

# I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

La actividad de la construcción depende de muchos factores, los trabajadores no tienen control de aquellas como por ejemplo: el estado de la economía o el clima. A causa de los mismos pueden sufrir una presión intensa en busca de incrementar su productividad, debido a que la mano de obra cambia continuamente al igual que los horarios y la ubicación de los trabajos. Muchos proyectos exigen vivir en campamentos lejos del hogar y de la familia, los trabajadores de la construcción pueden carecer de redes estables y fiables que les proporcionen apoyo social. Ciertas características del trabajo de la construcción son las pesadas cargas de trabajo, un control y apoyo social limitados están más asociados con el estrés y otras tipologías psicológicas en esta y otras industrias. Así lo indica Weeks, J. (2003) *“Estos riesgos no son exclusivos de ningún oficio, pero son comunes a todos los trabajadores de la construcción en una u otra forma”*. (pág. 13).

Uno de los riesgos psicológicos más nombrado es el estrés laboral, de acuerdo con Fernández, B. (2007, pág. 21) este concepto se describe como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente. A estas personas, víctimas del síndrome de Burnout (estrés laboral) les resulta casi imposible disfrutar y relajarse.

Así también existen otras variables como la depresión y el estrés presentes dentro de este panorama, que están inmersas entre el personal que vive y trabaja en los campamentos de construcción de obras civiles.

La depresión es un estado de abatimiento que puede ser transitorio o permanente que afecta al organismo. El estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción. De manera general en Bolivia no se ha podido encontrar

investigaciones profundas que indaguen acerca de todas las variables psicológicas presentes en los campamentos de construcción de obras civiles, pero a **nivel internacional**, hay algunas conclusiones de estudios que dan pautas acerca de esta problemática.

Por ejemplo el trabajo de Melia, J. L (2007), explica:

“sobre la problemática del estrés laboral en este rubro en una empresa constructora en España y concluye mencionando que algunas de las profesiones orientadas al trato con las personas han sido consideradas psicosocialmente estresantes, sin embargo, en el contexto laboral actual, otras profesiones pertenecientes a sectores que no están directamente orientados hacia el trabajo relacionado con las personas también podrían ser consideradas psicosocialmente estresantes y en su estudio comparativo del nivel de estrés inherente de diferentes profesiones señala que la construcción es la tercera profesión más estresante después del trabajo de la minería y la policía”. (pág. 679)

Así también Márquez, S. (2011, pág. 25) explora acerca de la incidencia de la depresión entre los trabajadores de la empresa constructora Barcon en España, menciona que un 7,2 % (siete trabajadores de los 97 investigados) tiene “hundimiento vital”, propio del síndrome depresivo y cuya etiopatología es, fundamentalmente, exolaboral y situacional. La presencia de este alto índice de depresión en dicha empresa comporta importantes efectos de índole personal y colectiva (ánimicos, laborales y económicos), que precisan resolución.

A nivel **nacional y regional** no se ha podido encontrar investigaciones en el campo de la psicología u otra rama afín, que aporte con datos acerca de las variables que se pretende estudiar en el rubro de la construcción; sin embargo, se conoce que los riesgos en la salud (física y emocional) de los trabajadores inmersos en las obras civiles afectan también a nuestro país, ya que las situaciones generadoras de estrés, depresión y ansiedad están latentes en todos los campamentos alrededor del país, tales como vivir prolongadamente en los sitios de trabajo, cargas horarias largas, situación laboral

eventual, entre otras, escenarios que permiten la aparición de varias perturbaciones a nivel de la psique.

Derivado de lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Qué características psicológicas presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la Empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza - Potosí?**

## **1.2 Justificación**

El trabajo en la industria de la construcción no es solamente importante por ser una actividad especialmente peligrosa, sino también porque la prevención de los accidentes de trabajo en las obras exige de una gran especificidad, tanto por la naturaleza particular del trabajo de construcción como por el carácter temporal de los centros de trabajo. Además están los riesgos psicosociales que tienen la capacidad para afectar al bienestar o a la salud (física y psicológica) del trabajador y al desarrollo del trabajo. Si hay condiciones psicosociales desfavorables provocan la aparición de conductas que contribuyen para que haya crisis: estrés laboral, depresión y ansiedad.

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, además representa un costo personal, social y económico elevado. Toda situación de estrés en las empresas vincula al personal directivo y a la propia organización; sin embargo detectándolo a tiempo permitiría plantear estrategias para enfrentar estas situaciones y ahorrar pérdidas a la larga.

Así también la depresión, baja autoestima o algunos rasgos conflictivos en la personalidad de los trabajadores de la construcción deben ser detectados y tratados a tiempo, de manera que la empresa pueda cumplir con sus objetivos disminuyendo los costos y previniendo futuros conflictos con el personal.

La presente investigación constituye un **aporte teórico**, porque en nuestro medio no se encontró ninguna investigación que traten específicamente las características psicológicas de las personas que viven y trabajan en los campamentos de obra de construcción civil. De la misma manera, podrá servir como sustento teórico de

orientación y análisis para la realización de nuevas investigaciones sobre el tema; es decir sustenta, información acerca de la personalidad, autoestima, estrés laboral y depresión.

El **aporte práctico**, se vincula con los resultados que serán socializados como parte del compromiso con la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. (con obra en el municipio de Tupiza - Potosí); así se pretende contribuir con resultados científicos útiles en generar planes o proyectos enfocados al bienestar psicológico del personal que trabaja en dicha empresa y en el mejor de los casos implementar un sección de apoyo psicológico para el personal que sufre de algún padecimiento vinculado.

## **II. DISEÑO TEÓRICO**

## **2.1 Problema científico**

¿Qué características psicológicas presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la Empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza - Potosí?

## **2.2 Objetivo general**

- Determinar las características psicológicas que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza - Potosí.

## **2.3 Objetivos específicos**

1. Conocer los rasgos de personalidad en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.
2. Identificar el nivel de autoestima que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.
3. Describir el estrés laboral en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.
4. Indagar el nivel de depresión en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

## **2.4 Hipótesis**

1. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone, presentan rasgos de personalidad caracterizados por ser reservados, tímidos, con baja integración y mucha tensión.
2. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan una autoestima baja.

3. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan un estrés alto, caracterizado por un nivel alto de cansancio emocional, alta despersonalización y baja realización personal.
4. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan depresión moderada.

## 2.5 Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	ESCALA
<b>Rasgos de personalidad</b>	La personalidad no sólo es un rasgo que distingue al ser humano del resto de los seres vivos, también lo diferencia del resto de las personas. Los rasgos característicos que conforman la personalidad tienen que ver con el modo de reaccionar ante situaciones concretas.	<p>Zisotimia Afectomia</p> <p>Inteligencia Baja Inteligencia Alta</p> <p>Poca fuerza del yo Mucha fuerza del yo</p> <p>Sumisión Dominancia</p> <p>Desurgencia Surgencia</p> <p>Poca fuerza del superyó Mucha fuerza del superyó</p> <p>Timidez Audacia</p> <p>Dureza Ternura</p>	<p>Reservado, crítico y frío. Afectuoso, participativo.</p> <p>Capacidad mental general baja. Capacidad mental general alta.</p> <p>Afectado por los sentimientos. Estable, maduro, tranquilo.</p> <p>Apacible, manejable, dócil. Agresivo, independiente.</p> <p>Reflexivo, serio, cauteloso. Alegre, animoso, hablador.</p> <p>Despreocupado Consiente, responsable.</p> <p>Susceptible, aislado. Emprendedor, atrevido</p> <p>Sensibilidad dura, realista. Tierno, idealista.</p>	<p>(Test de personalidad 16 P.F.)</p> <p>1 -3 <b>Bajo</b></p> <p>4 - 6 <b>Medio</b></p> <p>7 - 9 <b>Alto</b></p>

		<p>Confiable Suspica</p> <p>Practicidad Imaginativa</p> <p>Sencillez Astucia</p> <p>Seguridad Inseguridad</p> <p>Conservadurismo Radicalismo</p> <p>Adhesión al grupo Autosuficiente</p> <p>Baja integración Mucho control</p> <p>Poca tensión Mucha tensión</p>	<p>Adaptable, comprensivo. Difícil de engañar, exigente.</p> <p>Realista, objetivo. Fantasioso, excéntrico.</p> <p>Franco, natural, simple. Calculador, terco, desafiante.</p> <p>Satisfecho, sereno, tranquilo. Inquieto, preocupado.</p> <p>Moderado, conservador. Analítico, crítico.</p> <p>Dependiente, inseguro. Independiente, decidido.</p> <p>Autoconflictivo. Controlado, compulsivo.</p> <p>Sereno, tranquilo Irritable, sobre excitado.</p>	
--	--	--	---	--

<p><b>Autoestima</b></p>	<p>La autoestima es un sentimiento de valoración y aceptación de la propia manera de ser, que se desarrolla desde la infancia a partir de las experiencias y de su interacción con los demás.</p>	<p><b>Autoconocimiento</b></p> <p><b>Autorespeto</b></p> <p><b>Autoevaluación</b></p> <p><b>Autoaceptación</b></p>	<p>Nivel de conocimiento que la persona tiene sobre sí mismo.</p> <p>Nivel de respeto que la persona tiene sobre sí mismo.</p> <p>Evaluación que se hace la persona sobre sus actos.</p> <p>Nivel de aceptación que la persona tiene sobre su propia persona.</p>	<p>(Cuestionario de Autoestima 35-B)</p> <p><b>Óptima</b> 75 a 61</p> <p><b>Excelente</b> 61 a 46</p> <p><b>Muy Buena</b> 45 a 31</p> <p><b>Buena</b> 30 a 16</p> <p><b>Regular</b> 15 a 0</p> <p><b>Baja</b> -10 a -15</p> <p><b>Deficiente</b> -16 a -30</p> <p><b>Muy Baja</b> -31 a -45</p> <p><b>Extremadamente Baja</b> -46 a -60</p> <p><b>Nula</b> -61 a -75</p>
--------------------------	---	--	---	--

