la higiene, salubridad, el orden, la temperatura del ambiente de trabajo y la seguridad (Meliá et al., 1990). En construcción civil, el ambiente carece de estos factores que constituyen esta dimensión, ya que, en su ambiente de trabajo tanto la limpieza como la higiene, salubridad, el orden y la temperatura es algo que por la naturaleza del trabajo estos componentes se encuentran ausentes, debido a que a medida se va construyendo aparece polvo, tierra entre otros, que perjudica el ambiente de trabajo. De igual manera, ellos cuentan aproximadamente con un solo baño portátil lo que complica aún más la higiene al momento de almorzar, ya que, solo se pueden lavar las manos, pero el resto de su cuerpo se encuentra desaseado. Además, el trabajo que realizan les provoca sudor, sumado al polvo al que se encuentran expuestos inclusive para preparar los materiales tales como el cemento, se ven perjudicados porque implica ensuciarse, solo al culminar el día, los obreros limpian y ordenan el ambiente de trabajo en la medida de lo posible, así como ellos mismos se asean después de su hora de trabajo, sin embargo, recién en sus casas se pueden asearse como es debido. En cuanto al factor seguridad, como se mencionó anteriormente, las constructoras no les suelen entregar los implementos necesarios de seguridad y tampoco tienen acceso a un seguro que los respalde, en caso suceda algún accidente.

*La satisfacción con las remuneraciones y prestaciones* está dirigida a la parte económica, es decir, salarios y bonos, así como también incluye promociones y formación de los colaboradores, en otras palabras, capacitaciones (Meliá et al., 1990). Esta particular dimensión en el ámbito de construcción civil también se ve afectada, ya que, el salario es diferente, es decir, suelen recibir un salario en algunos casos muy por debajo del promedio, y no se encuentran bajo un régimen que les permita acceso a ciertos beneficios, por ende, no reciben bonos ni tampoco reciben capacitación.

*La satisfacción intrínseca* se enfoca en la motivación y satisfacción del trabajador, es decir, qué tan satisfecho se encuentra con las oportunidades que le brinda la organización de realizar lo que le gusta. Esto se encuentra ligado a la autonomía que el

trabajador mantiene con su propio trabajo (Meliá et al., 1990). Los mismos obreros realizan este tipo de labor, por diferentes razones como: hogar, familia, etc., en ciertos casos puede que le guste lo que hacen, pero no se refuerza debidamente por la constructora en la cual laboran, puede que en algunos casos se conformen solo por el hecho de que su prioridad es ser el sustento de su familia, y esta fuente de motivación sea canalizada de tal forma que los permita continuar en su día a día pero a la larga puede que también los termine por agotar, al saber que no son felices con lo que hacen, o no se siente bien en su centro de trabajo pero no tienen otra opción.

*La satisfacción con la cantidad de producción* se basa en el ritmo de trabajo y el nivel de producción que posean (Meliá et al., 1990). En construcción civil, el ritmo de trabajo, así como la producción es bastante activa, ya que, el fin es cumplir con los plazos para la entrega de los proyectos, pero, así como puede ser bastante activa, también tiene picos de caída en donde el ritmo o puede ser muy alto o puede estar totalmente detenido, en donde en ambos casos, si tienen mucho trabajo los puede agotar, ya que, el esfuerzo físico que requieren para realizar sus tareas asignadas es sobre exigente pero a su vez, cuando la cantidad de producción baja, pueden sentir desesperación, debido a que dependen de su trabajo para aportar económicamente en el hogar.

Y la *satisfacción por la calidad de producción* se enfoca en los materiales de trabajo que utilizan para realizar su labor, y esto se puede validar de acuerdo con el producto final que se entregue (Meliá et al., 1990). En ese sentido, las constructoras son las encargadas de brindarles los materiales para poder trabajar, pero en algunos casos son ellos los que deben de ir a comprar los materiales cuando se acaban o se atrasan porque no llegó a tiempo, y esto es una variable que puede perjudicarlos con los tiempos de entrega y con sus tareas asignadas, lo que les genera que perciban un estrés mayor, ya que, al atrasarse, suele surgir presión por parte de los supervisores para que terminen la obra según la fecha establecida.

En síntesis, la satisfacción laboral (SL) es considerada un condicionante en el comportamiento del individuo ya que, dependiendo de esto, se determina la adaptación, la seguridad y la permanencia del trabajador en su organización, de igual manera, en la eficacia, adaptación e innovación que el trabajador puede desarrollar (Meliá et al., 1990). Esta variable ha sido asociada con el estrés percibido (EP), ya que, al momento que el

individuo toma conciencia de la presencia de un factor estresor, le genera ciertas incomodidades, pero este dependerá de su capacidad de respuesta hacia el estrés, es decir, si posee los recursos de afrontamiento adecuados; sin embargo, cuando carece de estos, existe un incremento de factores perjudiciales para la salud como para el bienestar emocional (Párraga et al., 2018). En otras palabras, la manera en la cual un individuo experimenta los desafíos se encuentra determinada por diversos factores como los ambientales, las experiencias previas, entre otros, pero si estos desafíos aparecen reiteradas veces genera un desgaste notable en el individuo dentro del aspecto personal y laboral (Molina et al., 2008). En el caso de los obreros de construcción civil, el propio contexto familiar hace que de por sí sientan estrés, sumado a las propias características del trabajo que ocasiona que aumenten los niveles de estrés percibido, afectando así los sentimientos de satisfacción laboral con su ambiente de trabajo.

