

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Estrés y clima social familiar en los trabajadores de la Empresa
Supervisora Louis Berger, Huánuco - 2021”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: López Bermúdez, Claudia Nicole

ASESOR: Arratea Castro, Gregorio Nilo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43409184

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06773048

Grado/Título: Maestro en psicología, mención en intervención psicológica e investigación

Código ORCID: 0000-0003-2108-2300

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
2	Cristóbal Valdez, Laura Matilde	Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia	71539186	0000-0001-7080-8732
3	Tarazona Soto, Aida Margarita	Maestro en educación, mención en investigación e innovación pedagógica	22515643	0000-0001-5713-6126

D

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 03:30 P.M horas del día 29 del mes de noviembre del año dos mil veintidós, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI PRESIDENTA
- MG. LAURA MATILDE CRISTOBAL VALDEZ SECRETARIA
- MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO VOCAL
- ASESOR DE TESIS. MG. GREGORIO NILO ARRATEA CASTRO

Nombrados mediante Resolución N°2160-2022-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. "ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUPERVISORA LOUIS BERGER, HUANUCO - 2021" Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. LOPEZ BERMUDEZ, Claudia Nicole, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo
(a) aprobado por unanimidad con el calificativo
cuantitativo de 14 y cualitativo de suficiente

Siendo las 4:28 Horas del día 29 del mes de Noviembre del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
PRESIDENTA

MG. LAURA MATILDE CRISTOBAL VALDEZ
SECRETARIA

MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gregorio Nilo Arratea Castro asesor del Programa Académico de Psicología y designado mediante Resolución **Nº 1751 - 2021 - D - FCS - UDH** del estudiante: **Claudia Nicole LOPEZ BERMUDEZ** de la tesis titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUPERVISORA LOUIS BERGER, HUÁNUCO - 2021"**

Puedo hacer constar que la misma tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte final de análisis de originalidad mediante el Software Turnitin

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

Huánuco, 27 de diciembre de 2022

Arratea Castro, Gregorio Nilo
DNI Nº 06773048
Código Orcid Nº 0000-0003-2108-2300

Tesis estrés laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	%	3%	24%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	3%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%



Arratea Castro, Gregorio Nilo
DNI N° 06773048
Código Orcid N° 0000-0003-2108-2300

DEDICATORIA

A Dios supremo y todopoderoso, aquel que guía mi vida y me mantiene con salud.

A mis padres, por su ejemplo de vida, porque que me siguen apoyando incondicionalmente.

A mis familiares y amigos, que desde donde están, me siguen alentando a conseguir más éxitos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplos de humildad, sacrificios, enseñándome a valorar todo lo que tengo a todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	24
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	27
2.2. BASES TEÓRICAS.....	29
2.2.1. EL ESTRÉS	29

2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR	37
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS	42
2.3.1. ESTRÉS LABORAL	42
2.3.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR	42
2.3.3. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL	42
2.4. HIPÓTESIS	44
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
2.5. VARIABLES	45
2.5.1. VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL	45
2.5.2. VARIABLE 2: CLIMA SOCIAL FAMILIAR	46
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	47
CAPÍTULO III	48
METODOLOGÍA	48
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.1.1. ENFOQUE	48
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	49
3.1.3. DISEÑO	49
3.1.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.2.1. POBLACIÓN	50
3.2.2. MUESTRA	50
3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.3.2. BAREMO DE LA VARIABLE (X) ESTRÉS LABORAL	52
3.3.3. DIMENSIONES	52
3.3.4. ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)	55
3.3.5. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	57
3.3.6. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	57
CAPITULO IV	59
RESULTADOS	59
4.1. PROCESAMIENTO DE DATO	59
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	67

CAPÍTULO V.....	69
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar	67
Cuadro 2 Relación entre las Dimensiones de Estrés Laboral y el Clima Social Familiar	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2022 ..	59
Tabla 2 Relación entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	60
Tabla 3 Relación entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	61
Tabla 4 Relación entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	62
Tabla 5 Relación entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	63
Tabla 6 Relación entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	64
Tabla 7 Relación entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	65
Tabla 8 Relación entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 202	59
Gráfico 2 Relación entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021	60
Gráfico 3 Relación entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.....	61
Gráfico 4 Relación entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.....	62
Gráfico 5 Relación entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	63
Gráfico 6 Relación entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	64
Gráfico 7 Relación entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	65
Gráfico 8 Relación entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 ..	66

RESUMEN

Objetivo: ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021? **Método:** De tipo Básica, Enfoque cuantitativo y de Diseño Correlacional. **Muestra:** 77 Trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger”, con sede en la ciudad de Huánuco. **Instrumento utilizado:** Cuestionario de Estrés Laboral y la Escala de Clima Social Familiar – FES **Resultado:** Dentro de la empresa supervisora “Louis Berger” el 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés Laboral y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un Nivel de Estrés Bajo, tienen un buen Clima Social Familiar. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Palabras claves: Clima social, trabajadores, supervisores, trabajadores y Empresas

ABSTRACT

Objective: What is the relationship between Work Stress and the Family Social Climate in the workers of the supervisory company "Louis Berger" - Huánuco, 2021? **Method:** Basic type, Quantitative Approach and Correlational Design. **Sample:** 77 Workers of the supervisory company "Louis Berger", based in the city of Huánuco. **Instrument used:** Work Stress Questionnaire and the Family Social Climate Scale – FES **Result:** Within the supervising company "Louis Berger, 55.84% of the workers present a Low Level of Labor Stress and 29.87% a Very Good Family Social Climate. Giving us to understand that the majority of workers who have a Low Stress Level, have a good Family Social Climate. **Conclusion:** There is a significant relationship between Work Stress and Family Social Climate in the workers of the supervisory company "Louis Berger" - Huánuco, 2021.

Keywords: Social climate, workers, supervisors, workers and Companies

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ser humano se ve expuesto a diversos cambios económicos, políticos, tecnológicos entre otros, buscando responder a las demandas que surgen en el medio. Estas situaciones coyunturales influyen en los trabajadores, generando diversas respuestas ya sea de manera adecuada o inadecuada; es por ello que en los trabajadores influyen factores psicológicos como es el estrés laboral que podría repercutir en el ámbito familiar. Por lo tanto, uno de los aspectos importantes es el estrés laboral ya que afecta la salud de los trabajadores, Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1992).

El estrés en una empresa produce conflictos internos en el núcleo familiar; donde la persona contiene emociones de ira, cólera, fatiga, incomodidad, baja tolerancia, etc.; es así que ante el mínimo estímulo negativo, deja a flor de piel las emociones, volviéndolo impulsivo verbal o físicamente. A lo cual las instituciones gubernamentales o no gubernamentales tienen que hacer que el área de recursos humanos o gestión de talentos trabaje en las satisfacciones y objetivos del trabajador, ya que son ellos los que hacen que la empresa produzca y crezca

En el primer capítulo se describe el problema, se plantea los cuestionamientos relacionados a ella de forma general y específica, además de incluirse la justificación y los objetivos.

El segundo capítulo aborda los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como en el marco teórico que contempla las bases teóricas y las bases conceptuales para luego formular las hipótesis de estudio de forma general y específica y la operacionalización de la variable.

El tercer capítulo hace referencia a la metodología de la investigación, con su nivel, enfoque y diseños. Recoge información sobre la población y la muestra y se culmina con los instrumentos y técnicas para la adecuada recolección de datos.

El cuarto capítulo comprende los resultados obtenidos de las variables de estudio, hace un análisis discutiendo y contrastando con antecedentes y

las bases teóricas y conceptuales.

Finalmente, se establecen las conclusiones, las recomendaciones y los anexos con evidencias y los instrumentos de evaluación utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años se ha otorgado importancia a los estudios sobre la salud mental de los colaboradores en las organizaciones laborales, el trabajo en el contexto actual conlleva a desarrollar Estrés Laboral, las tareas laborales bajo estándares de eficacia y eficiencia generan inestabilidad emocional para los trabajadores, ya sea por consecuencia de la gestión de conocimientos, los equipos tecnológicos, las exigencias laborales, o la calidad de control que se exigen en una institución, situación que puede afectar el Clima Social Familiar al interior de las familias de los trabajadores, ocasionando desequilibrios en el aspecto físico y en la salud psicológica del trabajador, llegando en ocasiones a somatizarse de manera perjudicial (Guardamino, P. 2017, p. 67)

Los trabajadores durante su desempeño laboral están sometidos de manera constante al Estrés Laboral pudiendo ocasionarse el mismo por las excesivas horas de trabajo, por desempeñar actividades simultáneas, por no asumir un rol o una función específica , por desempeñar muchas funciones, también se debe a la realización de actividades que demandan gran esfuerzo físico o intelectual, siendo las condiciones laborales y el ambiente de trabajo un factor importante también a tener en cuenta de la misma manera los conflictos interpersonales y la preocupación por el despido arbitrario generan estrés, Castillo K. (2017)

El Estrés Laboral es uno de los problemas más frecuentes entre la población laboral en todo el mundo, se estima que este guarda relación con el rendimiento laboral y su presencia ocasiona repercusiones en las diferentes funciones psicológicas de la persona, las cuales pueden tener consecuencias en el ambiente de trabajo. en su trabajo de investigación denominado “Factores Asociados al Estrés Laboral en Trabajadores de Seis países de Latinoamérica”, se llegó a establecer que el 60% de los días de trabajo perdidos en Japón y Taiwán se deben al estrés. Así mismo en un estudio

realizado en Chile mostró que el 65% de trabajadores estatales que son sometidos a factores estresantes laborales tienen mayor probabilidad de padecer sintomatología psicológica como: la depresión y ansiedad (Mejía, C. 2019, p. 24).

Una visión panorámica del Clima Social Familiar y el impacto de este como generador de Estrés laboral en el rendimiento laboral se obtiene del estudio denominado “Clima Social Familiar e impacto en el rendimiento en Bogotá”, en dicha investigación se llegó a establecer que el 43% de los trabajadores presentaban un inadecuado clima social familiar, llegándose a concluir que el inadecuado clima familiar puede ejercer influencia negativa cuando un trabajador acude a su centro laboral a realizar su funciones laborales cotidianas. (Mendaz-Omaña, J ,2017, p. 78)

“En el ámbito nacional se realizó un estudio que, sobre el Estrés laboral en trabajadores de la ciudad de Arequipa, denominado: “Vulnerabilidad al Estrés en Trabajadores de Arequipa”, llegándose a establecer que los trabajadores comprendidos en la etapa de adulto mayor presentaban en un 75% menor vulnerabilidad al Estrés Laboral, así mismo se pudo determinar que las mujeres en un 80% presentaban mayor grado de vulnerabilidad al estrés. Estableciendo también que la familia con actitud desfavorable al Clima Laboral contribuye significativamente a la desorganización del tiempo, y ejerce influencia negativa sobre las redes de apoyo social lo cual es un elemento desencadenante en la aparición del Estrés Laboral. Lazo, M (2018).

En relación con el Clima Social Familiar en la ciudad de Lima, se realizó un trabajo de investigación cuyo título se denominó “Clima Social Familiar y Calidad de Vida en trabajadores de la ciudad de Lima”, en dicho trabajo académico, se pudo establecer la existencia de una relación directa entre Clima Social Familiar y calidad de vida de los trabajadores resaltando que el nivel adecuado de comunicación y la libre expresión dentro del entorno familiar así como a adecuada capacidad de afrontamiento a los conflictos que se puedan generar como parte de los desacuerdos o la convivencia propiamente dicha en un contexto familiar se encuentra relacionado con los bajos niveles de Estrés Laboral (Vera, 2017, p. 45).

A nivel local, en la ciudad de Huánuco, se realizó un estudio sobre el Estrés Laboral en Trabajadores, llegando a establecer que el 27% de los trabajadores presentaban un nivel bajo de estrés y el 20% de trabajadores presento nivel intermedio de estrés, de la misma manera determinó que el 46.7% tenían niveles altos de Estrés Laboral el cual fue ocasionado por el inadecuado clima laboral, este estudio afirmaba también que el líder del equipo de trabajo ejerció influencia para la presentación de niveles de estrés, encontrándose el 46.7% de los trabajadores afirma tener estrés ocasionado por la influencia de su líder laboral. (Falcon, E, 2018, p. 98)

Sobre el Clima Familiar en el departamento de Huánuco fue investigado en un estudio denominado: “Clima Familiar y Rendimiento Laboral”, llegándose a establecer luego de las discusión de los resultados obtenidos, la existencia de una relación significativa – positiva de 0.78 entre el clima familiar y el rendimiento laboral, llegándose también a determinar que el 68% de trabajadores que participaron en el estudio afirmaron tener un nivel adecuado en su clima familiar, hecho que influye de manera positiva en su rendimiento laboral, de la misma manera se logró concluir que el 34% de los trabajadores presentaban niveles inadecuados en su Clima Familiar, lo cual les ocasionaba problemas en su rendimiento laboral. Acosta, I. (2019).