<p><b>Estrés</b></p>	<p>El estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.</p>	<p><b>Nivel general de estrés laboral</b></p> <p><b>El cansancio o agotamiento emocional</b></p> <p><b>La despersonalización</b></p> <p><b>Realización personal</b></p>	<p>Conjunto de síntomas de cansancio emocional, despersonalización y realización personal</p> <p>Se distingue como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos se han agotado.</p> <p>Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes, frías hacia otras personas.</p> <p>Evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo.</p>	<p><i>(Cuestionario De Estrés Laboral- Escala De Maslach Y Jackson)</i></p> <p><b>Alto:</b> 67 - 69 <b>Medio:</b> 34 - 66 <b>Bajo:</b> 1 -30</p> <p><b>Alto:</b> 27 - 54 <b>Medio:</b> 19 - 26 <b>Bajo:</b> 0 -18</p> <p><b>Alto:</b> 10 - 30 <b>Medio:</b> 6 - 9 <b>Bajo:</b> 0 - 5</p> <p><b>Alto:</b> 40 - 56 <b>Medio:</b> 34 - 39 <b>Bajo:</b> 0 -33</p>
----------------------	--	---	--	---

<b>Depresión</b>	Es un estado de abatimiento que puede ser transitorio o permanente y que afecta al organismo.	<b>Psicológicos - cognitivos</b>       <b>Somática</b>	Síntomas de tristeza, pesimismo, fracaso, insatisfacción, culpa, castigo, llanto, autodesprecio, autoacusación, ideas suicidas, irritabilidad, retirada social, indecisión, cambios en la imagen y enlentecimiento.  Insomnio, fatigabilidad, pérdida de apetito, pérdida de peso, preocupaciones somáticas y bajo nivel de energía.	<i>(Inventario de Beck para medir la depresión)</i>  Ausente 0-9 Leve 10-18 Moderada 19-25 Grave 36-63
------------------	---	---	--	---

### **III. MARCO TEÓRICO**

Se abordan las teorías que sustentan las variables de estudio, para tener una mejor comprensión de las mismas. En un inicio se describe todo lo relacionado a las personas dentro del ámbito laboral de la construcción y posteriormente los rasgos psicológicos presentes en ellos; es decir, rasgos de personalidad, autoestima, estrés laboral y depresión.

#### **3.1 LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN COMO ACTIVIDAD ECONÓMICA**

En la actualidad la industria de la construcción es uno de los motores principales que impulsa el desarrollo y el progreso de un país. Los "productos" de la construcción afectan en forma directa al desempeño y desarrollo de la sociedad y son utilizados intensivamente. No obstante, la característica central de este sector es el comportamiento productivo "inestable" que presenta. Es un área tremendamente sensible a los cambios que experimentan los ciclos económicos, repuntando con lentitud pero con fuerza en los períodos de expansión. La construcción es un área que rápidamente y en mayor proporción es afectada durante los períodos de crisis o recesión, a diferencia de los otros sectores. (Peralta, A. V. 1991, pág. 7).

Peralta, A. V. (1991) también señala:

“Que la industria de la construcción absorbe mano de obra más "barata" dentro del contexto económico de nuestro país. Sin embargo, no se descarta una mayor variación, debido a diferencias significativas en la distribución de las remuneraciones de los distintos niveles ocupacionales (profesionales, funcionarios administrativos, jefes de obra, capataces, obreros calificados y obreros no-calificados). También se encuentran diferencias importantes entre las distintas especialidades siendo mucho mejor pagadas aquellas que requieren un mayor nivel de capacitación, entrenamiento o calificación y que además, generalmente, son un recurso escaso en el mercado laboral”. (pág. 10)

### **3.1.1 Campamento de obra**

El campamento de obra está formado por las construcciones provisionales que sirven para oficinas y alojamiento del personal del contratista y del supervisor de la obra, (ingenieros, técnicos y obreros), almacenes, comedores, laboratorios de tierras, de concreto y de asfalto, y talleres de reparación y mantenimiento de equipo.

En el campamento se localizan también: las oficinas del contratista y del supervisor y cualquier otra instalación que se requiera en obra para la ejecución de los trabajos.

La ubicación de los campamentos, sus depósitos y otras construcciones temporales necesarias deben ser previamente autorizados por el supervisor y respetar los estándares de protección ambiental vigentes en el país o establecidos por el financiador de la obra. Deberá contar con estudio de impacto ambiental. Cuando la obra haya sido concluida se deberá restaurar el estado original de la zona para mantener el paisaje circundante.

Dependiendo de la importancia y de la localización de la obra, los campamentos pueden ser obras sumamente importantes; por ejemplo, el caso de la construcción de una presa en un lugar apartado, podrá contener una pequeña ciudad, la cual deberá estar provista de los servicios básicos como abastecimiento de agua, plantas de tratamiento de agua potable y de aguas servidas, suministro de energía eléctrica, servicios médicos, escuela, etc.

### **3.1.2 Tipos de riesgo laboral en la construcción**

En líneas generales Weeks, J. (2001, pág. 25) destaca algunas razones por las cuales existe una gran variedad de riesgos laborales en la construcción, las cuales son:

- **La alta rotación de personal** (contratistas o subcontratistas) genera un “período de adaptación” necesaria de los nuevos trabajadores al ambiente de trabajo y, por supuesto, a las condiciones de seguridad de la obra en cuestión.

- **La exposición**, está prácticamente en la totalidad de las obras. Los trabajadores están expuestos a la intemperie y por lo tanto a los agentes como la radiación solar, lluvias, vientos, etc.
- **El alto riesgo asociado al trabajo**. Es el caso de construcción de edificaciones o en sitios confinados como excavación de zanjas y túneles.
- **La exposición a diversos agentes químicos** presentes en prácticamente todos los materiales utilizados en la industria de la construcción (cemento, pinturas, solventes, etc.)
- **Riesgos psicosociales**. Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

### **3.2 EMPRESA JOSÉ CARTELLONE CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.**

José Cartellone Construcciones Civiles S.A. es una empresa constructora líder en obras de ingeniería pesada y de alta complejidad, con casi 100 años de labor ininterrumpida en diferentes mercados nacionales e internacionales.

El control accionario con 100% de capitales argentinos está en manos de la familia Cartellone, tercera generación de su fundador Don José Cartellone.

JCCCSA es la empresa madre del Grupo de Empresas Cartellone, conformado por empresas que operan en el área de la construcción, productos alimenticios, servicios, energía, concesiones viales, pretensadas de hormigón armado, acerías y fabricación de biocombustibles a partir de la caña de azúcar.

Sus principales actividades son: construcción de obras de infraestructura, concesiones viales, servicios públicos, negocios agroindustriales, acérías, transporte, generación de energía y biocombustibles. En Bolivia la empresa José Cartellone está dedicada a contratar, ejecutar, dirigir, administrar y financiar construcción de obras civiles, comerciales e industriales de todo tipo de ingeniería sean obras públicas o privadas. Una de las obras vigentes en la actualidad es la construcción y pavimentación de la carretera Tupiza- Atocha- Uyuni en el departamento de Potosí.

### **3.3 CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS**

Las características psicológicas son consideradas disposiciones persistentes e internas que hacen que el individuo, piense, sienta y actúe en cada una de ellas.

De acuerdo con Pérez, N. (2011) *las características psicológicas, son todas aquellas cualidades que se presentan en los individuos y que le permiten distinguirse y sobresalir en alguna materia en especial*". (pág. 26).

Todas estas apreciaciones y distintivos psicológicos permiten separar a las personas en individuos mentalmente calificados para la realización de un cierto tipo de actividad.

#### **3.3.1 Personalidad**

Según Catell, R. (1998) la *"personalidad es aquello que nos permite pronosticar, lo que una persona hará en una situación determinada"*. (pág. 155)

Existen varias definiciones de personalidad desde las respectivas teorías psicológicas, entre ellas están:

La teoría psicodinámica, Morris, G. (2005) indica que *"la personalidad se desarrolla en la medida en que una persona logra satisfacer los deseos sexuales durante el curso de su vida, es decir, que la personalidad está determinada por la manera en que se aborda cada una de las etapas psicosexuales"*. (pág. 87).

La teoría fenomenológica de la personalidad que a diferencia del psicoanálisis considera que el ser humano no debe ser comprendido como resultado de conflictos

ocultos e inconscientes, sino que tiene una motivación positiva y que, conforme a cómo evoluciona en la vida, el hombre va logrando obtener niveles superiores de funcionamiento y el enfoque conductual de la personalidad hace énfasis en la especificidad situacional restándole importancia a las manifestaciones internas. (Montaño, M., 2009, pág. 60)

Según Montaño, M. (2009) define:

La “personalidad no sólo es un rasgo que distingue al ser humano del resto de los seres vivos, también lo diferencia del resto de las personas. Los rasgos característicos que conforman la personalidad tienen que ver con el modo de reaccionar ante situaciones concretas, en todos los ámbitos de la vida diaria, como son lo social, laboral, personal, entre otros. Los factores involucrados en este proceso son las emociones, el condicionamiento, la percepción, las experiencias, el carácter o el aprendizaje”. (pág. 47).