La satisfacción laboral es un aspecto que en la actualidad se encuentra muy estudiada por diversos autores ya que actualmente se valora más al personal que se encuentra dentro de las empresas, y pese a que existen diversos estudios en base al personal administrativo y de la salud, no hay estudios que consideren a los obreros de construcción civil, sin embargo, a pesar de ello, se han revisado diversas investigaciones acerca del estrés como de satisfacción laboral, y cómo afecta a los trabajadores de diversas áreas afines, como se presenta a continuación:

Flores et al., (2015), realizaron una evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral utilizando 51 trabajadores de una empresa de calzado y 24 empleados de una empresa fabricante de cuero. Para ello, utilizaron una escala traducida Job Satisfaction Scale en donde se evalúan tres factores: intrínsecos de la tarea, extrínsecos de condiciones laborales y factores extrínsecos sobre las relaciones sociales. Además de ello, se incluyó una subescala de factores intrínsecos como el reconocimiento obtenido, responsabilidad, promoción, y aspectos de la tarea en dos perspectivas, en la perspectiva unidimensional y multidimensional. Como resultado desde la perspectiva unidimensional se obtuvo que los trabajadores de la empresa de calzado obtuvieron un puntaje de 27.5% que significa que para ellos es de gran importancia la satisfacción laboral pero no tan importante como para la empresa de los cueros. Y desde la perspectiva multidimensional se encontró que por lo menos el 80% establece que la mayor satisfacción sería obtener una vivienda debido al producto de su trabajo. Con estos hallazgos se pudo concluir que ambos se

encontraban insatisfechos con su trabajo, y describen su experiencia en términos negativos, sin embargo, se enfocan bastante en la satisfacción intrínseca que necesitan dentro del ambiente laboral.

En tanto que Cabello, Algarra, Díaz y Olmo (2015) buscaron analizar el grado de influencia que tiene la alta y baja categoría laboral sobre el nivel de satisfacción. Los que fueron considerados de alta categoría laboral fueron los profesores de la universidad y los de baja categoría laboral fueron considerados los camareros. Para ello, se plantearon dos hipótesis, la primera indicaba que los trabajadores de alta categoría laboral presentan mayor satisfacción en las tres dimensiones, a diferencia de los que pertenecen a una baja categoría y en la segunda hipótesis se planteaban que los trabajadores de la alta categoría laboral tendrían mayor satisfacción en los tres factores a diferencia de los de baja categoría laboral. Para ello, se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró, y asociaron la categoría laboral y la manifestación de la satisfacción en una muestra de 25 camareros y 25 profesores. Los resultados obtenidos dieron a conocer que, en relación con la primera hipótesis, el grupo de los profesores obtuvo un mayor puntaje en el nivel de satisfacción a diferencia de los camareros, pero al no ser una diferencia significativa se rechazó la primera hipótesis y en cuanto a la segunda hipótesis, el nivel de satisfacción que obtuvieron fue elevada en el grupo de los profesores como se suponía, esta hipótesis fue rechazada debido a que tampoco se encontraban diferencias significativas ( $t(45) = -1.066, p = 0.292$ ). Como resultado se pudo concluir que el estatus laboral no tiene ningún impacto sobre la satisfacción laboral ni como ámbito general ni por sus tres factores.

De igual manera, Aristizábal, Mejía y Quiroz (2018) realizaron un estudio no experimental con el fin de analizar la relación entre el engagement y el estrés laboral, para ello utilizaron 218 operarias mujeres y 20 operarios varones de una empresa de manufactura, de los cuales se les aplicó el cuestionario sociodemográfico, el cuestionario para la evaluación del estrés y la versión en español del Utrecht Work Engagement Scale. Como resultados se pudo encontrar que los puntajes más elevados fueron en personas que tenían un contrato a término indefinido y los niveles de engagement más altos fueron para aquellas personas que su contrato era por obra o labor, y esto se debe a que las personas que cuentan con un contrato indefinido sienten mayor responsabilidad lo que les genera mayor estrés.

A su vez, Ostos (2015) realizó un estudio el cual se enfocaba en conocer las influencias de los estresores ocupacionales sobre la satisfacción laboral, para ello utilizó un total de 200 operarios de una minera de los cuales 114 fueron adultos y 86 eran jóvenes. Además, les aplicó la escala de indicador de estresores ocupacionales y la escala SL – SPC, la cual mide satisfacción laboral y la interrelación de las condiciones del ambiente laboral. Se obtuvo como resultado que el nivel de estrés se encontraba en un nivel medio y dentro de la escala de satisfacción indicó que existía una relación negativa entre las relaciones con los otros con la satisfacción laboral ( $r = -.141$ ;  $p < 0.05$ ). Además, se encontró que los adultos jóvenes que tenían mayor tiempo de servicio presentaban insatisfacción laboral y en los adultos jóvenes que tenían menos tiempo de servicio presentaban estrés a nivel medio (7%).

Asimismo, Ortiz, Espinoza, Cabrera, Francia y Avellaneda (2006) realizaron un estudio para examinar el impacto del estrés laboral y familiar en las alteraciones ocupacionales y el bienestar de los mineros. Para ello, utilizaron 91 mineros a los cuales se les aplicó la escala de reajuste social de Thomas Holmes y Richard Rahe. Con el resultado de dicho instrumento, se obtuvo que en los niveles de estrés laboral se encuentran en un porcentaje de 29.7% y a nivel familiar se encuentra en un 24.2% donde se consideró que poseía un impacto negativo en la salud ocupacional y bienestar provocando alteraciones físicas, psicológicas y ocupacionales. En el ámbito ocupacional, los síntomas más frecuentes son la irritabilidad y cansancio (24.6% y 23.4%). Y en el ámbito físico, el dolor en el cuello, sudor en las manos y temblor en las piernas (29.8% y 22.1%). Se encontró también que los estresores más comunes en los mineros son: frecuente tensión (36.4%), exposición al peligro (21.8%), esfuerzo excesivo (16.4%), contacto con elementos nocivos (14.5%) y elevada responsabilidad (10.9%). Asimismo, en el ámbito familiar se encontró que los estresores familiares más frecuentes eran: no tener casa propia (38%), poca comprensión por parte de la pareja (20%), separación de un familiar (14%), y el trabajo de la pareja (12%).