La empresa supervisora Louis Berger en la encargada de supervisar in situ los trabajos de asfaltado de la carretera Huánuco – La Unión, construcción que por la complejidad de la zona de trabajo genera constantes accidentes de trabajo y conflictos con los pobladores de la zona por donde está realizándose el asfaltado además de estar presentándose de acuerdo con el reporte del servicio social de la empresa algunos conflictos interpersonales y ausentismo en los últimos meses. Por las consideraciones expuestas se puede considerar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger”, hecho que motiva el desarrollo del presente estudio, razón por el cual me planteo las siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Especificar la relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Analizar la relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Demostrar la relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Detallar la relación existe entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Establecer la relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Identificar la relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.
- Conocer la relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El estudio de investigación, se convierte en una fuente de información y conocimientos a nivel teórico y práctico, tanto para los trabajadores públicos y privados así como para profesionales de la psicología y para todo profesional que tengan la intención de realizar estudios similares, toda vez que el presente estudio luego de su desarrollo y ejecución, ofrecerá información específica sobre la relación Estrés Laboral Y Clima Social Familiar; de la misma manera servirá como fuente de información científica para la Empresa Supervisora “Louis Berger” que en la actualidad realiza labores de supervisión en la construcción de la Carretera Huánuco – La Unión, de manera tal, que les permita implementar labores estratégicas para mejorar o reducir los niveles de estrés en sus trabajadores.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Selye citado por Flores, G (2017) menciona que el estrés es “la respuesta que no se encuentra previamente especificada por el cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por, o resultado de, condiciones agradables o desagradables”

Los estresores Barraza (2008) cuando habla del estrés laboral afirma que existen dos tipos de estresores, estos son los estresores mayores y los estresores menores: Los estresores mayores se definen como una entidad objetiva que tiene vida independientemente de la percepción de la persona y que normalmente se presenta como una amenaza a su integridad vital. Su repercusión es siempre negativa

Se puede afirmar que luego de la revisión realizada de diferentes fuentes teóricas de información científica, como repositorios de universidades a nivel internacional, nacional y local, también en artículos científicos se ha comprobado la existencia de información científica y bases teóricas bien fundamentadas y modelos teóricos de explicación que puedan sustentar el estudio que pretendemos realizar sobre el Estrés laboral y el Clima Social Familiar.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente estudio de investigación, podrá servir para aplicar los conocimientos teóricos a encontrarse como sustento practico para nuevos estudios y así, de esta manera contribuir en la mejora de las estrategias de afronte del Estrés Laboral a nivel de prevención e intervención en el campo de la psicología organizacional - ocupacional en la ciudad de Huánuco, situación que puede optimizar el rendimiento laboral y el ausentismo de los trabajadores, implementándose talleres de afronte de estrés, talleres de mejora del clima social familiar en los trabajadores de las diferentes organizaciones laborales de la región un trabajador sin estrés mejora su calidad de vida tanta a nivel individual como a nivel familiar, lo cual contribuye a un Clima Social Familiar armónico del trabajador.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Con la finalidad de Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021 y obtener los datos cuantitativos y poder medir, así como poder correlacionar ambos constructos: El Estrés Laboral y el Clima Social Familiar, se utilizarán instrumentos psicométricos con un grado de validez y confiabilidad aceptable para el estudio, de investigación que estamos planteando

- Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS
- Escala del Clima Social Familiar (FES)

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Carencia de referencias bibliográficas actualizadas en el tema Estrés Laboral y su relación con el Clima Social Familiar. en nuestra ciudad.
- Escaza referencias en cuanto a investigaciones similares a nivel local

- La presencia de la segunda ola de la pandemia que está atravesando nuestro país por la Covid 19, no permite realizar las gestiones administrativas de manera fluida.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación planteado presenta viabilidad académica al estar compuesta por bases teóricas científicas como resultados de trabajos de investigación y trabajos monográficos a nivel internacional que apoyan su investigación. Así también luego de desarrollada la misma, aportaría información importante de interés para los trabajadores públicos y privados con la finalidad de implementar estrategias de prevención ante la presencia de estrés laboral en un trabajador.

También es viable desde la perspectiva económica, al contar con recursos propios por parte de la investigadora para el correcto desarrollo de la investigación a cargo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

DÁVILA, Rubén; GARCÍA, Reynier; TOROMORENO, Daniela (2020) en su artículo científico de nombre “Estrés Familiar y el Desempeño Laboral de los secretarios”. El cual tuvo por objetivo “relacionar el estrés familiar con el desempeño laboral en los secretarios de la cooperativa 15 de abril de la ciudad de Portoviejo, Manabí – Ecuador”. Donde se pudo trabajar con una población total de 20 secretarios, siendo la misma población la muestra de estudio. Dicho artículo es de tipo correlacional. En donde los investigadores llegan a las siguientes conclusiones:

- Se determina que el estrés afecta de manera considerable el desempeño laboral a todos los secretarios, los que formaron parte de la investigación han considerado que su influencia es negativa e incide en el desempeño profesional.
- Se obtuvo el objetivo propuesto, en tanto la relación entre el estrés familiar y el desempeño laboral en los secretarios de la Cooperativa 15 de abril de la ciudad de Portoviejo, Manabí – Ecuador es evidente y comprobable en la práctica.
- En estudios posteriores se abordará la resiliencia como alternativa necesaria para menoscabar el estrés, ya sea familiar, laboral o de cualquier índole. Precizando, en el desarrollo de los componentes de la personalidad que se estructuran sobre la base de la competencia profesional y su incidencia en el desempeño profesional.

ARIAS, Linda; URREA, María (2018), en su tesis que lleva por título “Relaciones Familiares y Percepción del Estrés Laboral de un grupo de Madres Solteras de la Ciudad de Cali”. Dicho trabajo investigativo tiene

por objetivo “Comparar la percepción de las relaciones familiares sobre el estrés laboral en un grupo de madres solteras que trabajan de manera formal e informalmente en la ciudad de Cali”. La presente investigación contó con una población total de 10 madres solteras siendo la misma población la que integro la muestra. Investigación de tipo Comparativa. Las investigadoras llegan a las siguientes conclusiones:

- Podemos determinar que el trabajo y la familia son ámbitos desiguales que se influyen recíprocamente. Es así, que, cuando la persona no encuentra un equilibrio entre estos, se pueden ver influenciados el uno por el otro, lo que indica que al no darse una armonía ente trabajo-familia; el trabajo puede influir en las relaciones familiares y viceversa.
- Las investigadoras consideraron pertinente realizar este estudio sobre la relación del estrés laboral y las relaciones familiares con una muestra amplia de madres solteras con empleados formales e informales que permiten dar cuenta de los diversas percepciones sobre el estrés y las relaciones intrafamiliares que pueden presentarse en las diferentes modalidades de trabajo, así mismo se considera interesante poder revisar los tipos de estrés y la tipología familiar que se presentan en el grupo de estudio.
- Se concluye que el estrés laboral afecta tanto al empleado como a la empresa si este no logra dar un equilibrio entre estos dos ámbitos, ya que el estrés, aunque se quiere o no, en algún momento de la vida hace parte de ella y puede llegar a generar aspectos positivos y negativos, como lo son el Eustrés y el Distrés.

PILLA, Luis (2017) en su tesis “El Clima Social Familiar de los Empleados y su Impacto en la Productividad de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.” trabajo que tuvo por objetivo “Establecer el impacto del clima social familiar en la productividad de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.”. Donde se pudo trabajar con una población total de 473 empleados y una muestra de 443 empleados. Siendo una investigación

de tipo Descriptivo-correlacional. El investigador llega a las siguientes conclusiones:

- Considerando los datos estadísticos, se determina que, el clima Social Familiar de los Empleados, tiene una correlación significativa en la Productividad de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A, para lo cual se apoyó del software SPSS, 20; puesto que, al existir problemas en el entorno familiar, afecta no solamente al trabajador, sino también a su entorno laboral, y, al ser una empresa de alto riesgo, podría conllevar a un incidente o accidente laboral.
- La Dimensión Relaciones, está conformado por tres subescalas: Cohesión, expresividad y conflicto, que en su conjunto miden el grado de comunicación, expresión y conflicto en la dinámica familiar; en este caso, la distancia entre el grado de relación positiva de la negativa es de un 18% aproximadamente, es ahí donde debemos prestar mucha atención, y trabajar con las familias cuyas relaciones estén deterioradas o sean conflictivas, sin descuidar al grupo de familiar cuyas relaciones se encuentran estables.
- La Dimensión Desarrollo, esta dimensión lo conforman cuatro subescalas: Autonomía, Actuación, Intelectual-Cultural, Social – Recreativo y Moralidad Religiosa, los mismos que califican la importancia que tiene dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal; en este caso 63% aproximadamente 108 consideran que, en su familia existe un aparente proceso de desarrollo personal y global alto, dando a entender que se están cumpliendo las fases del ciclo individual y familiar.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

ANGULO, Róger (2020), en su tesis titulada “Clima Social Familiar y Afrontamiento al Estrés en Pacientes Oncológicos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. El cual tuvo por objetivo “Establecer la relación entre el clima social familiar y el afrontamiento al estrés en pacientes oncológicos del Instituto Nacional de Enfermedades

Neoplásicas”. El cual contó con una población total de 170 pacientes oncológicos. Siendo una investigación de tipo Correlacional. El investigador llega a las siguientes conclusiones:}

- Se evidencia que el clima social familiar está relacionado con el afrontamiento al estrés. Es así que el entorno familiar es percibido como uno de los elementos determinante en el afrontamiento al estrés de manera positiva, debido a que los pacientes que prevalecen y presentaron un clima familiar promedio con un 71.18% perciben que en su ambiente existen aspectos de comunicación e interacción, como entablar relaciones independientes y solucionar diversos conflictos de manera adecuada entre sus miembros, lo que podría permitir un crecimiento personal y disponer de estrategias positivas de afrontamiento como ya se ha observado en la mayoría de pacientes que presentaron un afrontamiento positivo con un 39.41%, lo que implica que dichos pacientes poseen modos de afrontamiento adaptativos que favorece su ajuste en la medida que ellos se enfrenten y busquen una solución para mejorar su situación o el desequilibrio emocional que ocasiona el cáncer.
- Por su parte, las dimensiones del clima social familiar que se identificaron con mayor predominancia fue la dimensión Relación y Estabilidad, las cuales son dimensiones esenciales que como ya se había explicado anteriormente permite que 56 de los pacientes presente mayor grado de comunicación, interacción y libre expresión, además de una adecuada organización y planificación de actividades entre sus miembros.
- Asimismo, la dimensión relación del clima familiar conformada por la interacción, el vínculo y el apoyo brindado por la familia y la dimensión desarrollo que se relaciona a la autonomía y las habilidades sociales, están asociados con el tiempo de la enfermedad. El hallazgo indica que el cáncer va asimilándose y siendo afrontado en sus diferentes etapas tanto por el paciente como por su familia. A mayor tiempo de enfermedad puede observarse una mejora en las dimensiones

mencionadas que ayudan al paciente a un mejor afrontamiento de la enfermedad.

SIFUENTES, Cecilia (2019) en su artículo científico que lleva por título “Síndrome de Burnout y Clima Social Familiar en Docentes de Nivel Inicial del Distrito de Chincha Alta”. El cual tuvo por objetivo “Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el clima social familiar en las docentes del nivel inicial del distrito de Chincha Alta”. Donde se pudo trabajar con un total de 141 docentes participantes. Siendo este una investigación de tipo Correlacional. La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

- Los resultados evidencian que los niveles de desgaste emocional se asocian con los niveles de interacción dentro de la familia.
- Del mismo modo, se observa que la tendencia a evaluar el trabajo y evaluarse a sí mismo de manera negativa, evitando las relaciones interpersonales y profesionales teniendo baja producción sin poder soportar la presión se asocia con la importancia de procesos de desarrollo familiar, también con la información sobre la estructura, organización y grado de control que ejercen unos miembros de la familia sobre otros y de igual forma se vincula con el estado civil.
- Por último, se evidencia asociación entre la dimensión de relación del clima familiar (grado de comunicación, libre expresión, grado de interacción conflictiva) con el turno de trabajo.

BOCANEGRA, Lucy; VESQUEZ, Tiary (2017) tesis que tiene por título “Clima Social Familiar y el Estrés en Estudiantes de Nivel Primario del Centro Poblado El Milagro, 2017”. Cuyo trabajo investigativo tuvo por objetivo “Decretar la relación entre el Clima Social familiar y el Estrés en estudiantes de nivel primario”. El cual contó con una población total de 120 estudiantes del Centro Poblado El Milagro. Siendo una investigación de tipo Correlacional. Donde las investigadoras llegan a las siguientes conclusiones:

- Se establece que existe relación significativa entre las variables clima social familiar y la variable estrés, la cual es inversa y altamente significativa.
- Se pudo encontrar relación significativa entre las dimensiones relaciones del clima social familiar y las escalas del estrés, las cuales son, salud, escolar y familiar.
- Se halló relación poco significativa entre las dimensiones desarrollo del clima social familiar y las escalas escolar y familiar del estrés.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

ACOSTA, Imelda (2019) en su tesis titulada “Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018”. El cual tuvo por objetivo “Identificar la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande”. El cual contó con una población total de 90 trabajadores la cual también sirvió para la muestra. Siendo una investigación de tipo Correlacional. La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con los datos generales de la muestra estudiada, el 81.1% presentaron edades entre 21 a 43 años seguido el 18.9% entre 44 a 65 años; de los cuales, el 65.6% pertenecen al sexo masculino y 34.4% al sexo femenino.
- Un porcentaje promedio de 67.8% de trabajadores de la muestra estudiada evidencia tener un nivel de características adecuadas del clima familiar.
- Un porcentaje promedio de 73.3% de trabajadores estudiados presentaron adecuado clima familiar en la dimensión relaciones y, el 78.9% presentaron un rendimiento laboral alto y regular.