### **3.3.1.1 Rasgos de personalidad**

La personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo específico. El elemento estructural básico en su teoría es el rasgo. El rasgo representa tendencias reactivas generales y nos indica características de conducta del sujeto que son relativamente permanentes.

El rasgo implica una configuración y regularidad de conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones. Algunos rasgos pueden ser comunes a todos los individuos y otros pueden ser exclusivos de un individuo. Ciertos rasgos pueden estar determinados por la herencia, otros por el ambiente. Algunos rasgos están relacionados con motivos, que son los rasgos dinámicos y otros guardan relación con la capacidad, y el temperamento.

Según Cattell R. (1998) *“los rasgos están determinados por la influencia de la herencia y del ambiente. La conducta del individuo ante una situación dependerá de los rasgos de su personalidad pertinentes a dicha situación, y de otras variables transitorias que pueden intervenir en esta situación.”*. (pág. 156)

Existen dos tipos de rasgos:

- a. Los rasgos superficiales.-** Son los expresivos de la conducta. De una manera superficial pueden aparecer unidos; sin embargo, no caberian conjuntamente, pueden ser descubiertos a través de diferentes métodos subjetivos.
  
- b. Los rasgos profundos.-** Son expresivos debido a una relación de conducta que caberian conjuntamente, por lo que se llegaría a formar una dimensión de personalidad unitaria e independiente. Pueden ser descubiertos a través de procedimientos estadísticos del análisis factorial. Existen tres fuentes para poder descubrir estos rasgos profundos: los datos procedentes de la vida, los datos del cuestionario y los datos de los test objetivos.

### **3.3.1.2 Los 16 factores de Catell**

En su trabajo, Corrales, R. S. (2010, pág. 98) hace referencia a los 16 factores de Cattell de manera sencilla y explícita, razón por la cual lo consideramos en este marco teórico.

A continuación nombraremos brevemente cada uno de los 16 factores.

**Factor A.-** Reservado, alejado, crítico, frío-abierto, afectuoso, sereno, participativo.

**Factor B.-** Capacidad mental general baja, poca habilidad para problemas-capacidad mental general alta, comprensión y rapidez de aprendizaje.

**Factor C.-** Afectado por los sentimientos, poco estable emocionalmente-emocionalmente estable, maduro, tranquilo, se enfrenta a la realidad.

**Factor E.-** Sumiso, apacible, manejable dócil, acomodadizo, dependiente-dominante, agresivo, independiente, terco, obstinado, competitivo.

**Factor F.-** Sobrio, reflexivo, serio, cauteloso, silencioso, obsesivo-desinhibido, alegre, animoso, hablador, sociable, comunicativo.

**Factor G.-** Despreocupado, poca aceptación de normas convencionales, relajado-escrupuloso, consciente, responsable, moralista, perseverante.

**Factor H.-** Tímido, cohibido, susceptible, retraído, cauteloso, aislado, cerrado-empresedor, cordial, no inhibido, atrevido, gregario.

**Factor I.-** Sensibilidad dura, realista, auto confiado, no afectado por sentimientos-sensibilidad blanda, busca atención y ayuda, tierna e idealista.

**Factor L.-** Confiante, adaptable, comprensivo, permisivo, tolerante, respetuoso-suspicious, dogmático, difícil de engañar, exigente, desconfiado.

**Factor M.-** Practicidad, realista, objetivo, interesado en resultados inmediatos-imaginativo, fantasioso, excéntrico, bohemio, seducible, absorto.

**Factor N.-** Sencillez, franco, natural, sencillo, auténtico, sin perspicacia, simple-astuto, calculador, mundano, terco, agudo, desafiante, sociable.

**Factor O.-** Seguro de sí, apacible, plácida, tranquilo, satisfecho, sereno-inseguro, agobiado, inquieto, ansioso, preocupado, culpabilidad.

**Factor Q1.-** Conservador de ideas tradicionales arraigadas, moderado-analítico, crítico, experimental, liberal, de ideas nuevas y libres.

**Factor Q2.-** Dependiente del grupo, falta de resolución, inseguro, enrolado-autosuficiencia, independiente, lleno de recursos, decidido.

**Factor Q3.-** Auto conflictivo, descuidado de reglas sociales-controlado, compulsivo, escrupuloso, llevado por su autoimagen.

**Factor Q4.-** Sereno, tranquilo, sosegado, satisfecho, no frustrado, estable-tenso, sobre excitado, irritable, frustrado, impaciente, inestable.

### **3.3.1.3 Personalidad de los trabajadores obreros**

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a los trabajadores obreros vulnerables al estrés.

Blanco, G. (2005) los describe:

“Dependencia: Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de

incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes. Ansiedad: Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas. Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social. Rigidez: Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles. Formación, destrezas, experiencia y capacidad intelectual y física: Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador. La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo. Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización. Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo. Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales. Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status". (pág. 10).

### **3.3.2 Autoestima**

La autoestima según Martin, M. S. (2009) *“es lo que cada persona siente hacia sí misma, la medida en que le agrada su propia persona. Tener autoestima significa saber que uno es valioso y digno de ser amado. Valioso porque ser capaz de resolver algunas situaciones con éxito, y digno de ser amado porque al ser una persona tiene derecho a ser amada de manera incondicional.”* (pág. 9)

También puede definirse como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros.

La capacidad de desarrollar una confianza y un respeto saludables por nosotros mismos es inherente a nuestra naturaleza, ya que la capacidad de pensar es la fuente básica de nuestra idoneidad y el hecho de que estemos vivos es la fuente básica de nuestro derecho a esforzarnos para conseguir felicidad. Desarrollar la autoestima es sustentar la convicción de que uno es competente para vivir y merece la felicidad; por lo tanto, se puede enfrentar la vida con mayor confianza, benevolencia y optimismo, lo cual nos ayuda alcanzar nuestras metas y experimentar la plenitud.

### **3.3.2.1 Características de la autoestima**

Según Rojas, M. (2009, pág. 19) una adecuada autoestima en la persona, genera las siguientes características:

- Aprecio genuino de uno mismo como persona, independientemente de lo que pueda hacer o poseer de tal manera que se considera igual. Un aprecio que incluye todo lo positivo que puede haber en uno mismo.
- Aceptación tolerante y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores y fracasos. Se reconoce un ser humano falible, como todos los demás, y no le extraña ni acongoja demasiado el hecho de fallar con mayor o menor frecuencia.
- Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma de tal suerte que la persona se siente en paz y no en guerra con sus pensamientos y sentimientos.
- Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto físicas, psíquicas, intelectuales como espirituales.

Por otro lado, cuando existe autoestima baja la persona puede presentar:

- Falta de ambición-. Se traduce en la falta de metas, objetivos, ilusiones, sueños. No hay entusiasmo, porque la persona sencillamente no se ve capaz de superar un obstáculo difícil y prefiere no planteárselo.
- Actitud negativa-. Los pensamientos negativos controlan todo lo que hace la persona y todo lo que deja de hacer. El mundo se contempla como un entorno hostil

en el que se libra una batalla donde la persona tiene la sensación de pertenecer al bando perdedor.

- Descuido de la apariencia física-. Nuestra imagen suele ser una tarjeta de presentación. La persona con baja autoestima presta poca atención a su cuerpo, a su ropa o hace lo contrario.
- Estilo de vida poco saludable-. Tener baja autoestima significa, en este caso, que la persona no se ama a sí misma lo suficiente como para estar pendiente de cuidados básicos del cuerpo, como una dieta saludable y la práctica de ejercicio físico regular.
- Timidez-. Ese miedo a quedar en evidencia cuando se dice algo en público, enrojecerse o quedarse sin habla en una situación social comprometida son signos de timidez. Esta inseguridad es propia en personas que se atribuyen a sí mismas poco valor, es decir, con baja autoestima.
- Miedo-. Miedo al fracaso, al futuro y a numerosas situaciones en las que la persona se siente en peligro. El miedo, ya tenga una causa lógica o no, es un compañero permanente de la persona con una autoestima baja.

### **3.3.2.2 Importancia de la autoestima**

La relación entre autoestima y salud mental ha sido ampliamente estudiada; sin embargo, existen controversias respecto a los reales efectos de la autoestima sobre aspectos de la salud mental y la dirección de dicha relación. Existe una investigación que plantea cuando una persona tiene buena salud mental, su autoestima no es una preocupación para ella ya que no se cuestiona el valor de sí misma. Pero la realidad, al menos desde la psicología clínica, es que el cuestionamiento del valor de cada quien es algo relativamente recurrente en la consulta psicológica. Además, estudios han demostrado que el bienestar subjetivo correlaciona significativamente con autoestima y existe una correlación alta entre autoestima y felicidad. Una posible explicación para la relación entre autoestima y bienestar, es que una autoestima alta cumpliría la función de amortiguador frente a impactos negativos, es decir, personas con autoestima alta usan estrategias que les permiten seguir sintiéndose valiosas pese a una experiencia de

fracaso. Por tanto, la autoestima sirve para regular las reacciones afectivas a los eventos negativos. (Muñoz, L., 2011, pág. 17)

En perspectiva un poco más amplia se puede describir la baja autoestima como un factor de riesgo y la alta autoestima como un factor protector de la salud mental. Se ha relacionado una alta autoestima con éxito ocupacional, relaciones sociales saludables, bienestar subjetivo, percepción positiva de parte de los pares, persistencia en caso de fracaso y mejores habilidades de autorregulación.