Como se puede apreciar anteriormente, se puede notar que existe una relación negativa entre el estrés percibido y satisfacción laboral, de modo que, si el trabajador siente o se encuentra bajo elevados niveles de estrés, este va a repercutir en su desempeño y estado de ánimo, lo cual afecta y desgasta al trabajador, disminuyendo así la satisfacción laboral. Dentro de la revisión de investigaciones que se ha realizado previamente, se

buscó antecedentes con una muestra afín a la de obreros en donde se pueda reflejar la relación negativa que mantienen ambas variables de satisfacción laboral y estrés.

El presente trabajo tomará ambas variables en mención utilizando a los obreros de construcción civil como muestra, considerando todos los factores a los que se encuentran expuestos a nivel personal como laboral que conllevan al estrés, motivo el cual el objetivo planteado es conocer la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil de Lima Metropolitana. La hipótesis general señala que el estrés percibido influye negativamente sobre las dimensiones de la satisfacción laboral y como hipótesis específicas se desglosan las siguientes:

H1: El estrés percibido influye negativamente sobre la *satisfacción intrínseca*.

H2: El estrés percibido influye negativamente sobre la *satisfacción con la supervisión*

H3: El estrés influye negativamente sobre la *satisfacción con la calidad de producción*

H4: El estrés influye negativamente sobre la *satisfacción con la participación*.

A nivel teórico, esta investigación contribuye al aumento de información acerca de ambas variables en una población diferente, ya que, a diferencia del personal médico, los obreros de construcción civil no cuentan con una variedad de estudios o investigaciones, es por ello, que no hay mucha información sobre ellos en particular. Además, permitiría ampliar y conocer el panorama acerca de realidad que viven en la actualidad. A su vez, esta investigación podría ser de utilidad para que se puedan promover otros estudios que incrementen la información, ya sea con las mismas o diferentes variables con el fin de seguir desarrollando y aportando más información para mayor conocimiento. Es importante tomar en cuenta que, al no realizar esta investigación, se estaría ignorando una problemática que actualmente está afectando a la mayoría de los trabajadores de construcción civil, ya que, por las características de su misma labor, la realidad económica en la que se encuentran y a nivel personal, se encuentran sobre exigidos, lo que a la larga les genera altos niveles de estrés y por consecuencia a ello pueden sufrir algún problema de salud o emocional.

A su vez, nivel práctico servirá para tomar en consideración a los obreros de construcción civil y poder generar un plan de acción que contribuya al cambio en el futuro, brindándoles mayores beneficios y comodidades para que de alguna manera se pueda reducir los factores estresores que los rodea en el ámbito laboral.

## **Método**

### **Diseño de investigación**

La presente investigación utiliza la estrategia asociativa, ya que, explora las relaciones entre las variables con el objeto a pronosticar y/o explicar el comportamiento de estas (Ato, López & Benavente, 2013).

En cuanto al diseño de la investigación es no experimental de tipo predictivo transversal, ya que busca explorar la relación funcional entre las variables utilizando el pronóstico de alguna de ellas (Ato et al., 2013). En este caso, se busca conocer el grado de influencia del estrés percibido que sería la variable criterio sobre la satisfacción laboral que vendría a ser la variable predictiva.

A su vez, el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que, la muestra fue seleccionada, según la disponibilidad que tenían los obreros de construcción civil (Otzen & Manterola, 2017).

### **Participantes**

La muestra estuvo conformada por 100 obreros de construcción civil, pertenecientes a una misma empresa constructora. Las edades se encontraban entre 19 a 59 años ( $M=33.34$ ), entre los cuales el 34% se encuentra casado, el 33% soltero y el 30% es conviviente. A su vez el 29% no tienen hijos, el 24% de la muestra tienen un hijo y el 25% tienen dos hijos. En cuanto a sus orígenes el 63% nacieron en Lima mientras el 36% nacieron en provincia.

Con referencia al grado de instrucción el 39% posee solo secundaria, el 30% posee estudios técnicos y el 16% estudios universitarios. Además, en cuanto a ingresos familiares el 48% gana más de S/.1500, el 25% entre S/. 1001 – 1500 y el 13 % entre S/. 501 – 1000, y en base a los años de experiencia el 24% tenían un año de experiencia en el puesto, 16% poseían cinco años en el puesto y el 14% entre dos y tres años de experiencia.

En cuanto a los criterios de exclusión se encuentran las personas que sean menores de 20 años y mayores de 60 años y que pertenezcan a Lima Metropolitana.

## **Instrumentos de medición**

Cuestionario de Satisfacción S21/26 (Meliá et al., 1990). Es un cuestionario el cual está conformado por 26 ítems que se orientan a las seis dimensiones de la satisfacción laboral. El formato de respuesta es tipo Likert que va del 1 al 5 (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo). La confiabilidad de la escala que se obtuvo ( $\alpha = 0.90$ ) la cual es un indicador muy satisfactorio y niveles de validez satisfactorio con criterios externos (Meliá et al., 1990). Sin embargo, se utilizó la versión validada en Perú por Domínguez, Calderón & Arroyo (2016), donde solo se toman en cuenta cuatro dimensiones: *satisfacción intrínseca*, *satisfacción con la supervisión*, *satisfacción con la calidad de producción* y *satisfacción con la participación*, de igual manera con el formato de respuesta tipo Likert, cuya confiabilidad del instrumento fue hallada ( $\alpha >.70$ ) indicando que el error de medición es tolerable (Domínguez, Calderón & Arroyo, 2016).