MALPARTIDA, Guido; LIMAYMANTA, Wendy; TARAZONA, Zully (2019) en su tesis titulada “Clima Social Familiar y Estrategias de

Afrontamiento de los Estudiantes del Nivel Secundario de una Institución Educativa Pública, Amarilis – 2019”. Dicha investigación tuvo por objetivo “Establecer la relación entre el Clima Social Familiar y Estrategias de Afrontamiento de los estudiantes de una Institución Educativa Pública en Amarilis”. La presente investigación contó con una población total de 221 alumnos. Investigación de tipo Descriptiva-correlacional. Los investigadores llegan a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que existe relación significativa, proporcionalmente directa entre las variables de estudio: Clima Social Familiar y las Estrategias de Afrontamiento, en los estudiantes del 1ero al 5to del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui – “El Amauta”.
- Con respecto al Clima Social Familiar, en los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui “El Amauta”, predomina la dimensión “Estabilidad” en el mayor porcentaje de la muestra estudiada (45.25%), ubicándose en la categoría media, lo que nos señala que un número importante de los estudiantes se encuentran en un nivel apropiado, manteniendo una buena organización y control dentro de su entorno familiar.
- En cuanto a las Estrategias de Afrontamiento, la dimensión predominante es, “Resolver el problema” en 56.56% de la muestra, esto indica que la mayoría de los estudiantes presentan adecuadas habilidades a la resolución de problemas y/o búsqueda de soluciones alternativas, vale decir, refleja la tendencia a abordar las dificultades de manera directa, cabe precisar que en esta dimensión los adolescentes se encuentran en un nivel medio.

HUAYANAY, Erika; QUISPE, Nila (2018) en su tesis de título “Clima Social Familiar y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Adolescentes de una Institución Educativa Pública de Secundaria - Huánuco – 2018”. Cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre el clima social familiar y las estrategias de afrontamiento en adolescentes de la

institución educativa pública “Héroes de Jactay”. Donde se pudo trabajar con una población total de 120 adolescentes. El presente trabajo es de tipo Descriptivo-correlacional. Es así que las investigadoras llegan a las siguientes conclusiones:

- Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe relación significativa entre el clima social familiar y las estrategias de afrontamiento al estrés en adolescentes de la institución educativa pública de Secundaria “Héroes de Jactay”.
- Con respecto a los niveles predominantes del Clima Social Familiar, el mayor porcentaje de los estudiantes es el 54.2% que corresponde al nivel medio del clima social familiar; seguido por el 33.3% lo cuales están en el nivel tendiente a buena; el 9.2% se encuentran en el nivel malo; así como también tenemos dos porcentajes iguales de 1.7% en los niveles de bueno y muy malo.
- Con relación a los niveles predominantes de las estrategias de afrontamiento al estrés, el mayor porcentaje es 41.70% que están dentro de la categoría de Promedio; seguido por el 26.70% dentro de la categoría de Promedio Alto; el 16.70% están dentro de la categoría de Promedio Bajo y finalmente tenemos igualdad de porcentajes dentro de las categorías de nivel alto y nivel bajo con un 7.50%.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL ESTRÉS

Lazarus (como se citó en Morrison y Bennett, 2008), "el estrés es el resultado de la interacción entre las características y valoraciones del individuo, el ambiente del acontecimiento interno o externo (estresor) y los recursos internos o externos accesibles para la persona" (p.366). Se puede entender entonces que el estrés es una repuesta de carácter fisiológico y psicológico de nuestro cuerpo, la cual surge como respuesta a un estímulo considerado como estímulo estresor, que puede ser un evento, objeto o persona.

Stora, J. (2007) el término estrés es empleado para describir diversos cambios del organismo en respuesta a un estímulo. "El estrés es causado por el propio cuerpo en su afán de protegerse a sí mismo"(p.68). sin embargo, este proceso produce síntomas físicos y psicológicos si este es prolongado en el tiempo o se presenta de manera recurrente. Así nuestro organismo se pone en alerta para combatir o huir de un peligro, mediante la secreción de sustancias producidas por las "glándulas suprarrenales" (p.68).

De acuerdo con lo expresado por Sandín (1995) el estrés es "lo que llegamos a notar cuando reaccionamos a la presión, que puede ser del mundo exterior como también sea del interior de este"

Selye (1976) describe el fenómeno estrés "como una disposición de respuestas fisiológicas que se activan por exigencias hechas sobre el organismo (operadores nocivos) que superan los recursos accesibles y que de otro modo se denominan estresores que pueden ser físico o psicológico". El estrés es la consecuencia de la adaptación del cuerpo y la mente al cambio.

En el caso de que la demanda sea excesiva (distrés) ocurre un desequilibrio trascendental. Existen tres fases de respuesta a la reacción del estrés.

Fase de alarma; circunstancia de estrés concebible, el organismo crea ajustes de orden fisiológico y psicológico que lo predisponen a enfrentar a la situación estresante.

Fase de resistencia; adaptación al ajuste del contexto estresante, es decir, en esta fase se desarrollan conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos y emocionales, destinados a tratar la situación de estrés de forma menos nociva.

Fase de agotamiento: ocurre cuando la fase de resistencia fracasa, es decir, los desórdenes fisiológicos, psicosociales tienden a ser crónicos y nocivos.

2.2.1.1. EL ESTRÉS LABORAL

El 27 de octubre del año 2016 el Estado Peruano, publicó un Reglamento de Ley N° 2978. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde, en el Artículo N° 103 establece: “que la persona está expuesta a riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de trabajador, ocasionándoles una serie de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas, mentales y el estrés”.

El estrés en el ámbito laboral – ocupacional ocasiona inconvenientes en la salud física y psicológica de los trabajadores, hecho que afecta su calidad de vida a nivel individual y familiar lo cual perjudica a los empleados y también a los empresarios y a la sociedad. "las consecuencias del estrés por lo general varían de persona a persona, la sintomatología se manifiesta de forma diferente en cada persona" (Peiró y Salvador, 2013)

Selye citado por Flores (2001) menciona que el estrés es “la respuesta que no se encuentra previamente especificada por el cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por, o resultado de, condiciones agradables o desagradables”. Resaltando que el conjunto de agentes físicos nocivos, no necesariamente eran los únicos factores que llegan a actuar de manera directa en el cuerpo humano llegando a producirlo, también, en el caso particular de los seres humanos, las demandas sociales y el conjunto de amenazas del entorno social.

Ivancevich y Matteson (1992) y Dolan et al. (2005), afirman que las demandas y contenidos del propio puesto de trabajo son los estresores más comunes, la variedad de la tarea, la sobrecarga de trabajo, los riesgos de trabajar por turnos, etc. Llegando a establecer cinco tipos de estresores más relevantes para la actividad laboral:

- **Estresores del medio ambiente físico:** en principio se refiere al espacio físico para realizar la tarea laboral, también involucra la iluminación, temperaturas extremas, ruido prolongado, vibración, área contaminada y alto nivel de toxicidad.
- **Estresores individuales:** en este grupo se considera la ambigüedad y conflicto de roles, el exceso de trabajo, la responsabilidad y el desarrollo de carreras.
- **Estresores grupales:** falta de apoyo del grupo, falta de cohesión, presión del grupo y conflictos entre grupos.
- **Estresores organizacionales:** se incluye los nuevos modelos de la tecnología, la forma de liderazgo, las políticas de trabajo por turnos, el clima, la estructural y el territorio organizacional.
- **Estresores extra organizacionales:** estas se refieren a las presiones económicas, cambio de residencia, situaciones familiares.

2.2.1.2. TEORÍAS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Teoría basada en la respuesta; enfoque fisiológico Selye (1956), el estrés es una respuesta particular e inespecífica del ser vivo a las demandas; lo que implica, que el estrés se puede confirmarse mediante la presencia de los cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras respuestas emocionales en el individuo, como respuesta al agente estresor; según esta teoría, cualquier estímulo puede ser estresante siempre que incite una reacción inespecífica en el ser vivo.

Selye planteó que la respuesta ante la presencia de estrés se constituye un sistema conformado en tres etapas, a lo que denominó Síndrome General de Adaptación (SGA).

- a) **Reacción de alarma:** es la reacción inicial del organismo frente a una repentina exposición de varios estímulos a los que no se

está adaptado y tiene dos fases choque (liberación de adrenalina) y contra choque (prepara protección). Numerosas enfermedades asociadas al estrés se originan en esta etapa.

- b) Etapa de resistencia:** el estresor permanece por más tiempo el organismo se defiende adaptándose al estresor, pudiendo presentar síntomas inversos a los de la reacción de alarma.
- c) Etapa de agotamiento:** el estresor va permanecer por mucho más tiempo haciéndose crónico, reaparecen los primeros síntomas, lo que puede causar trastornos psicofisiológicos generalizados o irreversibles.

Teoría basada en la Interacción de Lazarus y Folkman (1984), establece que el estrés entra en contacto con las características propias de cada estímulo y los recursos utilizados por las personas y el organismo para darle respuesta a la misma. Asimismo, destacan que el estrés no siempre constituye un factor negativo en las personas, pues esto dependerá de la valoración que cada persona realice al proceso de estímulo y respuesta, así como la capacidad de manejar las circunstancias y enfrentar al estresor.

Sus trabajos dan la razón de que el estrés psicológico es la consecuencia de la desigualdad o desequilibrio entre las demandas del ambiente (factores estresantes internos o externos) y los recursos que el sujeto necesita para satisfacerlas, se cree que en circunstancias ambientales extremas resulta ser estrés para todos, mientras que otras no lo son, hasta ese punto.

Teoría de Karasek (1979) es uno de los primeros modelos más influyentes en investigaciones sobre estrés laboral, ha analizado sistemáticamente los factores del entorno laboral que contribuyen a padecer estrés laboral y alteraciones en el bienestar del trabajador. Este modelo propuso distinguir tres factores claves que favorecían el estrés laboral:

- Factores que corresponderían a expectativas del trabajador.
- El grado de libertad para cumplir con esas expectativas (autonomía laboral).
- El grado de apoyo de la organización para responder de forma adecuada a lo solicitado. Estos elementos interactúan para predecir el estrés y el riesgo de la salud del trabajador relacionados con el estrés.

Además, menciona que “la autonomía de toma de decisiones o latitud decisional del trabajo de cada uno es el constreñimiento o fuerza física y psíquica que se ejerce sobre el trabajador para hacer algo contra su voluntad que modula la descarga de stress o la transformación de este en energía hacia la acción” (Karasek, 1979, p. 287).

2.2.1.3. NIVELES DEL ESTRÉS LABORAL

La labor del trabajador administrativo es uno de los ejercicios con más posibilidades de generar estrés laboral, debido a la exigencia de gestión y la variedad de actividades que tienen a su cargo y en muchos casos con responsabilidad legal, es por ello, que la actividad que desempeñan estos trabajadores involucra permanecer largos periodos de tiempo sentados porque requieren estar concentrados para la realización de su tarea de manera eficiente. Para Selye (1975) el estrés se clasifica en cuatro niveles:

- **Estrés Disminuido:** en este nivel se encuentra muy escaso, es decir, no hay motivación para lidiar, es un suceso desmotivado ante la vida.
- **Estrés necesario:** en este nivel se tiene la disposición exacta de estrés, una vez activado el sistema nervioso y muscular no se produce ningún daño en las funciones vitales.

- **Exceso de estrés:** en este ciclo el individuo siente que nunca le alcanza el tiempo, no logra relajarse ni puede disfrutar de un descanso porque posee sentimientos de culpa.
- **Estrés negativo o Distrés:** cuando se alcanza a este nivel se ha perdido una parte significativa de control, el individuo típicamente resulta estar física y emocionalmente enfermo, es común que el individuo recurra al licor y estimulantes.

La importancia que da Selye a la descripción de los niveles del estrés es que exterioriza sobre nivel necesario de estrés para el cuerpo, es decir, cuando el cuerpo tiene la cantidad exacta que activa el sistema nervioso, en este nivel no se produce daño alguno.

2.2.1.4. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL

Las siguientes sintomatologías fueron planteadas por Robbins y Judge (2009):

- **Síntomas fisiológicos:** nuestro organismo manifiesta una reacción frente a situación de estrés presentando los siguientes síntomas tensión muscular, malestar estomacal, mialgia, cefalea, entre otros. Existen efectos fisiológicos nocivos del estrés, que se refleja en el incremento de la susceptibilidad a las enfermedades por inadecuado funcionamiento del sistema inmunológico (Robbins y Judge, 2009, p. 642).
- **Síntomas psicológicos:** el síntoma psicológico más evidente es la insatisfacción. “El estrés causa insatisfacción relacionada con el empleo, pero muestra en realidad el efecto psicológico más espontáneo y evidente del estrés”. Siendo los síntomas más comunes presencia de nerviosismo, angustia, irritabilidad, cansancio e incertidumbre (Robbins y Judge, 2009, p. 642).

- **Síntomas presentes en el comportamiento:** “comprende los cambios en el rendimiento, absentismo, solicita ser rotado con frecuencia, cambios en sus hábitos alimenticios, consumo de tabaco y licor, se muestra perturbado y presenta desórdenes del sueño” (Robbins y Judge, 2009, p. 642).

2.2.1.5. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Para desarrollar nuestro estudio de investigación se están considerando las dimensiones del estrés laboral a los factores mencionados por Quispe (2016), factores que ocasionan estrés laboral:

- **Clima organizacional** El ambiente percibido al interior de una organización tiende a constituirse en un factor que influye en el estrés laboral.
- **Estructura organizacional** La forma en la que la empresa este organizada se constituye en un factor de estrés para los trabajadores, por lo general cuando las estructuras son mayores tienden a generar mayor estrés en los trabajadores y disminuyen cuando estas dimensiones tienden a reducirse.
- **Territorio organizacional** Ámbito físico en el que se encuentra ubicada la organización o empresa, de ello dependen muchos factores, tales como, la cultura y tradiciones propias del entorno.
- **Tecnología** Factores tecnológicos que afectan el comportamiento de los trabajadores, siempre y cuando estos se encuentren familiarizados con ella, disminuirá el nivel de estrés que este produce, pero se incrementará cada vez que no tengan familiaridad con ella.
- **Influencia del líder** Implica la sensación de empatía que los trabajadores tienen para con la persona que lidera la

organización, y con las políticas que este aplica al interior de esta. Cuantas más diferencias exista con la manera de liderar la organización mayor incomodidad sentirán los trabajadores y por lo tanto el riesgo de estrés.