La baja autoestima se ha relacionado con síntomas depresivos, ansiedad, anorexia y bulimia. Estudios clínicos muestran que la autoestima baja tiende a generar depresión, tener pensamientos suicidas, experimentar el desempleo (en los varones), tener desórdenes alimenticios (en las mujeres), dificultad en formar y mantener relaciones de pareja. Personas con autoestima baja tienen poca claridad respecto de su autoconcepto. Particularmente en la infancia se ha encontrado que niños/as con autoestima alta son independientes, responsables, toleran la frustración, enfrentan nuevos retos con confianza y son capaces de ayudar a otros. En cambio niños/as y adolescentes con autoestima baja están proclives a tener depresión y a mantener tendencias suicidas. (Muñoz, L., 2011, pág. 18)

### **3.3.2.3. Autoestima en los trabajadores en obreros**

A primera vista parece que autoestima y trabajo no tienen relación; sin embargo, van de la mano, pues, la autoestima es el principal motor que activa nuestras habilidades y capacidades, sin ella estas se anulan, inundándonos una incómoda sensación de vacío, torpeza o inutilidad.

Para Bolívar, C. (2003):

“Los trabajadores con buena autoestima tienen seguridad y se sienten elementos importantes en su lugar de trabajo, por lo tanto desempeñan con gusto sus labores, se sienten satisfechos con lo que hacen e identificados con los fines de la organización, comprometidos con resultados a corto y a largo plazo. En comparación con los trabajadores con autoestima negativa está convencida de que no tiene aspectos

positivos para sentirse bien consigo misma, tiene conciencia de sus defectos, pero tiende a sobredimensionarlos” (párr. 3).

Es así que la baja autoestima en los trabajadores les provoca reprimir sus ideas por temor a ser ridiculizados o porque no son tomados en cuenta; tornándose vulnerables a las presiones del entorno laboral y a los cambios demandantes en las organizaciones de hoy en día. Esto ocasiona que realicen sus labores con altos niveles de ansiedad e inseguridad cometiendo errores constantes y generando una barrera, que les impide pensar en nuevos proyectos o nuevas y mejores formas de hacer las cosas en sus trabajos.

Cuando algún trabajador obrero no valora sus capacidades puede bloquearse en el trabajo, dejarse mandar por sus compañeros, sentirse insatisfecho o por el contrario, tomar una actitud agresiva e irritable al no saber manejar algunas tareas. Esta situación les puede traer problemas en el ámbito laboral, ocasionar un mal ambiente de trabajo, sufrir estrés y ansiedad inclusive dentro de su casa, así habrá la posibilidad hasta de perder su trabajo.

En el entendido de Corva, V. (2003) *“en el campo de trabajo cuando un trabajador posee una adecuada autoestima, no ve a los demás como amenaza o como rivales, sino que aprende a valorar las capacidades de sus compañeros y a trabajar en equipo con mayor facilidad; se cree muy capaz de sacar adelante metas propuestas para mejorar su entorno laboral”*. (párr. 2)

### **3.3.3 Estrés laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Afecta además a la [productividad](#), al afectar la salud física y mental de los trabajadores".

En 1981, Maslach C., y Jackson, S. E., consideraron al Burnout como un síndrome tridimensional, derivado de un estrés crónico y cuyos rasgos más sobresalientes son el cansancio físico/psicológico junto con la sensación de no poder dar más de sí mismo

(agotamiento emocional), una actitud fría, despersonalizada en relación con los demás (despersonalización) y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a las tareas que se desempeñan acompañado de la percepción de que se han logrado pocos o nulos éxitos personales y profesionales (ausencia de realización profesional).

Fernández, B. (2007) describe el Burnout *“como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente. En síntesis, a estas personas, víctimas del síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse”* (pág. 59).

### **3.3.3.1 Clasificación del síndrome de Burnout**

Maslach C., y Jackson, S. E., clasifican el síndrome como:

**-El cansancio o agotamiento emocional** constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, quejasas e irritables.

**-La despersonalización** es la segunda fase, un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento.

Según Gil-Monte, P.R. (2003) *“En esta fase, alternan la depresión, la hostilidad hacia el medio y se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, etc.”*. (pág. 60).

**-El abandono de la realización personal** es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades, que no sean laborales, vinculadas con las tareas que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autoreclusión.

Por tanto, el agotamiento profesional (Burnout), de acuerdo con Fernández, B. (2007) *“constituye una fase avanzada del estrés laboral que puede llegar a provocar una incapacidad total para poder desarrollar el trabajo y se caracteriza por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, lo cual hace necesario tomar medidas preventivas en fases iniciales”*. (pág. 64).

### **3.3.3.2 Consecuencias del Burnout**

La mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional. Esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach, C. (1986, pág. 30), en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional en general, los relacionados con la depresión como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad.

Los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia, pues, en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva que es una de las características del síndrome. La segunda dimensión que atribuye Maslach, C. y Leiter, M.P. (1996) al Burnout, el cinismo, tendría alguna relación con lo cognitivo, manifestado por la autocrítica radical, la desvalorización personal que puede conducir al “autosabotaje”, la desconfianza y la desconsideración hacia el trabajo. (En Martínez, A. 2010. El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual en cuestión. S/ed. España., pág. 20)

En cuanto al área conductual, menos estudiada, la consecuencia más importante es la despersonalización. Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: 1) la pérdida de acción preactiva, y 2) las soluciones que llevan al

consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud. La persona llega a manifestar desordenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño. En general pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicosomáticos y la fatiga crónica.

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.

### **3.3.3.2 Burnout en los trabajadores obreros**

En el medio laboral los trabajadores están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan el estrés a corto o a largo plazo, lo cual trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento; a ellos se unen factores fuera del área de trabajo, lo que agrava la situación.

Sánchez, F. C. (2011) considera que:

“El tema de la influencia del síndrome de Burnout en los trabajadores obreros, es motivo de gran preocupación por las repercusiones en el ámbito personal y de la organización de los constructores, ya que los problemas se centran en: ausentismo, disminución del nivel de los indicadores de productividad, alta movilidad laboral, repercusión familiar, etc. Se han identificado numerosos factores estresantes crónicos del entorno laboral implicados en su producción, como: la sobrecarga de trabajo, la rapidez con que se necesitan las obras, calidad de las relaciones en equipo”. (pág. 13)

En cuanto al agotamiento emocional en los trabajadores, el mismo autor señala que *“se alude a la situación en que ellos sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel de rendimiento e indicadores de productividad; es una situación de agotamiento de la*

*energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo realizado en las prácticas profesionales”.*

La exigencia continua de finalizar tareas en un límite de tiempo ajustado o escaso, el trabajo por turnos, la velocidad en que se tienen que realizar las tareas y la exigencia máxima suponen factores de estrés y a menudo son el origen de los trastornos del sueño, agotamiento y emocionales.

### **3.3.4 Depresión**

El presente documento tomará como referencia teórica los postulados de Beck, A. (1979, pág. 48) el cual define la depresión como un “síndrome en el que interactúan diversas modalidades somáticas, afectiva, conductual y cognitiva. Considerando que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información, son la causa principal del desorden a partir del cual se destacan los componentes restantes”.

En los trastornos emocionales existe una distorsión o sesgo sistemático en el procesamiento de la información. En las personas depresivas aparece un sesgo en el procesamiento de los sucesos, que implica una pérdida o privación. Los individuos depresivos valoran excesivamente los sucesos negativos, los considera globales, frecuentes e irreversibles mostrando lo que se conoce como la triada.

#### **➤ Visión negativa del yo**

El individuo deprimido manifiesta una marcada tendencia a considerarse como deficiente, inadecuado o inútil. Atribuye sus experiencias desagradables a un defecto propio, sea físico, mental o moral. Se considera indeseable a causa de sus supuestos defectos, tiende a rechazarse a sí mismo y supone que los demás también lo rechazan.

#### **➤ Visión negativa del mundo**

Las interacciones con el ambiente son interpretadas como privaciones, derrotas. El depresivo estima que el mundo le hace enormes exigencias y le presenta obstáculos que interfieren con el logro de sus objetivos de vida.

### ➤ **Visión negativa del futuro**

Siempre, desde una perspectiva oscura, se da vueltas y vueltas sobre una serie de expectativas que parecen amenazantes.

Supone que los problemas y experiencias comunes continuarán indefinidamente, a los cuales se agregarán otros males de mayores.

#### **3.3.4.1 Etiología de la depresión**

La teoría de Beck, A. (1979) entiende al procesamiento distorsionado de la información, en la depresión y en la ansiedad, como un factor de desencadenamiento y mantenimiento de los restantes síntomas depresivos o ansiosos y entre todas las posibles causas distales, que pueden provocar ese procesamiento distorsionado o sesgado de información. Con relación a ciertas enfermedades físicas, predisposiciones hereditarias, traumas evolutivos, la teoría cognitiva de Beck afirma que en muchos casos de depresión unipolar, no endógena y en muchos trastornos de ansiedad, la etiología tendría que ver con la interacción de tres factores:

- La presencia de actitudes o creencias disfuncionales sobre el significado de ciertas clases de experiencias, actitudes que impregnan y condicionan la construcción de la realidad.
- Una alta valoración subjetiva de la importancia de esas experiencias que resulta de la estructura de personalidad del individuo.