Escala de Estés Percibido (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983). Es una escala tipo autoinforme la cual consta de 14 ítems, con formato de respuesta tipo Likert que va de 0 a 4 (0 = nunca; 1= casi nunca, 2= de vez en cuando, 3= frecuentemente y 4= casi siempre), que evalúa de forma unidimensional el estrés percibido (EP). En donde, son agrupados dos factores de 7 ítems cada uno: expresión de estrés y control de estrés. Esta escala fue creada y aplicada en dos grupos diferentes de estudiantes universitarios conformado por 332 estudiantes del primer ciclo, 117 estudiantes de psicología y 67 participantes de un grupo de apoyo para dejar de fumar, en donde se obtuvo que los alfas fueron de 0.84, 0.85 y 0.86 para cada muestra, y la confiabilidad medida por el test -retest fue de 0.85 para la primera muestra y 0.55 para la tercera. Sin embargo, al ser una versión en inglés, Remor y Carrobles (2001) validaron una versión en español con una muestra de 440 adultos españoles, en donde se dictaminó que la consistencia interna obtenida la primera vez fue de 0.81 mientras que la confiabilidad del test-retest fue de 0.73. A pesar que no exista validación en Perú, esta escala ha sido adaptada a contextos similares como Colombia y México, donde se evidenció una consistencia interna aceptable de 0.87 y 0.83 (Atuncar, 2017). Por tales motivos se ha tomado la versión trabajada en Perú por Atuncar (2017).

## **Procedimientos**

La recolección de datos de la presente investigación se realizó de la siguiente manera:

En primer lugar, se aplicó la escala de estrés percibido a criterio de un pequeño grupo de obreros para conocer si las preguntas estaban en un lenguaje comprensible para su aplicación en obreros considerando que la mayoría posee un nivel bajo de instrucción, y al no referir dificultades de comprensión, no se realizaron modificaciones al instrumento. Después se contactó a una empresa dedicada al rubro de construcción civil, que por motivos de confidencialidad, solicitó que se mantenga en anónimo el nombre de la empresa, que cuente con personal obrero entre los 20 a 60 años, perteneciente a Lima Metropolitana. Una vez que se contactó a la empresa, se realizó una visita en coordinación con el dueño de dicha constructora, para presentar el estudio detallando los objetivos, la población a utilizar, seguido de los instrumentos a aplicar, y los alcances. Cuando se obtuvo la aprobación de la constructora, se procedió a imprimir todo el material necesario.

Posteriormente, se reunió a los obreros de construcción civil para invitarlos a participar de la presente investigación, a los que aceptaron formar parte de esta investigación, se les proporcionó un consentimiento informado, indicando la conformidad de su participación y la confidencialidad de los resultados que se obtengan. Además, dentro del consentimiento informado se incluyó información acerca de esta investigación detallando el objetivo, y las instrucciones a seguir, así como también la solicitud del permiso para utilizar los resultados de la investigación.

Acto seguido se les explicó a los participantes la manera correcta de completar los instrumentos. Al culminar dichos cuestionarios, se les agradeció su participación y se les indicó que sus resultados serán entregados más adelante mediante un correo electrónico, si es que así lo desean.

## **Análisis de datos**

Los resultados que se obtuvieron de los participantes de la investigación, en ambos cuestionarios, fueron analizados por el programa SPSS (Statistical Package for the Social

Sciences) última versión 23.0. Para ello se utilizó el análisis de regresión, el cual permite establecer la relación funcional entre ambas variables y el modelo de regresión lineal, ya que, permite describir como una variable influye sobre la otra (Cardona et. al 2013).

En primer lugar, se procedió a realizar el análisis de la confiabilidad de las puntuaciones a través del coeficiente  $\alpha$ , tomando en cuenta como criterio general para evaluar los coeficientes del alfa de Cronbach ( $\alpha < 0.5 =$  inaceptable,  $\alpha > 0.5 =$  pobre,  $\alpha > 0.6$  es cuestionable,  $\alpha > 0.7 =$  aceptable,  $\alpha > 0.8 =$  bueno y  $\alpha > 0.9 =$  excelente; George & Mallery, 2003). En segundo lugar, se analizaron los supuestos de normalidad (por medio de la asimetría y curtosis) y la magnitud de las correlaciones bivariadas de cada variable: estrés percibido (EP) con la satisfacción laboral (SL). Los  $r \geq .20$  fueron considerados significativos (Ferguson, 2009). En tercer lugar, se llevó a cabo el análisis de regresión lineal en donde se determina la influencia de una variable sobre otra. El análisis de regresión realizado, un  $R^2$  .02, .13 y .26, fue clasificado como: pequeño, mediano, y grande (Ellis, 2010), y los  $\beta \geq .20$  fueron considerados como significativos (Ferguson, 2009).

## Resultados

### Análisis descriptivo y correlacional

La desviación estándar con respecto a la normalidad univariada no se encontraba elevada, ya que, la asimetría y curtosis se encontraban dentro de un rango aceptable (+/- 1.5; Pérez & Medrano, 2010). Además, se pudo determinar que los índices de confiabilidad en ambos casos de satisfacción laboral y estrés general fueron positivos (Tabla 1).

Además, se observa una influencia significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el estrés general ( $r \geq .20$ ) como se puede apreciar en la tabla 2.