- **Falta de cohesión** La carencia de unión en los ideales y en estilo de trabajo de los integrantes de una organización puede afectar de manera negativa en el nivel de estrés que los trabajadores lleguen a percibir al interior de un espacio laboral.
- **Respaldo del grupo** El respaldo de los compañeros de trabajo afecta de manera positiva en el nivel de estrés que se percibe en el ambiente laboral, o como factor que contribuye a disminuir el mismo.

2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

2.2.2.1. LA FAMILIA

Al referirnos al constructo familia, automáticamente la mente nos ubica, en un grupo de personas con los cuales tenemos una relación de parentesco; con los cuales convivimos y tenemos lazos sociales y afectivos. La familia, desde sus inicios incluso en la actualidad sigue representando un rol importante de soporte y desarrollo para cada uno de sus miembros que la componen. Además; cumple una de las funciones más esenciales para la sociedad, en razón que es el primer sistema mediante el cual todos los seres humanos establecemos relaciones de interacción formando de esta manera la base para la vida en sociedad.

Comelin citado en Santisteban (2015) quien sostiene que “La familia es el ambiente más significativo para el desarrollo de las personas, siendo las alteraciones en esta las que constituyen trastornos de relaciones socio afectivas entre sus miembros” (p.33).

Para la Organización de las Naciones Unidas - ONU como se citó en Rosales y Espinoza (2009) la familia no es exclusiva de un

continente, país, región o ciudad específica, sino más bien tiene un carácter global. Sin embargo; a pesar de ser una entidad universal cada familia es única ya que presenta particularidades que la diferencia del resto.

Ruiz como se citó en Santos (2012) define a la familia como un sistema donde hay grados de jerarquía y distinciones; cuya estructura se compone principalmente por los límites, alianzas (o coaliciones) y el poder (o liderazgo). Catalogando a una familia como funcional o sana cuando esta se muestra adaptable, modificable, flexible a los cambios y siendo capaz de asumir nuevas funciones acorde con la evolución de su ciclo vital

Así mismo, Benites, P. (2010) comparte la idea de que la familia sigue siendo el pilar fundamental de la sociedad; cuyas funciones no se han podido reemplazar por otras entidades creadas específicamente para hacerse cargo de dichas funciones. De estas, la función más importante que desempeña la familia es ejercer como agente socializador.

Por su parte, Zavala (2001) define a la familia más bien como el grupo de personas que conviven y se relacionan unos con otros; compartiendo emociones, sentimientos, deberes, comunicaciones, hábitos, valores, mitos y creencias. Así, cada miembro asume funciones que favorecen el mantenimiento equilibrado de la familia.

Para Minuchin (1974) la familia es un elemento importante, un conjunto social por naturaleza que establece las manifestaciones de los individuos que la componen mediante estímulos internos, que se evidencian en el cuidado psicológico y social de sus miembros y desde fuera permite el acondicionamiento a una cultura y el cambio de dicha cultura.

2.2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Kemper como se citó en Martínez (2016) sin embargo, describe al clima social familiar como el grupo de características psicológicas, sociales e institucionales de un determinado conjunto

de personas en un ambiente que se desarrolla de forma dinámica y en el cual se recalca la relación hombre - medio ambiente. En este se manifiestan aspectos de comunicación e interacción que benefician el desarrollo personal del individuo. Finalmente,

Moos como se citó en Tafur (2016) considera al Clima Social Familiar como “La apreciación de las características socioambientales de la familia; la misma, que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros, además de los aspectos del desarrollo y su estructura básica” (p. 33). El clima social familiar ha sido estudiado desde hace varias décadas atrás,

Para Trickett como se citó en Castro y Morales (2014), el clima social familiar es producto de la suma de las contribuciones personales de los integrantes que componen la familia; quienes, a su vez, juegan un rol fundamental para el desarrollo de distintas capacidades tales como implantar independencia en las relaciones y solucionar las dificultades oportunamente.

Por otra parte, Benites como se citó en Díaz y Jáuregui (2014) otorga mayor importancia a las interacciones que establecen los padres con sus hijos en el hogar; pudiendo estas variar en cantidad y calidad. Según la clase de interacción que establezcan los individuos en su temprana infancia se manifiesta influencia en las posteriores etapas de su vida, simplificando u obstaculizando las relaciones en los diferentes ámbitos en los cuales el individuo se maneja, sea este educativo, formativo, social y familiar.

2.2.2.3. MODELOS TEÓRICOS DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Para fines del presente estudio, nos basaremos en el Clima Social Familiar, y para ello presentaremos diversos modelos teóricos con el fin de sustentar y explicar mejor su influencia en el plano intrapersonal e interpersonal del individuo.

Por un lado, tenemos el modelo ecológico planteado por Bronfenbrenner como se citó en Castro y Morales (2014) quien tras diversos estudios se basó en un enfoque ecosistémico para explicar y demostrar cómo el proceso interno de la familia se ve estrechamente influenciado por el ambiente externo. Este modelo plantea que el entorno social que rodea la familia modula significativamente el vínculo que se establece entre padres e hijos, por lo cual cuando el ajuste entre la familia y su entorno fracasa, aumenta la posibilidad de que el Clima Social Familiar se vea afectado y genere patrones negativos de interacción.

Apoyando este enfoque, Estrada como se citó en Castro y Morales (2014) refiere que tanto el individuo, como el Clima Social Familiar influyen mutuamente uno sobre otro, puesto que son denominados sistemas abiertos que están en continuo intercambio.

Siguiendo la línea del enfoque ecosistémico tenemos el modelo sistémico de Beavers como se citó en Castro y Morales (2014) el cual plantea la importancia de una buena estructura y estilo familiar para un adecuado desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales. De esta manera la familia a pesar de ser un sistema que se modula por normas, reglas y funciones; cada miembro es interdependiente y se encuentran en constante interacción entre sí y con el exterior.

Es así como, con este enfoque sistémico de la familia, se deja un poco de lado los rasgos de personalidad que se solían vincular con el clima familiar, y se enfoca más el interés por las relaciones que se establecen dentro de este ambiente familiar.

Por último, presento el modelo del Clima Social Familiar de Moos como se citó en Castro y Morales (2014) el cual recalca la relevancia de las relaciones interpersonales entre los integrantes que componen la familia, vinculando directamente la calidad de dichas relaciones con el desarrollo personal y la organización estructural de la familia.

Para Moos como se citó en Castro y Morales (2014) el bienestar del individuo se encuentra determinado por el clima familiar; así la función que este cumple es primordial para la conducta del ser humano, ya que este presenta una composición compleja de variables sociales, organizacionales y físicas; las cuales afectarán significativamente el desarrollo del individuo.

2.2.2.4. DIMENSIONES DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Dimensión de relación: Esta dimensión evalúa el grado de interacción y el grado de comunicación, en la cual se encuentra conformada por las subescalas:

- Cohesión (CO): Descrita como el grado en que los miembros de la familia se dan apoyo mutuo.
- Expresividad (EX): Hace referencia al grado en que los miembros de la familia expresan sus sentimientos.
- Conflicto (CT): Descrita como el nivel en el que manifiestan la cólera, la agresividad y el conflicto que se da entre los miembros de la familia.

Dimensión de desarrollo: Estima el grado de significación que tienen ciertos procesos dentro del núcleo familiar tales como la independencia y la competitividad, que están formados por la vida común. En la cual se encuentra conformada por cinco subescalas:

- Autonomía (AU): Nivel en la que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y pueden tomar sus propias decisiones.
- Actuación (AC): Grado que las responsabilidades como el colegio o trabajo se encuentran orientadas a la acción.
- Intelectual y Cultura (IC): Aquí abarca los intereses sociales como actividades, políticas, intelectuales, cultural y sociales.

- Social y Recreativo (SR): Se asume la participación de los miembros de la familia en diversas actividades de su interés.
- Moralidad y Religiosidad (MR): Interés que muestra a las prácticas y valores de implicación religiosa y ética.

Dimensión de estabilidad: En esta dimensión se brindan información sobre la estructura y organización de la familia sobre el grado de control que ejercen los integrantes sobre otros.

- Organización (OR): Valor que hay en el hogar y cuentan con buena organización y estructura al plantear actividades y delegar responsabilidades de la familia.
- Control (CN): Abarca la dirección de la vida familiar en la cual

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. ESTRÉS LABORAL

Selye citado por Flores (2001) menciona que el estrés es “la respuesta que no se encuentra previamente especificada por el cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por, o resultado de, condiciones agradables o desagradables”. Resaltando que el conjunto de agentes físicos nocivos.

2.3.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Moos como se citó en Tafur (2016) considera al Clima Social Familiar como “La apreciación de las características socioambientales de la familia; la misma, que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros, además de los aspectos del desarrollo y su estructura básica” (p. 33).

2.3.3. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Para desarrollar nuestro estudio de investigación se están considerando las dimensiones del estrés laboral a los factores

mencionados por Quispe (2016), factores que ocasionan estrés laboral:

- Clima organizacional: El ambiente percibido al interior de una organización tiende a constituirse en un factor que influye en el estrés laboral.
- Estructura organizacional: La forma en la que la empresa este organizada se constituye en un factor de estrés para los trabajadores, por lo general cuando las estructuras son mayores tienden a generar mayor estrés en los trabajadores y disminuyen cuando estas dimensiones tienden a reducirse.
- Territorio organizacional: Ámbito físico en el que se encuentra ubicado la organización o empresa, de ello dependen muchos factores, tales como, la cultura y tradiciones propias del entorno.
- Tecnología: Factores tecnológicos que afectan el comportamiento de los trabajadores, siempre y cuando estos se encuentren familiarizados con ella, disminuirá el nivel de estrés que este produce, pero se incrementará cada vez que no tengan familiaridad con ella.
- Influencia del líder: Implica la sensación de empatía que los trabajadores tienen para con la persona que lidera la organización, y con las políticas que este aplica al interior de esta. Cuantas más diferencias exista con la manera de liderar la organización mayor incomodidad sentirán los trabajadores y por lo tanto el riesgo de estrés.
- Falta de cohesión: La carencia de unión en los ideales y en estilo de trabajo de los integrantes de una organización puede afectar de manera negativa en el nivel de estrés que los trabajadores lleguen a percibir al interior de un espacio laboral.
- Respaldo del grupo: El respaldo de los compañeros de trabajo afecta de manera positiva en el nivel de estrés que se percibe en el ambiente laboral, o como factor que contribuye a disminuir el mismo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho1: No existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi2: Existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho2: No existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi3: Existe una relación significativa entre el Territorio Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho3: No existe una relación significativa entre el Territorio Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi₄: Existe una relación significativa entre la Tecnología y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho₄: No existe una relación significativa entre la Tecnología y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi₅: Existe una relación significativa entre la Influencia del Líder y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho₅: No existe una relación significativa entre la Influencia del Líder y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi₆: Existe una relación significativa entre la Falta de Cohesión y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho₆: No existe una relación significativa entre la Falta de Cohesión y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hi₇: Existe una relación significativa entre el Respaldo del Grupo y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Ho₇: No existe una relación significativa entre el Respaldo del Grupo y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL

- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Estructura Organizacional

- ✓ Territorio Organizacional
- ✓ Tecnología
- ✓ Influencia del líder
- ✓ Falta de cohesión
- ✓ Respaldo del grupo

2.5.2. VARIABLE 2: CLIMA SOCIAL FAMILIAR

- ✓ Relación
- ✓ Desarrollo
- ✓ Estabilidad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Rango	Instrumentos
V1 Estrés Laboral	<p>Definición Conceptual: Selye citado por Flores (2001) menciona que el estrés es “la respuesta que no se encuentra previamente especificada por el cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por, o resultado de, condiciones agradables o desagradables”. Resaltando que el conjunto de agentes físicos nocivos</p> <p>Definición Operacional Se operacionalizará de acuerdo con las respuestas al cuestionario por dimensiones</p>	Clima Organizacional	Misión y metas Estrategias Políticas Objetivos	1,2,3, 4	Alto nivel de Estrés > 154	Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS (25 ítems)
		Estructura Organizacional	Documentación Control de trabajo	5,6, 7, 8		
		Territorio Organizacional	Espacio Laboral Comodidad	9, 10 11, 12		
		Tecnología	Equipamiento Conocimientos Tecnológicos	13,14, 14, 16	Estrés 118-153	
		Influencia de Líder	Representación Respeto Bienestar Confianza	17, 18 19,	Nivel medio de Estrés 91-117	
		Falta de Cohesión	Identidad Prestigio Organización Presión	20, 21, 22	Bajo nivel de Estrés <90	
		Respaldo de Grupo	Respaldo	23, 24 25		
V2 Clima Social Familiar	Moos como se citó en Tafur (2016) considera al Clima Social Familiar como “La apreciación de las características socioambientales de la familia; la misma, que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros, además de los aspectos del desarrollo y su estructura básica” (p. 33).	Relación	Apoyo familiar Expresar sentimientos Expresar colera	10 - 30	Muy Buena	Escala del clima Social Familiar (FES) (90 ítems)
		Desarrollo	Seguro de sí mismo Actitud de competencia Participar en actividades Interés por actividades Practica de valores	31 -60	Buena Tendencia Buena Media Mala	
		Estabilidad	Planificar actividades Cumplimiento de reglas	61 - 90	Muy Mala	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo. Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) manifiestan que está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio temporal, dada. (p. 42). Respondiendo a las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?; ¿Qué relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?