Al respecto Ruiz, J.J. (2000) indica: *“La ocurrencia de un estresor específico a los anteriores factores, es de decir, un suceso considerado importante y que incide directamente sobre las actitudes disfuncionales del individuo”*. (pág. 8).

#### **3.3.4.2 Tipos de depresión**

A continuación se describen los tipos de depresión:

## **1. La depresión como emoción normal**

En condiciones normales, la depresión común es una reacción provocada por procesos psicológicos como evaluaciones y estimaciones a nivel cognitivo. En el proceso de depresión intervienen factores cognitivos y sociales. Por su condición desagradable, la depresión parece tener una función: la de eliminación a sí mismo. Pero no será así cuando la persona se ve obligada a reorganizar sus pensamientos y buscar nuevas ideas para reconstruir su vida.

## **2. La depresión como emoción anormal**

Una depresión es anormal cuando no guarda proporción con el suceso o sucesos antecedentes que lo han provocado, si es excesiva con respecto a la causa o factor precipitante conocida o al sustituirse cuando por otra emoción más adecuada.

Para explicar esta depresión tenemos factores psicológicos y constitutivos, que Ruiz, J. J. (2000) explica: *“Estos factores están conectados con la depresión durante la psicosis maniaco-depresiva. La depresión no reorganiza las ideas sino que piensa los procesos de pensamiento portadores del dolor mental”*. (pág. 3).

### **3.3.4.3 Clasificación de los síntomas de depresión**

Beck (1979). En Ruiz, J. J., 2000. Etiología de la depresión. S/ed. España., pág. 5., indica que la depresión presenta una serie de sintomatologías sobre los componentes afectivo, intelectual, conductual y somático que sufren concluyentes cambios y a los que se denominan trastornos.

## **3. Trastornos afectivos**

La afectividad seriamente perturbada en el síndrome depresivo origina síntomas diversos. El enfermo generalmente inicia su cuadro con un estado de indiferencia hacia situaciones o circunstancias que antes despertaban su interés. Pronto aparece la tristeza persistente y relativamente impermeable a influencias exteriores de tal modo cosas que antes pudieran haber estimulado su ánimo, ahora lo abaten.

El enfermo deprimido que presenta casi siempre este síntoma, de forma dominante, manifiesta que no tiene confianza en sí mismo y le cuesta mucho trabajo tomar decisiones, hecho que deteriora su voluntad y su actividad. El pesimismo que con frecuencia acompaña a la inseguridad da origen a sentimientos de devaluación personal que se manifiestan en frases como “soy un inútil”, “para mí ya no hay nada”, “todo lo hago mal”, etc.

Otro síntoma frecuente es el miedo, que a veces se presenta en forma no precisa. El paciente siente temor pero no puede explicar a qué, puede ser a todo o nada.

#### **4. Trastornos intelectuales**

Es frecuente que la sensopercepción se encuentre disminuida, esto determina que al paciente sea necesario repetirle las preguntas dos o tres veces, al ser examinado para obtener una respuesta. Muchos deprimidos se quejan de trastornos de memoria, sin embargo, tienen dificultad para evocar los recuerdos almacenados, y se manifiesta por el impedimento para representar un hecho o encontrar la palabra precisa en el momento que se desea, lo que constituye una experiencia banal episódica del ser humano normal.

Aparte hay una disminución de la capacidad de la atención y concentración, esta dismnesia suele presentarse para circunstancias recientes, contemporáneas al episodio depresivo, refiriéndose a hechos de la vida cotidiana, insuficientemente expresivos para llamar la atención del sujeto. Las ideas de culpa y de fracaso son elementos frecuentes del cuadro clínico, tales como: “me he vuelto muy malo”, “soy nefasto para los demás”, etc. El pensamiento obsesivo contribuye a torturar más al enfermo; ideas repetitivas lo acongojan con frecuencia y trata de alejar de su mente pensamientos o recuerdos que lo atormentan.

#### **5. Trastornos conductuales**

Las alteraciones de la afectividad y del intelecto señaladas dan lugar en el enfermo deprimido a trastornos de la conducta. La actividad y la productividad del sujeto

disminuyen con frecuencia se muestra vacilante, dudoso, perplejo aun teniendo en mente la conducta por seguir no puede decidirse a cumplirla.

Los impulsos suicidas son los aspectos más delicados y peligrosos que debe valorarse al inicio del tratamiento. Se ha observado en algunos pacientes el impulso de ingerir bebidas alcohólicas y fármacos que pueden originar dependencia, posiblemente con el fin de utilizar sus efectos desinhibidos para moderar su angustia. Por lo anterior, los síntomas psíquicos del deprimido son muy variados, porque cada momento se entremezclan elementos afectivos, intelectuales y conductuales.

## **6. Trastornos somáticos**

A este cuadro se llama depresión enmascarada y en la mayor parte de los casos pasa inadvertida para el facultativo, quien sin tenerla presente inicia una búsqueda infructuosa de patología orgánica, que puede prolongarse por años. Así mismo el paciente inicia una preocupación somática que incita en el paciente visitar a médicos, en tanto lucha penosamente por recuperar su salud, pero un estudio sencillo y un tratamiento adecuado habrían resultado su problema en un tiempo relativamente breve.

Uno de estos trastornos es el insomnio. La dificultad para dormir perturba considerablemente al enfermo, pudiendo ser la única y angustiosa queja que tenga por muchos años. Otro trastorno importante es la pérdida de peso o disminución del apetito, síntoma que se presenta en casi todos los cuadros agudos.

Se presentan también trastornos en la sexualidad con debilitamiento o desaparición del deseo sexual. Este es un trastorno fundamental. Los fracasos de realización que originan en el hombre la impotencia, falta de erección o eyaculación precoz no es otra cosa que la libido reducida, que provoca a su vez un profundo desaliento y un pensamiento obsesivo de minusvalía. En la mujer, la baja sexual es muy evidente, aunque suele perturbarla menos que al hombre presenta otros síntomas somáticos que varían entre un caso y otro.

#### **3.3.4.4 Depresión en los trabajadores Obreros**

Según Marques, S. (2011, pág. 22), el trabajo es para el hombre una lucha de supervivencia y de existencia (organización de vida). El trabajo no sólo permite adquirir recursos vitales, sino también permite al hombre construir la realidad, progresar y crear vínculos sociales.

Hasta la década de los noventa nadie tomaba una baja laboral por depresión, sino por estrés. En la actualidad la mayoría de las bajas laborales prolongadas se hacen por depresión, incluyendo en esta categoría las depresiones propiamente dichas y las provenientes, por ejemplo, de acoso laboral, por síndrome de “estar quemado”, etc. Es más, “depresión es una de las pocas palabras que son usadas por la psiquiatría y no se emplean en la calle para el agravio. Prácticamente la totalidad de las patologías mentales consideradas por la psiquiatría han prestado sus nombres para la afrenta de los ciudadanos entre sí. Todos menos esa: la depresión.

Esta energía depresiva tiene dos formas de manifestarse en el trabajador obrero: por una parte, los trabajadores "depresivos" presentan un "enlentecimiento físico" (fatiga, movimientos lentos, descoordinación motriz, etc.); por otra parte, es patente el "enlentecimiento mental y emocional" (pasotismo, aburrimiento, apatía, desinterés por lo exterior, pero también "estrechamiento mental", falta de memoria, dificultad en concentrarse, disminución de la capacidad de atención, etc.).

El trabajador depresivo se aísla del mundo que le rodea, no se introduce en la dinámica del trabajo.

La existencia de depresión entre los trabajadores obreros es debida a factores tanto exolaborales (penuria económica, marginación social del sector, conflictos familiares, etc.) como endolaborales (precariedad laboral, bajos salarios, accidentes laborales, baja autoestima laboral, etc.)

Según Marques, S. (2011) *“la mayor frecuencia de depresión ha sido hallada en los sujetos de 36 a 40 años. La edad media encontrada entre los diagnosticados fue de 33*

*años. Hemos encontrado que la edad es un factor importante, pero en este caso estudiado no es un factor de riesgo asociado a la depresión. Esto puede ser porque la depresión sería debida fundamentalmente a cambios psico-sociales importantes a los que se van enfrentando las personas, siendo más importante las condiciones del medio que la edad misma". (pág. 200).*

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 TIPIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

La investigación planteada pertenece al **área clínica**, una rama de la psicología que investiga y aplica sus principios a la situación única y exclusiva del paciente. Este campo dirige el estudio, diagnóstico y tratamiento de los problemas de trastornos psicológicos y conducta anormal a través de diferentes instrumentos psicológicos al considerar que la psicología clínica investiga, evalúa y estudia las características psicológicas para llegar a un diagnóstico.

La investigación realizó un análisis y posterior descripción de las características psicológicas que agrupa a la personalidad, depresión, autoestima y estrés laboral con la finalidad de llegar a un diagnóstico clínico a fin de cumplir con algunos objetivos que han sido requeridos por la población de estudio.

Este trabajo corresponde a un estudio **exploratorio**, porque la población (personas que viven y trabajan en obras de construcción) no ha sido anteriormente abordada dentro del contexto local, y menos con relación a las características psicológicas presentes en esta investigación.

Es **descriptiva** porque el propósito del estudio consiste en describir las características o variables del fenómeno a investigar, en este caso las características psicológicas de las personas que viven y trabajan en los campamentos de construcción civil de la empresa José Cartellone; además las variables con las que se trabajó brindaron resultados que permitieron mostrar el análisis de la problemática de estudio, a través de una descripción de las características básicas del problema.