*Tabla 1*

*Análisis descriptivo correlacional del Estrés General y Satisfacción Laboral.*

	$\alpha$	Rango Teórico	M	DE	$g_1$	$g_2$	Mínimo	Máximo
Estrés General	0.679	14 -70	37.04	6.791	0.122	1.712	14,00	53,00
Satisfacción Intrínseca	0.785	0 – 20	14.38	3.133	-0,206	-0,068	7	20
Satisfacción con la Supervisión	0.835	0-20	13.89	3.203	-0,325	0,124	5	20
Satisfacción con la calidad de producción	0.772	0 -16	10.97	2.834	-0,203	-0,298	4	16
Satisfacción con la participación	0.849	0 - 24	17.20	3.824	-0,159	-0,522	8	24

Nota: M=Media; DE=Desviación estándar;  $g_1$ =asimetría;  $g_2$ =curtosis

*Tabla 2*

*Análisis correlacional sobre las dimensiones del SL y Estrés General.*

	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con la Cantidad de Producción	Satisfacción con la Participación
Estrés General	-.328	-.159	-.331	-.336

Nota: Correlación Significativa.

## Análisis de regresión

El objetivo del análisis de regresión lineal es obtener el grado de influencia que tiene una variable sobre la otra. En los resultados analizados se puede determinar que el estrés general influye significativamente en las dimensiones de la satisfacción laboral ( $R^2 > .02$ ;  $\beta > .20$ ), a excepción de la *satisfacción con la supervisión* (Tabla 3).

Tabla 3

*Análisis de la influencia de las dimensiones de la Satisfacción Laboral y el Estrés*

		Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con la Calidad de Producción	Satisfacción con la Participación
Estrés General	$\beta$	-,328	-,159	-,331	-,336
	$R^2$	.099	.015	.109	.104

Nota: Correlación Significativa

## Discusión

Los obreros de construcción civil son una población que se encuentra expuesta a diversos factores estresores los cuales les generan daños tanto físico como mentales, debido a que poseen cargas elevadas de estrés a diario, tanto en el ámbito personal como laboral. La construcción civil en el Perú carece de factores vitales que contribuyen con el bienestar y satisfacción del trabajador en su trabajo como seguridad, reconocimiento, entre otros, es por ello, que son propensos a percibir mayores niveles de estrés a diferencia del personal administrativo. Por tales motivos, la presente investigación tuvo como objetivo conocer la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en una muestra de obreros de construcción civil de Lima Metropolitana.

En ese sentido, dentro del análisis de los resultados obtenidos se pudo determinar que la dimensión de la *satisfacción intrínseca* es afectada de manera negativa ( $\beta = -.328$ ), es decir, a medida que el estrés aumenta esta disminuye, por ende, la H1 es aceptada de acuerdo con el análisis realizado. Principalmente la satisfacción intrínseca se enfoca en, qué tan satisfecho se encuentra con las oportunidades que le brinda la organización en la que se encuentra (Meliá et al., 1990). Estos resultados fueron similares al estudio que se realizó por Flores et al. (2015) en donde se encontró que los trabajadores se encontraban insatisfechos enfocando su insatisfacción en la dimensión de *satisfacción intrínseca*.

En construcción civil, esta dimensión ciertamente se puede ver afectada, ya que, el bajo nivel de motivación que sienten en su ambiente de trabajo, se debe a la ausencia oportunidades que se les pueda brindar o inclusive con sus propias satisfacciones que puedan tener con su trabajo, debido a que no tienen la posibilidad de realizar lo que más les agrada, por diversos motivos como no tener oportunidad de estudiar algo más por tener escasos recursos económicos, se conforman con su trabajo debido a que deben mantener su hogar, entre otras. A consecuencia de ello, aparecen sentimientos de desmotivación de forma conjunta con otros sentimientos negativos, provocando que la experiencia con el estrés sea aún mayor.

Como expuso Aristizábal et al., (2018), donde obtuvieron como resultado que las personas que cuentan con un contrato por obra sienten mayores niveles de engagement y los que tienen un contrato indefinido sienten mayor responsabilidad y les genera altos índices de estrés. Sin embargo, en construcción civil el nivel de estrés percibido es igual o mayor aun siendo contratados por obra, ya que, el ámbito personal tiene mayor

importancia, debido a que la mayoría tiene familia, por lo que en consecuencia tienen un mayor nivel de responsabilidad, ya que, son la fuente económica de sus hogares, y tienen la responsabilidad de cumplir con los gastos del alimento en sus hogares, los estudios de sus hijos, deudas, entre otras (Aristizábal et al., 2018; Meliá et al., 1990). Pese a que, la familia sería su principal motivación, también es un factor estresor importante que influye en ellos, ya que sienten altos niveles de responsabilidad con ellos.

Asimismo, en la dimensión de la *satisfacción con la calidad de producción*, obtuvo influencia negativa del estrés con la satisfacción laboral ( $\beta = -.331$ ). En ese sentido, la H3 es aceptada, debido a la influencia negativa que existe sobre esta dimensión. La *satisfacción con la calidad de producción* se enfoca en los materiales utilizados y que dispone el trabajador dentro de su trabajo (Meliá et al., 1990). En construcción civil, esta dimensión es importante debido a que los materiales son esenciales en construcción, ya que, de ello dependerá la calidad de la construcción. El obrero se puede ver afectado cuando la entrega de los materiales se atrasa o durante la etapa de construcción se acaba y el obrero debe detener su labor para ir a comprar el material requerido, generándoles estrés y malestar, ya que, provoca que se atrase en sus labores o podría terminar trabajando horas extras para culminar sus actividades que debió retrasar.