3.1.1. ENFOQUE

Para el desarrollo de la investigación fue mediante el enfoque cuantitativo debido a que se planteará objetivos y se formulará hipótesis para luego mediante el uso de los instrumentos se pueda interpretar los resultados obtenidos y plasmarlos mediante tablas y gráficos para dar respuesta a lo planteado.

Monje (2015), plantea que la investigación cuantitativa se inspira en el positivismo, donde plantea la unidad de la ciencia, es decir el uso de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y

naturales. El conocimiento debe fundarse en el análisis de los hechos reales, de los cuales debe realizar una descripción lo más neutra, lo más objetiva y completa posible (p. 11).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación fue descriptiva Sánchez, H. y Reyes, C. (2006), plantean que consiste en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio de este en una circunstancia temporo – espacial determinada; tratan de recoger información sobre el estado actual de los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger”.

3.1.3. DISEÑO

Se hizo uso del diseño correlacional. Según Hernández et al. (2014) este el tipo de investigación correlacional establece como objetivo identificar la relación entre dos variables o más, buscando establecer la correlación entre ambas, o en su defecto, dándole un valor explicativo. Siendo el diagrama

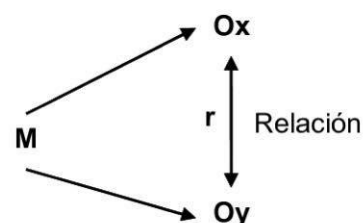
Dónde:

M = Población Muestral

O_x =Variable Estrés Laboral

O_y = Variable Clima Social Familiar

r= La relación probable entre las variables



3.1.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

De tipo básica, se tratan de aquellas investigaciones que parten de un corpus teórico y busca validar con nueva evidencia empírica la teoría, enriqueciendo de esta forma sus fundamentos (Sánchez Carlessi y Reyes, 2015, p.43).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, 2010).

La población estuvo conformada por 77 Trabajadores de todos los niveles administrativos de la empresa supervisora “Louis Berger “, que laboran en la sede de la ciudad de Huánuco.

Niveles Administrativos	N°
Plana Jerárquica	12
Ingenieros	25
Personal Administrativo	40
Total	77

3.2.2. MUESTRA

La muestra es en esencia un subgrupo de la población (Hernández, 2010). La muestra estuvo conformada por 77 trabajadores con el siguiente detalle

➤ **Tipo de muestreo**

Tipo de Muestreo no Probabilístico por conveniencia. De acuerdo con lo manifestado por Otzen y Monterola (2017), este tipo de muestra permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos en la investigación, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

➤ **Criterios de selección**

- Ser Personal activo nombrado y/o contratado de la empresa “Louis Berger” de la sede Huánuco
- Personal de ambos sexos

- Personal que autoricen su participación de manera verbal luego de haber leído el consentimiento informado

➤ **Criterios de exclusión**

- No ser personal activo (estar de vacaciones o con descanso medico)
- Personal que no autorice su participación luego de haber leído el consentimiento informado

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Variables	Técnica	Instrumento	Autor
Estrés Laboral	Psicométrica	Cuestionario de Estrés Laboral	OIT - OMS
Clima Social Familiar	Psicométrica	Escala de Clima Social Familiar - FES	Cesar Ruiz Alva adaptado en Perú

a). Para medir la variable 1: Estrés Laboral, se utilizará la:

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de estrés laboral (OIT – OMS).

Autores: Ivancevich y Matteson.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar los estresores laborales, así como analizar los estresores presentes en la organización, instalación, área.

Estructuración: La prueba cuenta con 7 áreas: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional,

tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al estrés laboral percibido como consecuencia de las actividades y responsabilidades propias del cargo que ocupa.

Confiabilidad: Coeficiente Alpha de Cronbach = **0.912**. resumen de procesamiento de casos N % Casos 10 100.00 0 0 10 100.00 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos 0.912 19

Validación del instrumento de medición de la variable estrés laboral
JURADO Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon Dr. Mendoza Balarezo,
Javier Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé

Total, Puntaje Válido Válido Válido Válido

El año 2016, fue sometido a validación el instrumento de medición del estrés laboral a la comunidad de revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir el estrés laboral tal y como está en la actualidad.

3.3.2. BAREMO DE LA VARIABLE (X) ESTRÉS LABORAL

[25 – 62] Bajo nivel de estrés

[63 – 100] Nivel intermedio

[101 – 138] Estrés

[139 – 175] Alto nivel de estrés

3.3.3. DIMENSIONES

- Clima organizacional

[4 – 10] Bajo nivel de estrés

[11 – 16] Nivel intermedio

[17 – 22] Estrés

[23 – 28] Alto nivel de estrés

- Estructura organizacional

[4 – 10] Bajo nivel de estrés

[11 – 16] Nivel intermedio

[17 – 22] Estrés

[23 – 28] Alto nivel de estrés

- Territorio organizacional

[3 – 7] Bajo nivel de estrés

[8 – 12] Nivel intermedio

[13 – 17] Estrés

[18 – 21] Alto nivel de estrés

- Tecnología

[3 – 7] Bajo nivel de estrés

[8 – 12] Nivel intermedio

[13 – 17] Estrés

[18 – 21] Alto nivel de estrés

- Influencia del líder

[4 – 10] Bajo nivel de estrés

[11 – 16] Nivel intermedio

[17 – 22] Estrés

[23 – 28] Alto nivel de estrés

- Falta de cohesión

[4 – 10] Bajo nivel de estrés

[11 – 16] Nivel intermedio

[17 – 22] Estrés

[23 – 28] Alto nivel de estrés

- Respaldo del grupo

[3 – 7] Bajo nivel de estrés

[8 – 12] Nivel intermedio

[13 – 17] Estrés

[18 – 21] Alto nivel de estrés

El cuestionario fue validado con una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales, la confiabilidad con el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.966, lo que represente alta confiabilidad

Así mismo, en la ciudad de Huánuco el instrumento denominado Cuestionario de Estrés laboral OIT - OMS, **fue validado a través del Juicio de 03 Expertos** en el mes de agosto de 2021; resultado que indican que el instrumento es aplicable y muy bueno para medir el constructo depresión y sus 04 dimensiones:

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	80%	Muy Bueno
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	80%	Muy Bueno
3	Mg. Hochimin Ponce de León Ramírez	80%	Muy Bueno
Total		80%	Muy Bueno

b). Para medir la variable 2: Clima Social Familiar se utilizará:

3.3.4. ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

- Ficha Técnica

Autores	: RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet
Adaptación Española	: TEA Ediciones S.A., Madrid, España, 1984
Adaptada Al Perú	: César Ruiz Alva - Eva Guerra Turín - 1993
Edad de Aplicación	: Adolescentes y adultos.
Administración	: Individual y Colectiva
Duración	: Variable (20 minutos Aproximadamente)
Significación	: Evalúa las características socio ambientales y las relaciones personales en familia.

Dimensiones que Mide: Relaciones (Áreas: Cohesión, Expresividad, Conflicto), Desarrollo (Áreas: Autonomía, Actuación, Intelectual cultural, Social- Recreativo y Moralidad-Religiosidad), Estabilidad (Áreas: Control y Organización).

- Componentes que mide la Escala de Clima Social Familiar

Está conformado por tres dimensiones: Relaciones, Desarrollo y Estabilidad, las cuáles a su vez están conformadas por áreas, las cuáles se muestran a continuación:

1. **Relaciones:** Mide el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Conformado por las siguientes áreas:

Cohesión: Es el grado en que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.

Expresividad: Es el grado en que se permite expresarse con libertad a los miembros de familia comunicando sus sentimientos y opiniones y valoraciones respecto a esto.

Conflicto: se define como el grado en que se expresa abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

2 Desarrollo: Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común.

Autonomía: es el grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

Área de Actuación: Se define como el grado en el que las actividades (tal como el colegio o el trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competición

Área Intelectual- Cultural: Es el grado de interés en las actividades de tipo político-intelectuales, culturales y sociales.

Área Social-Recreativo: Mide el grado de participación en diversas actividades de esparcimiento.

Área de Moralidad- Religiosidad: Mide la importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

2. Estabilidad: Proporciona información sobre la estructura y organización de la familia.

Área Organización: Mide la importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.

Área Control: Se define como la forma en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

➤ **Validez**

La validez de contenido del cuestionario del Clima Social Familiar (FES), se analizó a través del cálculo de los promedios de cada ítem y de la prueba V de Aiken a partir de las valoraciones cuantitativas de los

jueces expertos. Así mismo se utilizaron las valoraciones cualitativas para ajustar los ítems del cuestionario.

En primer lugar, se analizó la validez de contenido de la introducción del cuestionario y de los datos sociodemográficos (ítems de 1 al 90) a partir de las aportaciones cuantitativas y cualitativas de los jueces expertos. Los resultados de la fase cuantitativa muestran valores promedios adecuados todos ellos por encima de $\geq 0,8$ y obteniendo la prueba de Aiken de **0.90**, lo cual implica que los jueces aceptan los ítems, por ende, el instrumento es válido en su pertinencia del área, asimismo, en claridad de redacción.

➤ **Confiabilidad**

La confiabilidad se valoró a partir de las respuestas de los encuestados a través del método de variación de los ítems y utilizando el coeficiente del alfa de Cron Bach obteniendo una alfa de Cron Bach de **0,973**, lo cual significa que el instrumento es confiable en su consistencia interna, Asimismo, presentamos análisis por ítems en lo que se observa que las correlaciones de cada ítem respecto al total de elementos son muy altas y aceptables como se observa en el anexo cuadro). El análisis estadístico se realizó con el software Sciences (SPSS) versión 26.

3.3.5. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la presentación de los resultados mediante tablas y gráficos estadísticos, se utilizará el programa Excel 2016 y para el procesamiento de datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics versión 25.0.

El realizar el procesamiento, evaluación y análisis de los datos recopilados se utilizará el programa estadístico informático: SPSS, versión 25.0.

3.3.6. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El tratamiento estadístico básico que se utilizará para analizar los datos que contribuirá para corroborar las hipótesis de investigación

planteadas nos apoyaremos básicamente en:

- ✓ La estadística descriptiva, lo que nos permitirá describir y analizar las variables de la investigación utilizando estadígrafos básicos como: distribución de frecuencias, promedios, moda y desviación estándar, entre otros, presentando cuadros de frecuencias con sus respectivos gráficos, listos para ser analizados.
- ✓ Estos tratamientos estadísticos permitirán el análisis de univariante y bivariante, es decir análisis descriptivos correlacionales mediante la correlación de Pearson con el propósito de coadyuvar en la corroboración de las hipótesis planteadas.
- ✓ Además, se utilizará la estadística inferencial, específicamente las pruebas de hipótesis, aplicadas con el propósito de evaluarlas correlaciones entre las variables en el estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATO

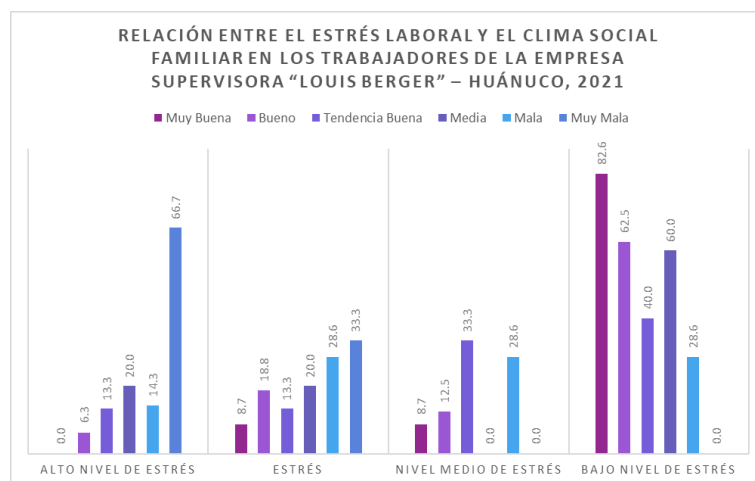
Tabla 1

Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2022

Estrés Laboral	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 0	1	2	2	1	4	10
	% 0%	6.25%	13.33%	20.00%	14.2	66.67%	12.99%
Estrés	f 2	3	2	2	2	2	13
	% 8.70%	18.75	13.33%	20.00%	28.57%	33.33%	16.88%
Nivel medio de Estrés	f 2	2	5	0	2	0	11
	% 8.70%	12.50%	33.33%	0%	28.57%	0%	14.29%
Bajo nivel de Estrés	f 19	10	6	6	2	0	43
	% 82.61%	62.50%	40.00%	60.00%	28.57%	0%	55.84%
Total	f 23	16	15	10	7	6	77
	% 29.87%	20.78%	19.48%	12.99%	9.09%	7.79%	100%

Gráfico 1

Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021



En la presente tabla y grafico nos muestra que el 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés Laboral y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un Nivel de Estrés Bajo, tienen un buen Clima Social Familiar.