También es un estudio **transversal** por el hecho que se investigó en un tiempo relativamente corto, en este caso la unidad de tiempo viene determinada sólo por las exigencias de las condiciones del estudio; es decir, por la necesidad de recolectar y analizar los datos.

En cuanto al tratamiento de los datos, se realizó de forma cuantitativa y cualitativa:

**Cuantitativo**, porque se recogen y analizan datos medibles sobre las distintas variables. Este método está orientado al resultado de los datos sólidos y repetibles que permitieron analizar los datos obtenidos.

**Cualitativo** porque no recurre a la estadística, solo hace un tratamiento individual de los datos y se expresan las tendencias o elementos estudiados, que permitieron realizar un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

## **4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **4.2.1 Población**

La población son todos los trabajadores que viven y trabajan en los campamentos de la obra de construcción de la carretera Uyuni- Atocha- Tupiza, a cargo de la empresa José Cartellone en Bolivia, la cual está en ejecución desde el año 2014 y es la única empresa multinacional ejecutando este proyecto.

De acuerdo con la información proporcionada por la administración de la empresa, el campamento está ubicado en la comunidad de Villa Solano, cuenta con 220 personas.

### **4.2.2 Muestra**

El tipo de muestreo empleado fue **Muestreo aleatorio simple**, Hernández, S. (2006) explica: *“ya que este define la población y se confecciona una lista de todos los individuos, se concreta el tamaño de la muestra y se extraen al azar los elementos”*. (pág. 58).

Para tal efecto, se trabajó en coordinación con la administración de personal de la constructora, que proporcionó las listas de los trabajadores y de ahí se tomó la muestra al azar. Está constituida por el 33% de la población que alcanza a 72 sujetos.

Para una mejor comprensión de la muestra se presenta en el siguiente cuadro las características consideradas para obtenerla después del proceso de selección de los individuos.

## Cuadro N° 1

### Características de la muestra

Población	Muestra
Ingenieros	4
Topógrafos	12
Chofer	15
Operario de maquinaria pesada	14
Personal de seguridad	5
Electricistas	4
Ayudantes	18
Totales	72

Fuente: Elaboración propia

Para la muestra participaron personas del sexo masculino, con un cargo dentro de la empresa Cartellone y edades que oscilaba entre 21 a 50 años.

### 4.3 MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

#### 4.3.1 Métodos

Los métodos utilizados en la investigación fueron:

El **método teórico** permitió profundizar el conocimiento de las regularidades y cualidades esenciales de los fenómenos; posibilitó la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados, facilitó las condiciones para ir más allá de las características fenoménicas y superficiales de la realidad, explica los hechos y se profundiza en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente.

El **método empírico** incluye una serie de procedimientos prácticos sobre el objeto de estudio, esto permitió revelar las características fundamentales y las relaciones esenciales de aquel, accesibles a la contemplación sensorial, fundada en la experiencia y sostenida en un lenguaje determinado.

Los **métodos estadísticos**, a través de tablas y cálculos matemáticos, permitieron medir los resultados una vez recopilados los datos por medio de los instrumentos aplicados. La tabulación de la información está basada en frecuencias, medias y porcentajes, presentados en cuadros que muestran las correlaciones de las variables de estudio.

#### **4.3.2 Técnicas**

Las técnicas que se manejan en el presente trabajo fueron:

**Inventarios:** Son reactivos que atañen a las características personales, los pensamientos, sentimientos y las conductas. Las respuestas no son correctas o incorrectas, lo único que demuestran es la conformidad o no de los sujetos con los enunciados de los ítems.

**Escalas:** Se utilizan para hacer referencia al instrumento elaborado y medir variables no cognitivas: actitudes, intereses, preferencias, opiniones, etc. Se presentan de forma escalar del 0 al 10 en Likert u ordinal; es decir, son de orden jerárquico.

**Cuestionarios:** Están formados por una serie de ítems o elementos que no están necesariamente relacionados unos con otros, cuyas opciones de respuesta no están ordenadas ni graduadas, pueden ser puntuados e interpretados individualmente y tampoco hay respuestas correctas e incorrectas.

#### **4.3.3 Instrumentos**

De acuerdo con cada objetivo planteado en el trabajo de investigación, los instrumentos de recolección de datos son los siguientes:

- **Inventario de personalidad de Raymond Catell:**

Es el inventario de personalidad de 16 factores (denominado en adelante con las siglas 16 P.F.). Sus creadores fueron Catell, R. B. y Eber, (1949). Su administración puede

ser tanto individual como colectiva, examina 16 factores bipolares de personalidad, cada factor cuenta con diferente número de preguntas y cada pregunta se puntúa con 1 o 2 de acuerdo con la respuesta, sumando el total para establecer un tipo de factor bipolar. Los factores son: A: Zisotimia–Afectomia, 10 preguntas. Factor B: Inteligencia Baja - Inteligencia Alta, 13 preguntas. Factor C: Poca fuerza del yo - Mucha fuerza del yo, 13 preguntas. Factor E: Sumisión–Dominancia, 13 preguntas. Factor F: Desurgencia – Surgencia, 13 preguntas. Factor G: Poca fuerza del superyó - Mucha fuerza del superyó, 10 preguntas. Factor H: Timidez –Audacia, 13 preguntas. Factor I: Dureza – Ternura, 10 preguntas. Factor L: Confiable – Suspica, 10 preguntas. Factor M: Practicidad - Imaginativa, 13 preguntas. Factor N: Sencillez – Astucia, 10 preguntas. Factor O: Seguridad – Inseguridad, 13 preguntas. Factor Q1: Conservadurismo – Radicalismo, 10 preguntas. Factor Q2: Adhesión al grupo – Autosuficiente, 10 preguntas. Factor Q3: Baja integración - Mucho control, 10 preguntas. Factor Q4: Poca tensión - Mucha tensión, 13 preguntas, haciendo un total de 184 preguntas.

El 16 P.F. se diseñó para ser aplicado a sujetos de 16 años en adelante, cada una de las respuestas con tres opciones de respuestas según la preferencia del sujeto. De acuerdo con las normas y baremos correspondientes se transforma las puntuaciones directas en puntajes convertidos, que determinan el nivel respectivo: nivel bajo (puntaje 1, 2, 3); nivel medio (4, 5, 6); nivel alto (7, 8, 9).

Este instrumento nos permitió dar respuesta al primer objetivo específico planteado en esta investigación que es conocer los rasgos de personalidad en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

#### - **Cuestionario de autoestima 35-B**

Este instrumento fue adaptado en aspectos formales por De los Ríos, J. (1999). Es un cuestionario que consta de 50 ítems, evalúa el nivel de autoestima que presenta el

individuo aplicado. Cada una de las pregunta presenta cuatro opciones: 0 = falso, 1= algo cierto, 2= creo que es cierto, 3= estoy convencido de que es cierto. Este cuestionario se aplica a personas de 12 años de edad en adelante. Para la corrección del test, se procede a la sumatoria de los puntajes obtenidos en las preguntas impares y luego de las preguntas pares por separado para luego realizar una resta del impar con el par, con lo cual el número obtenido será contrastado con la tabla de baremo correspondiente para ver el nivel de autoestima del sujeto evaluado. Los niveles de autoestima son los siguientes: Optima, Excelente, Muy Buena, Buena, Regular, Baja, Deficiente, Muy Baja, Extremadamente Baja y Nula.

Este instrumento proporciona datos para dar respuesta al segundo objetivo específico planteado en esta investigación que es identificar el nivel de autoestima que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

- **Test de estrés Burnout: Autores (Maslach, C. y Jackson, S. E.)**

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos, y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. El trabajador ha de responder en una escala de valores del cero al seis, donde cero es “Nunca” y 6 son “todos los días”. El cuestionario Maslach se realiza en diez a 15 minutos y mide los tres aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal, que valora los sentimientos y actitudes en el trabajo.

En el test, encontraremos una serie de preguntas (22 en total). Para cada una de ellas se pide a la persona que ha de hacerlo señale la respuesta que crea oportuna, según la frecuencia con que siente que le pasa lo que dice el enunciado. Las respuestas posibles y su puntuación correspondiente son:

- 0 - Nunca
- 1 - Pocas veces al año o menos
- 2 - Una vez al mes o menos
- 3 - Unas pocas veces al mes o menos
- 4 - Una vez a la semana
- 5 - Pocas veces a la semana
- 6 - Todos los días

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 hacen referencia a los síntomas de un **cansancio emocional**. Así, hablaremos de un alto nivel de cansancio emocional en aquellas personas que obtengan 27 o más puntos; un cansancio intermedio en aquellas que obtengan entre 19 y 26; y un nivel bajo de cansancio en aquellas que obtengan menos de 19 puntos.

Las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 hacen referencia a la denominada **Despersonalización**. En este sentido hablamos de alto nivel de despersonalización cuando la persona obtiene diez o más puntos; un nivel intermedio de despersonalización en aquellos que obtengan entre seis y nueve puntos; y un nivel bajo de despersonalización en aquellos que obtengan menos de seis puntos.

Las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 exploran la falta de **realización personal**. Así, se supondrá baja realización en aquellas personas con una puntuación entre cero y 33; intermedia entre 34 y 39; y alta sensación de logro en aquellos con más de 40 puntos.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, el grado de agotamiento se considera como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Con respecto a las puntuaciones se consideran altas en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera, que permiten diagnosticar el trastorno de Burnout.