Ocurre lo mismo con la dimensión *satisfacción con la participación* ( $\beta = -.336$ ), en donde se observa que la H4 es aceptada, ya que, el estrés influye negativamente sobre esta dimensión. En ese sentido, *la satisfacción con la participación* se enfoca en las intervenciones, ya sean, decisiones, consultas e ideas dentro de su ambiente de trabajo (Meliá et al., 1990). Esta dimensión puede verse afectada, ya que, en construcción civil se rigen bajo las órdenes que los superiores les brindan indicándoles las actividades que deben realizar, su nivel de participación es mínima, sin embargo, hay momentos en donde intervienen como en los casos en donde ocurra alguna complicación como rotura de material, tubería, etc., en donde son requeridos y consultados para que puedan aportar alguna idea para solucionar dicha contingencia, solo en esos casos son consultados pero en su gran mayoría no tienen la participación que quizá desean.

Sin embargo, la dimensión de *satisfacción con la supervisión* ( $\beta = -.159$ ) no se ve afectada por el estrés, por lo que, la H2 fue rechazada. Esta dimensión se caracteriza por el tipo de relación que pueda tener con las personas, compañeros o superiores y la justicia

en cuanto al trato que se da entre ellos (Meliá et al., 1990). En base a los resultados obtenidos se puede determinar que las relaciones que tienen con los demás no influye de manera significativa, es decir, no alteran sus niveles de estrés, ya que, existen otros factores que prevalecen y los afectan más que este. Como se pudo ver evidenciado en el estudio realizado de Ortiz et. al (2006) donde se encontró que los estresores más comunes en los mineros son: frecuente tensión, exposición al peligro, esfuerzo excesivo, contacto con elementos nocivos y elevada responsabilidad. Y en el ámbito familiar se encontró que en los estresores familiares más frecuentes se encontraban el no tener casa propia, poca comprensión por parte de la pareja, separación de un familiar, y el trabajo de la pareja. Esto es similar a los obreros de construcción civil, ya que, la mayoría se encuentra casado o es conviviente, donde pueden tener entre uno o dos hijos, tomando en consideración que con el sueldo que se ganan a diario deben cubrir las necesidades del hogar como de su familia, sin embargo, el costo de vida aumenta con el pasar de los años provocando que en ciertas circunstancias el dinero no les sea suficiente para poder cubrir con todas las necesidades económicas, generándole así un alto nivel de estrés.

De igual manera, Ostos (2015) encontró que los adultos jóvenes que tenían un mayor tiempo de servicio presentan insatisfacción laboral y un nivel de estrés moderado. El plano de construcción civil, la mayoría de los obreros pueden estar más de 5 años en el mismo puesto y no ascender, ya que las posibilidades de ascenso en construcción civil son escasas a menos que, por ejemplo, el obrero aprenda a realizar otras tareas con el fin que pueda abarcar más trabajo y generar un poco más de ingresos. En ese sentido, el hecho de estar en el mismo puesto varios años y sin reconocimiento alguno como bonos, gratificaciones, capacitaciones, entre otros, genera frustración que al final terminan siendo una carga negativa en la persona, aumentando aún más el nivel de estrés que percibe.

Todo lo previamente mencionado, guarda relación con la teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959) en donde se menciona tanto a los factores intrínsecos como extrínsecos, y en cómo estos influyen en la percepción de la persona (Tito & Arauz, 2015). En cuanto a los factores intrínsecos se hace referencia al nivel de reconocimiento, responsabilidad y promoción, y los factores extrínsecos, están constituidos por las condiciones de trabajo, las políticas de la organización, las relaciones laborales tanto supervisor como compañeros, el salario y la seguridad (Flores et al., 2015). En

construcción civil dichos factores tanto extrínsecos como intrínsecos se encuentran ausentes a excepción de la relación con sus compañeros o superiores, provocando que el obrero perciba altos niveles de estrés y desmotivación con su centro de trabajo.

Tal como señalo Büssing (1992) la satisfacción laboral está asociada a las diversas situaciones y a las propias características del trabajo, ya que, se puede estar satisfecho por las situaciones que tienen o se conforman por no tener otra alternativa, la cual es bastante común en los obreros de construcción civil, ya que por diferentes motivos no pudieron culminar sus estudios y no pudieron alcanzar la meta que se tenían propuesta en su plan de vida, y se conforman con su trabajo. Existen otros casos en que permanecen en su centro porque en la actualidad estar en búsqueda de una oportunidad laboral cada vez es más complicado, ya que, los estándares de reclutamiento y selección se vuelven cada vez más exigentes y no tienen los recursos económicos para continuar estudiando o actualizarse en conocimiento. Su principal prioridad es mantener el hogar y a sus familias, que, de cierto modo son la motivación que tienen pero que a la larga se ven perjudicados por el estrés, y el malestar físico que a la larga se vuelven enfermedades ocupacionales, debido a que no tienen el reforzador adecuado que compense el sobre esfuerzo que realizan en su día a día.

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede concluir que en el entorno de los obreros de construcción civil existen diversos factores estresores que contribuyen al incremento del estrés percibido y la disminución de la satisfacción laboral a consecuencia de ello, por tal motivo, la hipótesis planteada a inicios de la investigación recibe soporte a partir de los resultados obtenidos. El nivel de estrés percibido provoca que disminuya la satisfacción laboral afectando sus dimensiones y provocando sentimientos de disconformidad con su ambiente de trabajo, así como cansancio, fatiga e infelicidad, lo cual a la larga termina por dañar el bienestar del obrero, sin embargo, se pudo rescatar que, dentro de las dimensiones, la *satisfacción por la supervisión* no se ve afectada por el estrés, considerando que existen otros factores que los afectan más que este.