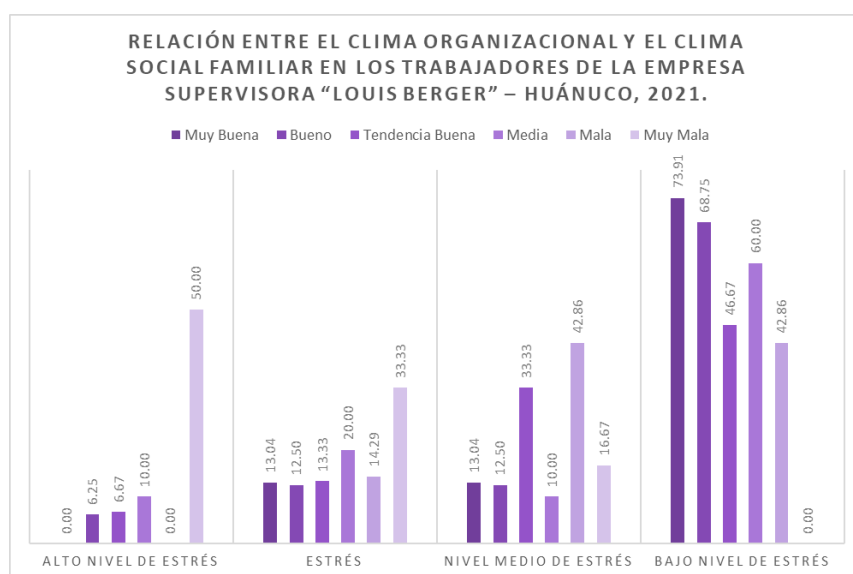
Tabla 2

Relación entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Clima Org.	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 0 % 0%	f 1 % 6.25%	f 1 % 6.67%	f 1 % 10.00%	f 0 % 0.00%	f 3 % 50.00%	f 6 % 7.79%
Estrés	f 3 % 13.04%	f 2 % 12.50%	f 2 % 13.33%	f 2 % 20.00%	f 1 % 14.29%	f 2 % 33.33%	f 12 % 15.58%
Nivel medio de Estrés	f 3 % 13.04%	f 2 % 12.50%	f 5 % 33.33%	f 1 % 10.00%	f 3 % 42.86%	f 1 % 16.67%	f 15 % 19.48%
Bajo nivel de Estrés	f 17 % 73.91%	f 11 % 68.75%	f 7 % 46.67%	f 6 % 60.00%	f 3 % 42.86%	f 0 % 0.00%	f 44 % 57.14%
Total	f 23 % 29.87%	f 16 % 20.78%	f 15 % 19.48%	f 10 % 12.99%	f 7 % 9.09%	f 6 % 7.79%	f 77 % 100%

Gráfico 2

Relación entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 57.14% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Clima Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

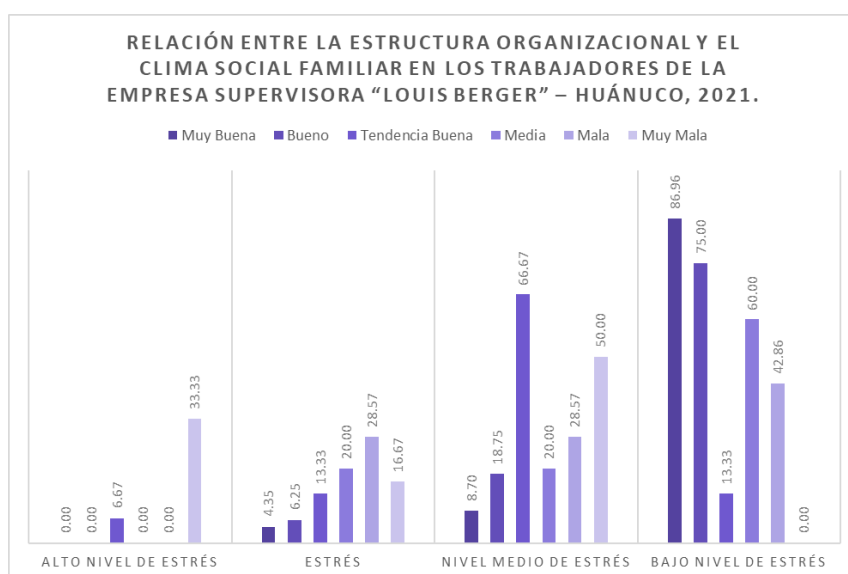
Tabla 3

Relación entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Estructura Org.	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 0 % 0.00%	0 6.25%	1 6.67%	0 0.00%	0 0.00%	2 33.33%	3 3.90%
Estrés	f 1 % 4.35%	1 6.25%	2 13.33%	2 20.00%	2 28.57%	1 16.67%	9 11.69%
Nivel medio de Estrés	f 2 % 8.70%	3 18.75%	10 66.67%	2 20.00%	2 28.57%	3 50.00%	22 28.57%
Bajo nivel de Estrés	f 20 % 86.96%	12 75.00%	2 13.33%	6 60.00%	3 42.86%	0 0.00%	43 55.84%
Total	f 23 % 29.87%	16 20.78%	15 19.48%	10 12.99%	7 9.09%	6 7.79%	77 100%

Gráfico 3

Relación entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.



En la presente tabla y grafico nos muestra que el 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Estructura Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

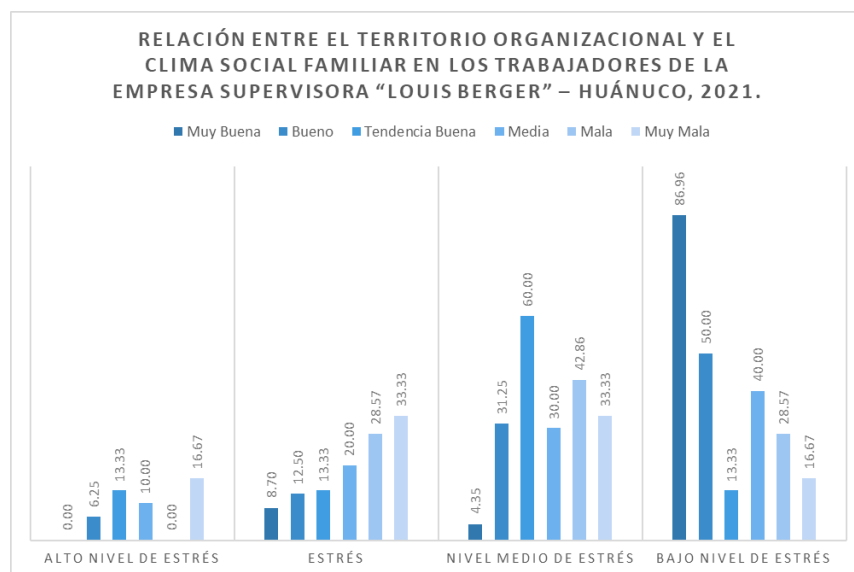
Tabla 4

Relación entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Territorio Organ.	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 0	1	2	1	0	1	5
	% 0.00%	6.25%	13.33%	10.00%	0.00%	16.67%	6.49%
Estrés	f 2	2	2	2	2	2	12
	% 8.70%	12.50%	13.33%	20.00%	28.57%	33.33%	15.58%
Nivel medio de Estrés	f 1	5	9	3	3	2	23
	% 4.35%	31.25%	60.00%	30.00%	42.86%	33.33%	29.87%
Bajo nivel de Estrés	f 20	8	2	4	2	1	37
	% 86.96%	50.00%	13.33%	40.00%	28.57%	16.67%	48.05%
Total	f 23	16	15	10	7	6	77
	% 29.87%	20.78%	19.48%	12.99%	9.09%	7.79%	100%

Gráfico 4

Relación entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 48.05% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Territorio Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

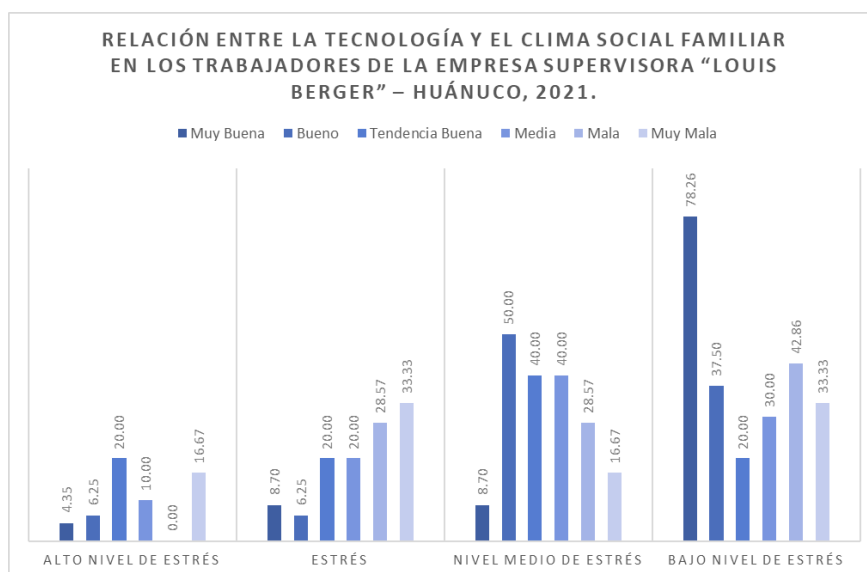
Tabla 5

Relación entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Tec.	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 1	1	3	1	0	1	7
	% 4.35%	6.25%	20.00%	10.00%	0.00%	16.67%	9.09%
Estrés	f 2	1	3	2	2	2	12
	% 8.70%	6.25%	20.00%	20.00%	28.57%	33.33%	15.58%
Nivel medio de Estrés	f 2	8	6	4	2	1	23
	% 8.70%	50.00%	40.00%	40.00%	28.57%	16.67%	29.87%
Bajo nivel de Estrés	f 18	6	3	3	3	2	35
	% 78.26%	37.50%	20.00%	20.00%	42.86%	33.33%	45.45%
Total	f 23	16	15	10	7	6	77
	% 29.87%	20.78%	19.48%	12.99%	9.09%	7.79%	100%

Gráfico 5

Relación entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 45.45% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Tecnología y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

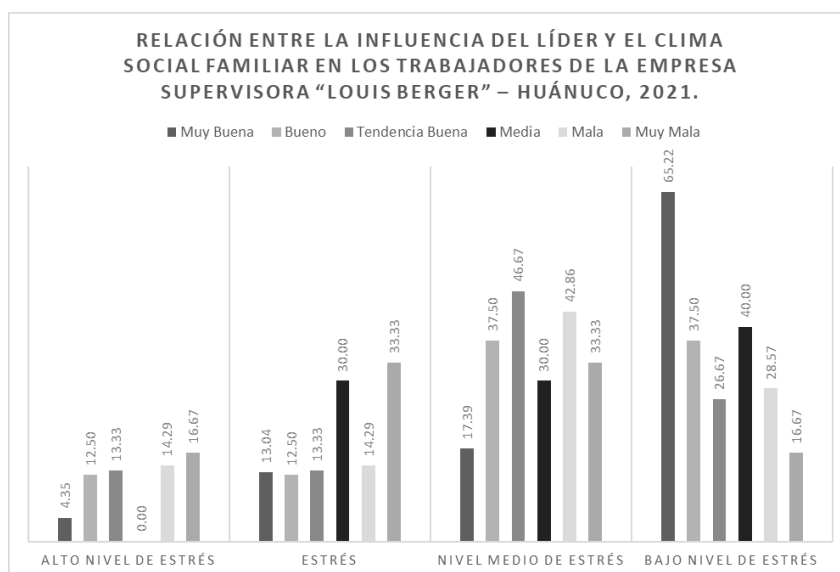
Tabla 6

Relación entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Influencia del Líder	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 1	2	2	0	1	1	7
	% 4.35%	12.50%	13.33%	0.00%	14.29%	16.67%	9.09%
Estrés	f 3	2	2	3	1	2	13
	% 13.04%	12.50%	13.33%	30.00%	14.29%	33.33%	16.88%
Nivel medio de Estrés	f 4	6	7	3	3	2	25
	% 17.39%	37.50%	46.67%	30.00%	42.86%	33.33%	32.47%
Bajo nivel de Estrés	f 15	6	4	4	2	1	32
	% 65.22%	37.50%	26.67%	40.00%	28.57%	16.67%	41.56%
Total	f 23	16	15	10	7	6	77
	% 29.87%	20.78%	19.48%	12.99%	9.09%	7.79%	100%

Gráfico 6

Relación entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 41.56% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Influencia del Líder y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

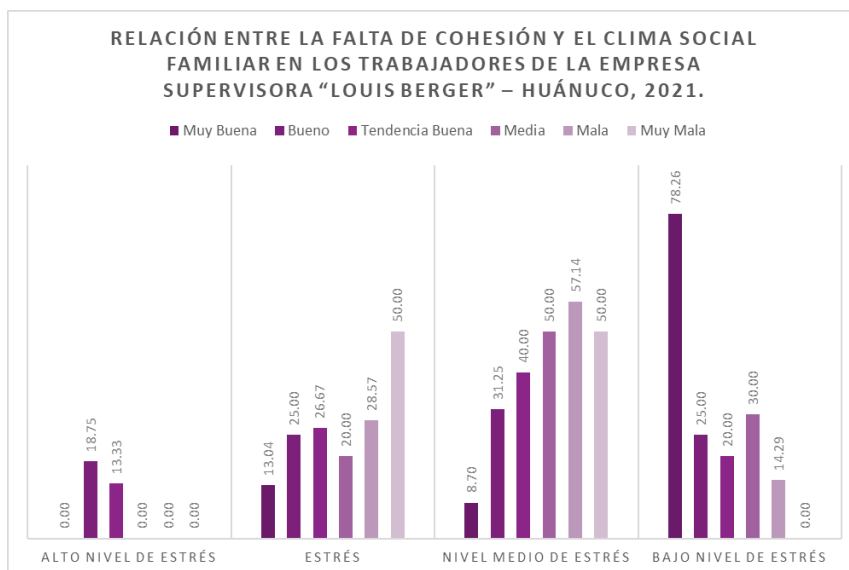
Tabla 7

Relación entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Falta de Cohesión	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 0 % 0.00%	3 18.75%	2 13.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 6.49%
Estrés	f 3 % 13.04%	4 25.00%	4 26.67%	2 20.00%	2 28.57%	3 50.00%	18 23.38%
Nivel medio de Estrés	f 2 % 8.70%	5 31.25%	6 40.00%	5 50.00%	4 57.14%	3 50.00%	25 32.47%
Bajo nivel de Estrés	f 18 % 78.26%	4 25.00%	3 20.00%	3 30.00%	1 14.29%	0 0.00%	29 37.66%
Total	f 23 % 29.87%	16 20.78%	15 19.48%	10 12.99%	7 9.09%	6 7.79%	77 100%