Este instrumento permitió cumplir con el tercer objetivo planteado en esta investigación que es. Describir el estrés laboral en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

## - **Inventario de Depresión de Beck**

La teoría de Beck, A. (1979) define a la depresión como un “síndrome en el que interactúan diversas modalidades somáticas, afectiva, conductual y cognitiva. Considerando que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información, con la causa principal del desorden a partir del cual se destacan los componentes restantes. (pág. 25)

Es un cuestionario que se aplica de forma individual y colectiva de 21 ítems, tales como la tristeza, pesimismo, sensación de fracaso, insatisfacción, culpa, expectativa de castigo, autodesagrado, autoacusaciones, ideas suicidas, llanto, irritabilidad, separación social, indecisión, cambios en la imagen corporal, retardo laboral, insomnio, fatigabilidad, anorexia, pérdida de peso, preocupación somática, y pérdida de la libido, cada una de ellas contempla cuatro respuestas ordenadas de menor a mayor gravedad, que mide las actitudes y síntomas característicos de la depresión, de acuerdo con el número de veces que se repiten las respuestas. Esto indica que mientras más respuestas negativas imiten el examinado más complejo es el cuadro depresivo. De los 21 ítems 15 hacen referencia a síntomas psicológicos – cognitivos y los seis restantes a síntomas somáticos.

La puntuación total se obtiene sumando los valores de las frases seleccionadas que van de cero a tres. Los puntos de corte usualmente aceptable para graduar la intensidad / severidad son los siguientes:

Ausente	0-9
Leve	10-18
Moderada	19-25
Grave	36-63

Este instrumento ayudó a dar respuesta al cuarto objetivo específico planteado en esta investigación que es indagar el nivel de depresión en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

#### 4.4 PROCEDIMIENTO

Para realizar la investigación se siguieron las siguientes etapas:

1. **Revisión bibliográfica:** En esta fase se realizó la búsqueda y obtención de la bibliografía referente a la investigación, con el fin de contar con la información necesaria que permitió fundamentar y construir el marco teórico que sustenta la investigación.
2. **Contacto con la institución y revisión de los instrumentos:** En esta fase se tuvo contacto con los directivos o encargados de la empresa José Cartellone y se obtuvo los diferentes permisos para la aplicación de los instrumentos incluida de la obtención de todos los datos necesarios para conocer a la población además de la revisión de los instrumentos, a fin de saber las características que se necesita para la consiguiente administración.
3. **Prueba piloto.** Se realizó la aplicación de los instrumentos, mediante la prueba piloto. Se evaluó si los instrumentos responden a los objetivos planteados; es decir, se pretendió verificar que dichos instrumentos estén relacionados y acordes al tema que se abordó para obtener datos confiables de la investigación.
4. **Selección de la muestra:** En esta parte se seleccionó la muestra conformada por 72 personas de la población, que trabajan y viven en los campamentos de la Empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza – Potosí. Participaron trabajadores en edades comprendidas entre 21 a 50 años. Se evaluó a 24 trabajadores entre 21 a 30 años, 24 trabajadores entre 31 a 40 años a 24 trabajadores entre 41 a 50 años, seleccionados al azar y cumplieron con las características requeridas.

5. **Aplicación de los instrumentos:** Se aplicó los diferentes instrumentos con la finalidad de recoger toda la información necesaria, que permitió el logro de los objetivos específicos y el objetivo general. La aplicación de los instrumentos duró aproximadamente un mes. Se lo hizo de manera grupal e individual, dependiendo los horarios de trabajo y descanso. Se inició con la aplicación de los instrumentos de autoestima, estrés, depresión y por último el inventario de personalidad.
6. **Análisis e interpretación de los datos:** Se analizó e interpretó cada uno de los datos obtenidos, mediante tablas o gráficos de acuerdo a la tabulación y a los objetivos.
7. **Conclusiones y recomendaciones:** Se establecieron las conclusiones de la investigación. Posteriormente hubo algunas recomendaciones para que la empresa, a la cual sirve esta investigación, de alguna manera pueda tomar en cuenta el hecho de conocer y mejorar el estado emocional de sus trabajadores.
8. **Elaboración y presentación del trabajo final:** En esta parte se realizó el trabajo final, tomando en cuenta todos los lineamientos establecidos.

## **V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el presente capítulo se presentan los resultados de los diferentes instrumentos aplicados a la población. Se procedió a realizar un análisis de los cuadros y gráficas, para responder al objetivo general que indica: Determinar las características psicológicas que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza - Potosí.

Con el fin de brindar una mejor información del análisis de cada variable, se presentan los cuadros y Gráficas con sus respectivos porcentajes y ordenados en función a los objetivos específicos.

En primer lugar se presentan los datos de los rasgos de personalidad más sobresalientes de quienes trabajan y viven en los campamentos, obtenidos a través del inventario de personalidad 16 PF.

Se detalla la información del nivel de autoestima, obtenido de la aplicación del cuestionario de Autoestima 35 B, donde se interpretan los datos más relevantes.

Posteriormente se muestran los datos concernientes al estrés laboral, que presentan las personas en los campamentos, analizando sus dimensiones con lo que respecta al cansancio emocional, despersonalización y realización personal, resultantes de la aplicación de cuestionario de Burnout.

Finalmente se presentan los datos acerca del nivel de depresión, obtenidos con la aplicación del inventario de depresión de Beck.

Así también se presenta un análisis de las hipótesis planteadas, de la mano de los resultados obtenidos para corroborar si se aceptan o se rechazan.

El análisis e interpretación de los datos se encuentra estructurado de acuerdo con los objetivos específicos.

## 5.1. RASGOS DE PERSONALIDAD

Con el fin de responder al primer objetivo específico que indica: conocer los rasgos de personalidad en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Se presenta la siguiente información contenida en cuadros y Gráficas de manera general. Posteriormente un cruce de variables en función a la edad.

**Cuadro N° 2**

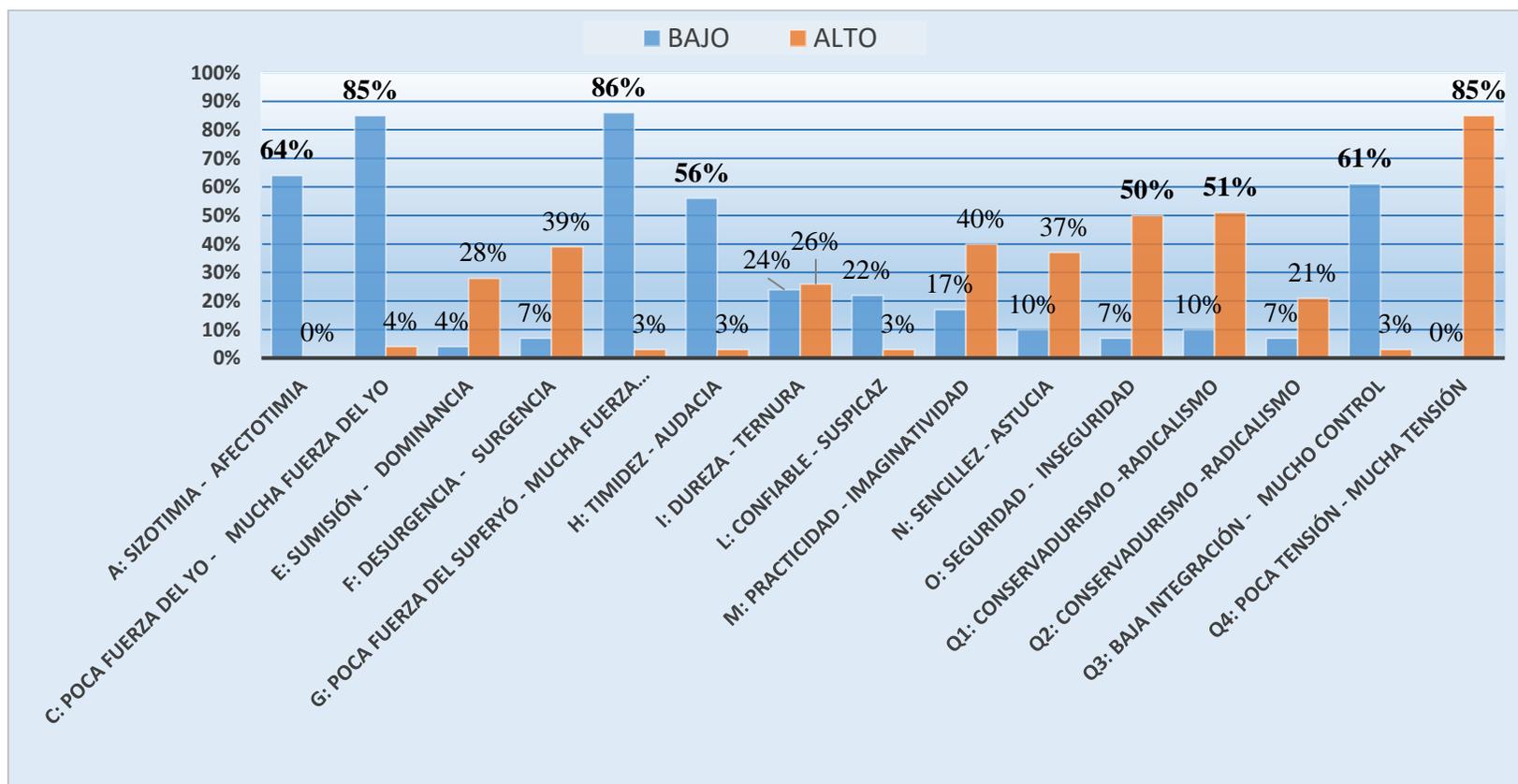
**Rasgos de personalidad de las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Carte**