Entre las limitaciones encontradas a lo largo de la investigación, una de las principales era la falta de antecedentes o estudios previos sobre los obreros de construcción civil en Perú y Latinoamérica. Otra limitación encontrada, fue la complicación que se tuvo para poder agrupar a los obreros de construcción civil, ya que,

se encontraban dispersos laborando en otras obras. Asimismo, la cantidad muestral puede considerarse escasa, por lo que se recomendaría que en futuros estudios se amplíe aún más. De igual manera, es necesario tomar en cuenta que al momento del análisis de resultados existe un error de medición de parte de las personas a las que se les aplicó los instrumentos, ya que, los resultados se pueden verse afectados por el sesgo del uso de autoinforme asociado a la deseabilidad social de la persona al responder los instrumentos. De igual forma se considera como limitación el hecho de no abordar el tema a la inversa, es decir, considerar que la satisfacción laboral influye sobre el estrés, lo cual sería motivo para formular futuras investigaciones al respecto.

Como recomendación ante lo revisado anteriormente se propone formular medidas correctivas con el fin que la organización pueda brindarles talleres para manejar el estrés con el propósito de presentarles y enseñarles estrategias para sopesar las cargas personales enfocadas en el ámbito familiar con su trabajo diario. Además, se recomienda para futuras investigaciones realizar estudios complementarios de modo que se pueda confirmar los resultados obtenidos en el presente trabajo y considerar a su vez, la inclusión de otras posibles variables que podrían estar afectando a los obreros de construcción civil.

## Referencias

- Aristizábal, D., Mejía, C. & Quiroz-González, E. (2018). Estrés laboral y *engagement* en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y Sentidos*, 17, 101-122.
- Ato, M., Juan, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Atuncar, G. (2017). *Actividad física, estrés percibido y autorregulación emocional en estudiantes universitarios de Lima* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Büssing, A. (1992). A Dynamic View of Job Satisfaction in Psychiatric Nurses in Germany. *Work & Stress*, 6, 239-259.
- Cabello, E., Costela, M., Díaz, P., & Olmo, D. (2015) Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *Reidocre*, 29(4), 200-205.
- Cardona, D., Gonzales, J., Rivera, M., & Cárdena, E. (2013). Inferencia Estadística: Modulo de regresión lineal simple. *Universidad del Rosario, Escuela de administración*. Bogotá. 147.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived. *Journal of Health and Social Behavior*. 24, 385-396.
- Daneri, F. (2012). *Biología del Comportamiento* (trabajo práctico). Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Díaz, C., Zimmerman, M., & Orden Rivera, V. (2013). *Perfil Sociodemográfico, condiciones de trabajo y siniestralidad notificada de los trabajadores autónomos*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España.

- Domínguez, S., De la Cruz, G., & Arroyo, G. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/S26: Análisis psicométrico en trabajadores administrativo. *Revista de Investigación*, 7, 51-67.
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Falcón, R. (2016). Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana. *Revista del instituto de investigación*, 19(38), 35-41.
- Ferguson, C. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 532- 538.
- Fidalgo, M. (2000). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Centro Nacional de Condiciones de trabajo.
- Flores, H., Díaz, M., Luz, V., Rodríguez, P., & Paramo, D. (2015). Evaluación Cuantitativa de la Satisfacción Laboral en Personal Directivo y Operativos de Empresas de Calzado y Cuero Usuarios del IMSS, como Modelo de Atención. *Ciencia & Trabajo*. 17(54) 202-206.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon. (4).
- Gibson, I & Ivancevich, J (1996). *Las Organizaciones: comportamientos, estructura, procesos*. Madrid: McGraw Hill.
- Gutiérrez, A., & Orihuela, P. (2014). *La Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil: Un tema Pendiente*. Boletín Construcción Integral. Corporación Aceros Arequipa. (16).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snydermand, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. (2006). *Coping with anger*. EUA: Oxford University Press.
- Leal, M., Basset, I., Estévez, R., Guerrero, M., & López, J. (2011). Estrés en el trabajo y exigencias laborales según el tipo de contrato. *Revista de enfermería neurológica*, 10(1), 39 – 45.
- Martínez, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A., & León, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Clínica de Medicina de Familia*. 11(2) 51-60.
- Martínez, B., Salvatierra, R., & Coronel, M. (2010). *Regímenes Laborales Especiales*. Lima, Perú: Entrelíneas SRL.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Meliá, J., & Peiró, J. M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Psicología de la seguridad. Recuperado de: [http://www.uv.es/melija/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](http://www.uv.es/melija/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo (2007). Boletín de estadísticas ocupacionales. Recuperado de: [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/beo/BEO2007-III\\_6.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/beo/BEO2007-III_6.pdf)

- Molina-Jiménez, T., Gutiérrez-García, A. G., Hernández-Domínguez, L., & Contreras, C. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24(2), 353-360.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.
- Nogareda, S. (1995). *Fisiología del estrés*. España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Ortiz C., Espinoza, V., Cabrera, L., Francia D., & Avellaneda R. (2006). Impacto del estrés laboral y familiar en las alteraciones ocupacionales y del bienestar en mineros de compañía minera volcán de Cerro de Pasco. *Praxis*, 1(2), 16-25.
- Ostos, Y. (2015). *Influencia de los Estresores Ocupacionales sobre la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Unidad Minera Nyrstar Coricancha* (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Párraga, I., Gonzales, E., Méndez, T., Villarín, Alejandro., & León, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60.
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66
- Remor, E., & Carroble, J. (2001). Versión español de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). Estudio psicométrico en una muestra VIH+. *Ansiedad y Estrés*, 7, 195-201.
- Ricce, P. (1999). *Stress and health*. USA: Brookes/Cole publishing Company.