Gráfico 7

Relación entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 37.66% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Falta de Cohesión y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

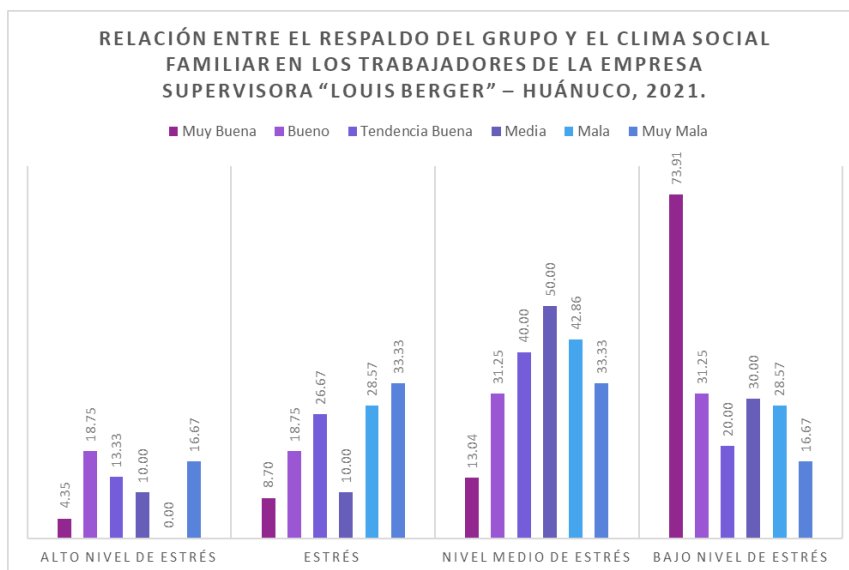
Tabla 8

Relación entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021

Respaldo del Grupo	Clima Social Familiar						Total
	Muy Buena	Buena	Tendencia Buena	Media	Mala	Muy Mala	
Alto nivel de Estrés	f 1	3	2	1	0	1	8
	% 4.35%	18.75%	13.33%	10.00%	0.00%	16.67%	10.39%
Estrés	f 2	3	4	1	2	2	14
	% 8.70%	18.75%	26.67%	10.00%	28.57%	33.33%	18.18%
Nivel medio de Estrés	f 3	5	6	5	3	2	24
	% 13.04%	31.25%	40.00%	50.00%	42.86%	33.33%	31.17%
Bajo nivel de Estrés	f 17	5	3	3	2	1	31
	% 73.91%	31.25%	20.00%	30.00%	28.57%	16.67%	40.26%
Total	f 23	16	15	10	7	6	77
	% 29.87%	20.78%	19.48%	12.99%	9.09%	7.79%	100%

Gráfico 8

Relación entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021



En la presente tabla y gráfico nos muestra que el 40.26% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Respaldo del Grupo y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Dándonos a entender que la mayoría de los trabajadores que tiene un buen Clima Social Familiar no presentan niveles de estrés significativos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Cuadro 1

Relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar

		Clima Social Familiar	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de Correlación	-.792
		Sig. (bilateral)	.015
		N	77

Hipótesis general: Se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

H_1 : Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Cuadro 2

Relación entre las Dimensiones de Estrés Laboral y el Clima Social Familiar

		Clima Social Familiar	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.862
		Sig. (bilateral)	.011
		N	77
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.735
		Sig. (bilateral)	.023
		N	77
Rho de Spearman	Territorio Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.691
		Sig. (bilateral)	.034
		N	77
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de Correlación	-.793
		Sig. (bilateral)	.012
		N	77
Rho de Spearman	Influencia del Líder	Coeficiente de Correlación	-.815
		Sig. (bilateral)	.017
		N	77
Rho de Spearman	Falta de Cohesión	Coeficiente de Correlación	-.861
		Sig. (bilateral)	.031
		N	77
Rho de Spearman	Respaldo del Grupo	Coeficiente de Correlación	-.768
		Sig. (bilateral)	.001
		N	77

Hipótesis Específicas 1: Se acepta la H_{11} y se rechaza la H_{01}

H_{11} : Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 2: Se acepta la Hi2 y se rechaza la H02

Hi2: Existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 3: Se acepta la Hi3 y se rechaza la H03

Hi3: Existe una relación significativa entre el Territorio Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 4: Se acepta la Hi4 y se rechaza la H04

Hi4: Existe una relación significativa entre la Tecnología y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 5: Se acepta la Hi5 y se rechaza la H05

Hi5: Existe una relación significativa entre la Influencia del Líder y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 6: Se acepta la Hi6 y se rechaza la H06

Hi6: Existe una relación significativa entre la Falta de Cohesión y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

Hipótesis Específicas 7: Se acepta la Hi7 y se rechaza la H07

Hi7: Existe una relación significativa entre el Respaldo del Grupo y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Acorde con los resultados del presente estudio denominado “Estrés Laboral y Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger”, Huánuco - 2021””, se presentan las discusiones del tema, basados en los principios teóricos y citados en este mismo trabajo.

Con relación en el objetivo general “Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .015 y el coeficiente de correlación de Spearman (rho) fue de -.792; por otro lado se encontró que el 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés Laboral y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Esto nos indica que, a mayores niveles de estrés dentro del ámbito laboral, habrá menor presencia de un buen clima social y familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Sifuentes (2019), en donde evidencio que los niveles de desgaste emocional se asocian con los niveles de interacción dentro de la familia.

Con relación en el objetivo específico 1 “Especificar la relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (rho) fue de -.862; por otro lado, se encontró que el 57.14% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Clima Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde pudo encontrar relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que el Clima organizacional es el ambiente percibido por el trabajador de una organización que tiende a constituirse en un factor que influye en el estrés laboral.

Con relación en el objetivo específico 2 “Analizar la relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.735$; por otro lado, se encontró que el 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Estructura Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde pudo encontrar relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que la Estructura organizacional La forma en la que la empresa este organizada se constituye en un factor de estrés para los trabajadores, por lo general cuando las estructuras son mayores tienden a generar mayor estrés en los trabajadores y disminuyen cuando estas dimensiones tienden a reducirse.

Con relación en el objetivo específico 3 “Demostrar la relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.691$; por otro lado, se encontró que el 48.05% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Territorio Organizacional y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados difieren a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde concluyo que no existe una relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que el Territorio organizacional es el ámbito físico en el que se encuentra ubicado la empresa, de ello dependen muchos factores, tales como, la cultura y tradiciones propias del entorno.

Con relación en el objetivo específico 4 “Detallar la relación existe entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del

análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.793$; por otro lado, se encontró que el 45.45% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Tecnología y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados difieren a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde concluyo que no existe una relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que la Tecnología afectan el comportamiento de los trabajadores, siempre y cuando estos se encuentren familiarizados con ella, disminuirá el nivel de estrés que este produce, pero se incrementará cada vez que no tengan familiaridad con ella.

Con relación en el objetivo específico 5 “Establecer la relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.815$; por otro lado, se encontró que el 41.56% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Influencia del Líder y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde pudo encontrar relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que la Influencia del líder implica la sensación de empatía que los trabajadores tienen para con la persona que lidera la organización, y con las políticas que este aplica al interior de esta. Cuantas más diferencias exista con la manera de liderar la organización mayor incomodidad sentirán los trabajadores y por lo tanto el riesgo de estrés.

Con relación en el objetivo específico 6 “Identificar la relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.861$; por otro lado, se encontró que el

37.66% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Falta de Cohesión y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde pudo encontrar relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que la Falta de cohesión es la carencia de unión en los ideales y en estilo de trabajo de los integrantes de una organización puede afectar de manera negativa en el nivel de estrés que los trabajadores lleguen a percibir al interior de un espacio laboral.

Con relación en el objetivo específico 7 “Conocer la relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021”; se logró identificar a través del análisis de correlación la existencia de una relación significativa, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.768$; por otro lado, se encontró que el 40.26% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés en la Dimensión Respaldo del Grupo y un 29.87% un Muy Buen Clima Social Familiar. Estos resultados son similares a lo encontrado por Bocanegra y Vesquez (2017), en donde pudo encontrar relación significativa entre dicha dimensión y el clima social familiar. Quispe (2016) menciona que el Respaldo del grupo afecta de manera positiva en el nivel de estrés que se percibe en el ambiente laboral, o como factor que contribuye a disminuir el mismo.

CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco. Demostrándonos que a mayor sea la presencia de estrés laboral de un trabajador, esta afectara la relación, desarrollo y estabilidad dentro de su contexto familiar.

Existe relación significativa entre todas las Dimensiones del Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco. Siendo la dimensión Clima Organizacional la que presenta mayor relación y demostrándonos que las propias apreciaciones de los trabajadores sobre el lugar de trabajo son favorables y va de la mano con un buen clima familiar.

El 55.84% de los trabajadores presentan un Bajo Nivel de Estrés Laboral. Demostrándonos que la mayor parte de los trabajadores presenta la disposición exacta de estrés, y que una vez activada el sistema nervioso y muscular no se produce ningún daño en las funciones vitales; y mas bien ayuda a la correcta adaptación en el desarrollo de sus labores.

El 29.87% los trabajadores presentan un Muy Buen Clima Social Familiar. Demostrándonos que la mayor parte de los trabajadores presenta dentro de su contexto familiar características buenas y positivas, gozan de una buena comunicación buena relación entre sus miembros; y de una estructura y organización de la familia favorable para todos sus miembros.

RECOMENDACIONES

➤ **A la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco.**

Diseñar e implementar programas donde se combinen estrategias basadas en el entrenamiento de relajación muscular progresiva y la práctica de habilidades asertivas dentro del entorno laboral y familiar, con la finalidad de reducir la presencia del estrés laboral y mejorar el clima social familiar.

Realizar talleres para el desarrollo de un Buen Clima Organizacional, centrados en mejorar la comunicación y crear una mejor relación entre compañeros de trabajo.

Realizar capacitaciones sobre la Estructura y Territorio Organizacional para que los trabajadores se sientan interesados por mantenerse en la empresa y lograr los objetivos, sin necesidad de ausentarse.

Realizar capacitaciones acerca de los recursos tecnológicos dentro de la empresa, que permitan a los trabajadores facilitar y agilizar sus labores de la menor manera y disminuir los niveles de estrés asociados a la falta de manejo e información.

Realizar reuniones mensuales entre el Gerente General y los trabajadores para mejorar las relaciones sociales dentro de la organización, y conocer las políticas que se aplica al interior de esta. De igual manera realizar reuniones semanales entre los trabajadores para mejorar la comunicación, los ideales, el estilo de trabajo y el respaldo entre compañeros de trabajo.

➤ **A la comunidad científica**

Seguir realizando investigaciones en el campo de la Psicología Laboral y tener un mayor alcance en función a la muestra y en los diferentes tipos de empresas.

Realizar estudios que cuenten con una metodología distinta de investigación, tal como los estudios experimentales o comparativos en base al estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluaciones* (11a. ed.). México D. F.: Pears
- Alcántara, S. (2001). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health*, 3(1), 141-157. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. México: Editorial Patria S.A.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria.
- Córdova, J. (2020). *Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés en enfermeras – Hospital Víctor Lazarte (tesis de maestría)*. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15590/2E%20624.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcilazo, J. (2019). *Clima social familiar y autoestima en adolescentes de una institución educativa del distrito de Manantay región Ucayali (Tesis de maestría)*. [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3812/UNFV_GARCILAZO PEDROZO JES%c3%9aS EUGENIO SEGUNDA ESPECIALIDAD 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3812/UNFV_GARCILAZO_PEDROZO_JES%c3%9aS_EUGENIO_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill
- Lozada, D. (2017). *Clima social familiar y calidad de vida en trabajadores de*

una empresa privada de Lima Metropolitana (Tesis de pregrado).
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3341/1/2017_Vera-Palomino.pdf

Minuchin, S. (2003). Familias y terapia familiar. Barcelona: Gedisa.

Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (2000). Escalas de clima social (FES, WES, CIES y CES). Madrid: Tea Ediciones.

Nevado, R. (2020). Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad particular San Juan de Lurigancho, 2019 (Tesis de maestría).
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1198464>

Organización Mundial de la Salud (2020). Panel de la OMS sobre la enfermedad del coronavirus. Washington, Estados Unidos: OMS.
<https://covid19.who.int/>

Organización Panamericana de la Salud (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote del Covid-19. Washington, Estados Unidos: OPS.
https://www.paho.org/per/index.php?option=com_docman&view=download&slug=consideraciones-psicosociales-y-de-salud-mental-durante-el-brote-de-covid19&Itemid=1031

Pascual, L. (2015). Estadística básica para educadores físicos. Formula de Fisher y Navarro para determinar la muestra.
http://estadisticaedufisica.blogspot.com/2015/11/formula-de-fisher-y-navarropara_26.html

Quintanilla, L., García-Gallego, C., Rodríguez-Fernández, R., Fontes, S. y Sarriá, E. (2020). Fundamentos de investigación en psicología. España: UNED.