- Rodríguez, Y., Rodríguez, D., Rueda, Y., Ruíz, Y., Manero, R., Linares, I., & Guevara, H. (2007). Síndrome de desgaste profesional en médicos residentes, ejecutivos y obreros de una empresa manufacturera. *Informe médico*, 9(2), 81-90.
- Rodríguez, M.; Ocampo, I.; & Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla. *Summa Psicológica UST*, 6(1), 25 – 41.
- Sáenz, M. (1999). Satisfacción Laboral. En García, M. (coord.). *Psicología del trabajo y de las Organizaciones* (pp. 131-146). Murcia: Diego Marín.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 2, 132 – 138.
- Tito, P., & Arauz, A. (2016). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto materno perinatal. *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(36), 39-61.
- Zayas, P.; Báez, R.; Zayas, J., & Hernández, M. (2015). Causas de la Satisfacción Laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la facultad de ciencias económicas*, 13(2), 35 – 51.

## ANEXO 1

### Formulario de Consentimiento informado

#### **Presentación:**

El presente es un estudio de Psicología de la Universidad de San Ignacio de Loyola, que tiene como objetivo conocer algunos aspectos personales relacionados con la actividad laboral en trabajadores. En este sentido, su participación es fundamental en este proceso y estaremos sumamente agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto lo perjudique.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio.

Muchas gracias por su atención.

---

**Respuesta:** He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún beneficio por esta participación.

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

### Datos Generales

<b>Edad:</b> <hr/>	<b>Estado Civil</b> <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	<b>Nº de Hijos:</b> <hr/>	<b>Lugar de Nacimiento</b> <input type="checkbox"/> Lima <input type="checkbox"/> Fuera de Lima: <hr/>
<b>Grado de Instrucción</b> <input type="checkbox"/> Superior Universitario <input type="checkbox"/> Superior Técnico <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Primaria	<b>Ingreso familiar estimado</b> <input type="checkbox"/> Menos de S/. 500 <input type="checkbox"/> Entre S/. 501 y S/.1000 <input type="checkbox"/> Entre S/. 1001 y S/. 1500 <input type="checkbox"/> Más de S/. 1500	<b>Años en construcción civil:</b> <hr/> <b>Años en el puesto:</b> <hr/>	<i>En general, estoy satisfecho con mi trabajo</i> <input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Entre uno y otro <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo
<b>En su trabajo, ¿cuántas personas cercanas tienes con las cuales pueda contar realmente en caso de necesitar ayuda?</b> <input type="checkbox"/> 1 persona <input type="checkbox"/> 2 a 5 personas <input type="checkbox"/> 6 a 9 personas <input type="checkbox"/> 10 o más personas	<b>Puedo hacer frente a las dificultades (problemas) que se me presentan:</b> <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Entre uno y otro <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo	<b>En términos generales, ¿podría decir que está satisfecho con su vida?</b> <input type="checkbox"/> Muy satisfecho <input type="checkbox"/> Aceptablemente <input type="checkbox"/> No muy satisfecho <input type="checkbox"/> Para nada satisfecho	

### ANEXO 3

**CUESTIONARIO 1.** Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimiento y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido p ha pensado en cada situación.

	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Casi siempre</b>
1. En el último mes, ¿Te has sentido molesto a causa de alguna situación inesperada?					
2. En el último mes, ¿Te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3. En el último mes, ¿Te has sentido continuamente tenso?					
4. En el último mes, ¿Resolviste de manera exitosa las discusiones desagradables en tu vida?					
5. En el último mes, ¿Sentiste que enfrentaste exitosamente los cambios importantes que estaban ocurriendo en tu vida?					
6. En el último mes, ¿Confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
7. En el último mes, ¿Sentiste que las cosas te estaban resultando como tu querías?					
8. En el último mes, ¿Encontraste que no podías resolver todas las situaciones que tenías que enfrentar?					
9. En el último mes, ¿Has podido controlar los hechos desagradables de tu vida?					
10. En el último mes, ¿Sentiste que estabas colapsado con las situaciones que le ocurrieron?					
11. En el último mes, ¿te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de control?					
12. En el último mes, ¿Te has encontrado pensando en las situaciones que tienes que resolver?					
13. En el último mes, ¿Has sido capaz de manejar tu tiempo según tus propias necesidades?					
14. En el último mes, ¿Sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

## ANEXO 4

**CUESTIONARIO 2.** Indicaciones: A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI ACUERDO, NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

<b>1</b>	Me gusta mi trabajo.	0	1	2	3	4
<b>2</b>	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	0	1	2	3	4
<b>3</b>	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	0	1	2	3	4
<b>4</b>	Mi salario me satisface.	0	1	2	3	4
<b>5</b>	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	0	1	2	3	4
<b>6</b>	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	0	1	2	3	4
<b>7</b>	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.	0	1	2	3	4
<b>8</b>	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	0	1	2	3	4
<b>9</b>	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	0	1	2	3	4
<b>10</b>	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	0	1	2	3	4
<b>11</b>	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	0	1	2	3	4
<b>12</b>	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.	0	1	2	3	4
<b>13</b>	La supervisión que recibo es satisfactoria.	0	1	2	3	4
<b>14</b>	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	0	1	2	3	4
<b>15</b>	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.	0	1	2	3	4
<b>16</b>	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	0	1	2	3	4
<b>17</b>	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	0	1	2	3	4
<b>18</b>	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.	0	1	2	3	4

<b>19</b>	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	0	1	2	3	4
<b>20</b>	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.	0	1	2	3	4
<b>21</b>	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
<b>22</b>	Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros.	0	1	2	3	4
<b>23</b>	Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.	0	1	2	3	4
<b>24</b>	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	0	1	2	3	4
<b>25</b>	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	0	1	2	3	4
<b>26</b>	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.	0	1	2	3	4