Quispe, L. y Sevillanos, Y. (2018). Clima socio familiar e inteligencia emocional en estudiantes de secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Mariano Melgar (Tesis de pregrado).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6094/PSqumelv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, C. y Risco, R. (2019). Clima social familiar (Tesis de pregrado).

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/MONOGRAFIA%20%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano, J. (2020). Metodología de la investigación. España: Editorial Gamma.

Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016 (Tesis de maestría).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1

Acosta, A. y. (2019). Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los trabajadores

de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco. Perú.

Aenor, J. (2009). Modelo de Empresa Saludable. (2014). Génova, España: AENOR. Obtenido de <https://www.aenor.com/normas-ylibros/buscar-libros/detalle?c=b23d4c95-9180-e911-a84e000d3a2fe6cc>

Castillo, K. (2017). Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017. (Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Nomos. S.A. Colombia.

Chica, L. (2015) El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden. Informe

Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera De Psicología Industrial. Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7435/1/T-UCE-0007-309i.pdf>

Coronado, M. & Sandoval, C. (2017) Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la sede administrativa Ugel San Ignacio 2017. (Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración). Universidad Señor de Sipán Pimentel – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4256/Coronado%20Nu%C3%B1ez%20-%20Sandoval%20del%20Campo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, Y., & Souza, J. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en Psicología*, 38, 61-79.

Espinoza, D. I. (2014). Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos deL Clima Psicosocial, la Personalidad y el Síndrome del Quemado en el. España.

Furnham, A. (2011). *Psicología organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.

Guardamino, P. (2017). "Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017. (TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA) Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3270>

Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores S.A.

- Lazo Manrique de Vargas, Merly (2019). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Polis. Revista Latinoamericana, 30, 1-16.
- Mejía C.R, Cárdenas MM, Gomero-Cuadra R. (2014) Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú Rev Perú Med Exp Salud Publica. 2015;32(3):526-31.
- Mendoza, M. S. (2015). Relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la subgerencia de salud y medio 112 ambiente de la Municipalidad distrital de Castilla. Piura, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por qué importa el estrés en el trabajo. 2012 (Internet) disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo (2018) El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados 22 de enero de 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Ortega, J. (2014). Estrés y evaluación psicológica: Un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. Anuario de Investigaciones, 21, 297-302.
- Rodrigo, M., & Palacios, J. (1998). Familia y desarrollo humano. Alianza Editorial. Pp. 26- 139.
- Tixe, M. (2016). Estrés y desarrollo de competencias en estudiantes de una Institución Educativa Agropecuaria. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Valentina JFR. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen

y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Rev. psicol. trab. organ. 2015; 31(1): 11-20. 3

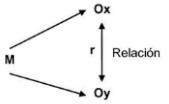
COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

López Bermúdez, C. (2023). *Estrés y clima social familiar en los trabajadores de la Empresa Supervisora Louis Berger, Huánuco - 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH <http://...>

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General y Específicos	Objetivo General y Específicos	Hipótesis General y Específicos	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Población y Muestra de Estudio	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021? ¿Qué relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021? ¿Qué relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021? ¿Qué relación existe entre la Tecnología y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021</p> <p>Objetivo específico Especificar la relación existe entre el Clima Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Analizar la relación existe entre la Estructura Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Demostrar la relación existe entre el Territorio Organizacional y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Detallar la relación existe entre la Tecnología y el</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021. H0: No existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hipótesis Especifica Hi1: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021. H01: No existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021. Hi2: Existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y el</p>	<p>V1 Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones: Clima organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del Líder Falta de Cohesión Respaldo del Grupo</p> <p>Variable dependiente Clima Social Familiar</p> <p>Dimensiones: Dimensión Relación Dimensión Desarrollo Dimensión Estabilidad</p>	<p>Enfoque Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel Nivel correlacional</p> <p>Diseño Diseño no experimental transversal</p>  <p>Método de investigación Tipo básica</p>	<p>Población 77 trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” de la sede de la ciudad de Huánuco</p> <p>Muestra Muestreo no probabilístico intencional sobre el total de la población 77 trabajadores</p>	<p>Técnica: Psicométrica</p> <p>Instrumentos: Para medir la variable Estrés Laboral se utilizará el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS Para medir la variable Clima Social Laboral se utilizará la Escala del Clima Social Familiar - FES</p>

<p>“Louis Berger” – Huánuco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021?</p>	<p>clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Establecer la relación existe entre la Influencia del Líder y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Identificar la relación existe entre la Falta de Cohesión y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Conocer la relación existe entre el Respaldo del Grupo y el clima social familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p>	<p>el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H02: No existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hi3: Existe una relación significativa entre el Territorio Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H03: No existe una relación significativa entre el Territorio Organizacional y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hi4: Existe una relación significativa entre la Tecnología y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H04: No existe una relación significativa entre la Tecnología y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hi5: Existe una relación significativa entre la</p>				
--	---	---	--	--	--	--

		<p>Influencia del Líder y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H0₅: No existe una relación significativa entre la Influencia del Líder y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hi₆: Existe una relación significativa entre la Falta de Cohesión y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H0₆: No existe una relación significativa entre la Falta de Cohesión y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>Hi₇: Existe una relación significativa entre el Respaldo del Grupo y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre el Respaldo del Grupo y el Clima Social Familiar en los trabajadores de la empresa supervisora “Louis Berger” – Huánuco, 2021.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
 UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ___ / ___ / ___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

N°	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores 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 iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de 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 brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona 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 supervisores, 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.							

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TECNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ambito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo Nivel de Estrés	< 90
- Nivel intermedio	91 – 117
- Estrés	118 – 153
- Alto nivel de estrés	> 154

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO 2

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES) DE R.H. MOOS

INSTRUCCIONES

Te presentamos una serie de frases, los mismos que usted tiene que leer y decir si le parece verdaderos o falsos en la relación con su familia.

Si usted cree que, con respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera, marque con una (X) en el espacio correspondiente a la V (verdadero) si cree que es falsa o casi siempre es falsa, marque con una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsos marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de numeración que tienen las frases aquí, para evitar equivocaciones.

N°	Frases	F	V
Ítems o indicadores de Cohesión			
1	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos con otros.	F	V
2	Los miembros de mi familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	F	V
3	En nuestra familia peleamos mucho.	F	V
4	En general algún miembro de la familia decide por su cuenta.	F	V
5	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	F	V
6	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en la familia.	F	V
7	Pasamos en casa la mayor parte del tiempo libre.	F	V
8	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	F	V
9	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	F	V
Ítems o indicadores de Expresividad			

10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	F	V
11	Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el tiempo.	F	V
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece y queremos.	F	V
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	F	V
14	En mi familia nos esforzamos mucho por mantener la independencia de cada uno.	F	V
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	F	V
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	F	V
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	F	V
18	En mi casa no rezamos en familia.	F	V
Ítems o indicadores de Conflicto			
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios.	F	V
20	En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	F	V
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	F	V
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	F	V
23	En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	F	V
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	F	V
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	F	V
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	F	V
Ítems o indicadores de Autonomía			
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	F	V
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, santa Rosa de Lima, etc.	F	V
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos	F	V
30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	F	V
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	F	V
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	F	V
33	Los miembros de nuestra familia, casi nunca expresamos nuestra	F	V

	cólera.		
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	F	V
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "gane el mejor".	F	V
36	Nos interesa poco las actividades culturales.	F	V
Ítems o indicadores de Actuación			
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones y paseos.	F	V
38	No creemos en el cielo o el infierno.	F	V
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	F	V
40	En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	F	V
41	Cuando hay que hacer algo en casa, es raro que se ofrezca un voluntario.	F	V
42	En casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	F	V
43	Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	F	V
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	F	V
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	F	V
Ítems o indicadores de Intelectual Cultural			
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	F	V
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	F	V
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	F	V
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	F	V
50	En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas.	F	V
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	F	V
52	En mi familia, cuando uno se queja, hay otro que se siente ofendido.	F	V
53	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	F	V
54	Generalmente, en mi familia cada persona confía en si misma cuando surge un problema.	F	V
Ítems o indicadores de Social –Recreativa			
55	En la casa nos preocupamos poco por los asensos en el trabajo o las notas en el colegio.	F	V

56	Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	F	V
57	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	F	V
58	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	F	V
59	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	F	V
60	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	F	V
61	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	F	V
62	En mi familia los temas de pago y dinero se tratan abiertamente.	F	V
63	Si en mi familia hay desacuerdos, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	F	V
Ítems o indicadores de Moral –Religiosa			
64	Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros a defender sus propios derechos.	F	V
65	En nuestra familia apenas nos esforzamos por tener éxitos.	F	V
66	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	F	V
67	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursos o clases particulares por afición o por interés.	F	V
68	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	F	V
69	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	F	V
70	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	F	V
71	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	F	V
72	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	F	V
Ítems o indicadores de Organización			
73	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	F	V
74	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	F	V
75	"Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	F	V
76	En mi casa ver la televisión es más importante que leer.	F	V

77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	F	V
78	En mi casa leer la biblia es algo importante.	F	V
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	F	V
80	En mi casa las normas son muy rígidas, "tienen" que cumplirse.	F	V
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	F	V
Ítems o indicadores de Control			
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontaneo.	F	V
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz	F	V
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	F	V
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	F	V
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	F	V
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	F	V
88	En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	F	V
89	En mi casa generalmente la mesa (platos) se recoge inmediatamente después de comer.	F	V
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	F	V

Compruebe si ha contestado a todas las frases.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Huanuco, 10 de Setiembre 2022

SEÑOR/rta : **CLAUDIA NICOLE LOPEZ BERMUDEZ**
Programa Académico de
Psicología
Facultad de Ciencias de la
Salud UHD

ASUNTO : Solicitud de Autorización a realización
Proyecto de Tesis.

REFERENCIA : Solicitud de fecha 08/09/2022

Por intermedio del presente le expreso a Ud. mi cordial saludo y en atención a la solicitud de la referencia, mi Despacho autoriza a usted, en la realización de proyecto de tesis, en mi Representada **CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER - HOB** Ciudad Huánuco, para la ejecución de los trabajos según, los términos y condiciones establecidas en su solicitud, acerca del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco (UHD)

Las pruebas se desarrollarán según las disposiciones normativas de la empresa y las recomendaciones sanitarias del sector salud, pudiendo desarrollares a partir del 12 de setiembre del 2022, de forma presencial.

Es oportunidad para expresarle las muestras de mi especial

consideración y estima personal

Atentamente,

CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER-HOB

JOSE MOISES BALCAZAR DIAZ
ADMINISTRADOR OBRA HUANUCO

NEXO N° 4
AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huánuco, 08 de septiembre de 2022

OFICIO N° 636-2022-C.A. PA-PSIC-FCS-UDH-HCO

Señor : Eduardo Benavente Cannon
Gerente De La Empresa Supervisora Louis Berger
Huánuco.



Asunto : Autorización para Aplicar un instrumento

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar un saludo cordial en nombre de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la UDH.

El presente tiene la finalidad de solicitar brinde su apoyo a la estudiante **CLAUDIA NICOLE, LOPEZ BERMUDEZ** para la ejecución de su tesis titulado **"ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUPERVISORA LOUIS BERGER, HUÁNUCO – 2021"**, cuya población es de

En ese contexto, estamos agradecidos por las facilidades que brinde a nuestra estudiante en beneficio de su formación como futuros psicólogos. No sin antes referir nuestra reciprocidad cuando su institución lo requiera.

Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
D. Marina Vapores Diestro Caloretti
COORDINADORA DE LA P. PSICOLOGÍA

ANEXO N° 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

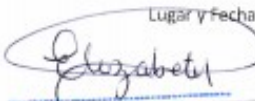
Evaluador (a): Mg. Elizabeth Eliana, Huaman
 Profesión: Psicóloga N° colegiatura: 8163
 Institución donde trabaja: Universidad Nacional Hermilio Valdizán
 Cargo que desempeña: Docente
 Autor/ Tesista: Claudia Nicole Lopez Bermudez
 Nombre del Instrumento: cuestionario de Estrés laboral

N°	INDICADORES	CRITERIOS		PUNTUACION			
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	4	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	4	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	4	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	4	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	4	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	4	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	4	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	4	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	4	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	4	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Bueno (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: 16 de agosto 2021


Mg. Elizabeth Eliana Huaman
C.P.S.P. 8163

FIRMA DEL EVALUADOR




VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Evaluador (a): Hochmin Poncé de León Ramírez
 Profesión: Psicólogo Organizacional N° colegiatura: 8327
 Institución donde trabaja: Ministerio Público
 Cargo que desempeña: Psicólogo
 Autor/ Tesista: Claudia Nicole, López Bermúdez
 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Buena (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Huanuco, 18 Agosto 2021

 Hochmin Poncé de León Ramírez
 PSICÓLOGA
 CPeP. 8327

FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

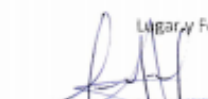
Evaluador (a): M.G. MANUEL SANTIAGO, CALDERON CARRILLO
 Profesión: PSICOLOGO N° colegiatura: 12584
 Institución donde trabaja: I.S.T.P. "MARY PLANK" DE AMBO
 Cargo que desempeña: PSICOLOGO
 Autor/ Tesista: CLAUDIA NICOLE, LOPEZ BERMUDEZ
 Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Buena (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Huancayo 18 Agosto 2021


Mg. Manuel S. Calderon Carrillo
 C.Ps.P. 12584

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 6 FOTOGRAFÍAS