FACTORES DE PERSONALIDAD		BAJOS		MEDIOS		ALTOS		TOTALES	
		F	%	F	%	F	%	F	%
A	Sizotimia - Afectotimia	46	64	26	36	0	0	72	100
C	Poca fuerza del yo - Mucha fuerza del yo	61	85	8	11	3	4	72	100
E	Sumisión - Dominancia	3	4	49	68	20	28	72	100
F	Desurgencia - Surgencia	5	7	39	54	28	39	72	100
G	Poca fuerza del superyó - Mucha fuerza del superyó	62	86	8	11	2	3	72	100
H	Timidez - Audacia	40	56	30	42	2	3	72	100
I	Dureza - Ternura	17	24	36	50	19	26	72	100
L	Confiable - Suspica	16	22	54	75	2	3	72	100
M	Practicidad - Imaginatividad	12	17	31	43	29	40	72	100
N	Sencillez - Astucia	7	10	38	53	27	37	72	100
O	Seguridad - Inseguridad	5	7	31	43	36	50	72	100
Q1	Conservadurismo -Radicalismo	7	10	28	39	37	51	72	100
Q2	Adhesión al grupo -Autosuficiencia	5	7	52	72	15	21	72	100
Q3	Baja integración - Mucho control	44	61	26	36	2	3	72	100
Q4	Poca tensión - Mucha tensión	0	0	11	15	61	85	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 1

Rasgos de personalidad de las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone construcciones civiles S.A.



Fuente: Elaboración propia

La **personalidad**, según Cattell, R. (1998) “es aquello que nos permite pronosticar, lo que una persona hará en una situación determinada”. (pág. 155). En el concepto de personalidad de Cattell se habla de rasgos, como una estructura mental que se obtiene de la observación coherente de un determinado comportamiento.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar que las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone, presentan los siguientes rasgos dentro de los **puntajes bajos**: sizotimia (64%) y poca fuerza del yo (85%), poca fuerza del súper yo (86%), timidez (56%) y baja integración (61%).

En primera instancia se puede observar que el 86% de los trabajadores demuestran tener **poca fuerza del súper yo**, lo que significa que son personas despreocupadas y tienen poca aceptación de las normas convencionales. Así mismo, son personas que permanecen irresolutas ante un dilema y que cambian frecuentemente su manera de pensar. Se infiere que los trabajadores al ser contratados ingresan con bastantes iniciativas que con el tiempo cambian, debido a los conflictos existentes dentro del campo laboral (fallas en la comunicación, diferencias estructurales, ambigüedad de roles, recursos escasos, sistemas de recompensas pobremente desdeñados, diferencias personales y de poder). Es así que en un inicio realizan un sobreesfuerzo para adaptarse a las demandas y exigencias que sólo funcionan transitoriamente. Luego empiezan a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo y reducción de las metas laborales.

Es así que corroborando estos datos, Nietzsche, F. (1999, pág. 38) menciona que la persona con un superyó débil no acepta las reglas sociales, los valores mentales de represión, miedo o conformismo. Él es el creador de sus propias reglas y a la vez despreocupado de sus consecuencias, usa las reglas para superar sus limitaciones.

En cuanto al Factor “C”, el 85% de los trabajadores se caracterizan por presentar **poca fuerza del Yo** lo que indica que son personas emocionalmente inmaduras, difíciles de enfrentar situaciones que ameriten un estado de tensión. De igual forma, prefieren evadir la toma de ciertas decisiones para no enfrentar las consecuencias posteriores de

la realidad, ya que no aceptan la misma en forma madura. Son sensibles y poco tolerantes a la frustración. Se infiere que los trabajadores tienen tendencia a ser emocionalmente inmaduros e impulsivos, débiles para tolerar las frustraciones, rehúyen a la toma de decisiones y fácilmente se enojan con las cosas. Se puede deducir que el factor C está vinculado con el nivel de autoestima que presentan los trabajadores, ya que las características, típicas de una autoestima regular, varían de un momento a otro desatendiendo la situación del trabajador dentro de su entorno laboral.

Así mismo Carrasco, J. (2004, pág. 13) indica que las personas que presentan poca fuerza del yo son menos tolerantes a la frustración; además se dejan llevar por sus sentimientos.

El 64% de los trabajadores presentan **Sizotimia** (fríos, rígidos y reservados) Kretschmer (2001, pág. 8) afirma que la frialdad y distanciamiento es lo que más caracteriza al normal "A", o sea, a la persona zisotímica. Se puede inferir que las personas que trabajan en los campamentos, tienden a trabajar individualmente, se limitan a socializar con sus demás compañeros mostrando una actitud de distanciamiento. Esto puede deberse a que estas personas se dedican a cumplir simplemente con su trabajo, sin interesarles las relaciones que pueda entablar con los demás compañeros. Así también, ante la comunicación escasa o deficiente el trabajador puede llegar a sentirse aislado debido una mala comunicación, generando sentimientos de malestar y no pertenencia al grupo con una actitud reservada.

Por otro lado, el 61% de los trabajadores presentan **baja integración**. Podrían ser personas autoconflictivas en sus formas de pensar, sentir y actuar. Así mismo, descuidados de las reglas sociales, como ya se mencionaba anteriormente, los trabajadores se limitan a realizar su trabajo y no socializan con los demás. Se puede inferir que las personas que presentan baja integración sienten desconfianza hacia los demás. Así también afirman sus limitadas capacidades para poder entablar una relación eficaz, lo que les impide integrarse de manera favorable en su trabajo.

El principal motivo es que en nuestra sociedad impera el exceso de individualismo y de competitividad. Entre las consecuencias negativas de esto se encuentran la tendencia a pensar en uno mismo y la existencia de personas que ven a sus compañeros de trabajo como una amenaza o como rivales. Es difícil que nos llevemos bien con todos, también es cierto que debemos estar abiertos y dispuestos a conseguirlo porque el compañerismo puede ayudar a que nuestras tareas sean mucho más agradables. Debemos entender que, como el compañerismo es un factor clave para trabajar de una manera más relajada y productiva, es preciso ayudarnos uno a otros y entender que cada uno de nosotros contribuye al trabajo colectivo, que es lo que da buenos resultados. (Fernández, N. 2001, pág. 7)

Y por último, el 56% de los trabajadores presentan **timidez**: característico de personas retraídas, aisladas, susceptibles y cautelosas. Generalmente, se puede inferir que los trabajadores presentan este rasgo de personalidad, caracterizados por llegar a sentirse aislados, tienen complejo de inferioridad, su tendencia es expresarse con lentitud frente a las demás personas. No es capaz de mantenerse en contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor; vale decir, los trabajadores tienen dificultades para tomar decisiones, cumplen con su tarea de forma mecánica, establecen relaciones laborales pobres y son más propensos de mayor vulnerabilidad en consecuencia a padecer estrés, ya que le cuesta seguir un ritmo y cumplir con la exigencias.

Como lo indica Vélez, L. (2015, párr. 1) una persona tímida no se atreve a intervenir en una reunión de trabajo y eso la convierte en un empleado invisible. No aportar ideas nuevas en determinados tipos de trabajos puede hacer que se queden estancados en su puesto o incluso que lo pierdan. Esta timidez se traduce en una falta de iniciativa y, por lo tanto, de su valor como profesional. También es frecuente entre las personas tímidas sentirse poco útiles a consecuencia de la baja autoestima. Esto hace que sean menos eficientes en su trabajo y que no se planteen buscar una solución para resolver los problemas que puedan surgir.

En cuanto a los puntajes altos:

Cabe resaltar que un 85% de las personas que trabajan y viven en campamentos presentan **mucha tensión**. Son personas que se irritan con facilidad, impacientes e intranquilos y con frecuencia se sienten demasiado fatigadas pero son incapaces de mantenerse inactivos. Mucha tensión también puede relacionarse con energía y entusiasmo. Se puede inferir que los trabajadores presentan tensión cuando sienten que las exigencias, a las que están sometidas, suelen ser mayores a su capacidad para sobrellevarlas.

Con frecuencia el entorno laboral se establece como uno de los principales generadores de tensión para el individuo; aparte de estar directamente relacionado con la necesidad de sustento también se establece un espacio en el que con frecuencia se pone a prueba las capacidades propias, las habilidades profesionales y otros factores que al ser evaluados o cuestionados pueden afectar de manera negativa o positiva la autoestima del trabajador. (Iragori, A. 2004: 21)

Esta tensión en el contexto laboral puede deberse como lo indica (Morán, C. 2007, pág. 316) a un conjunto de condiciones extrínsecas que incluyen el salario, la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales, la calidad de las relaciones interpersonales (entre iguales, con los superiores y con los subordinados), la calidad de la supervisión, los reglamentos empresariales y el estatus. La satisfacción de estas condiciones extrínsecas no motiva necesariamente al empleado, sin embargo su ausencia produce conflicto entre los trabajadores y les provoca estrés.

Así también un 51% presenta el rasgo de **radicalismo**. Son personas analíticas, críticas y liberales, cambiantes. Puede motivar a que los trabajadores en campamentos defienden sus ideas; es decir que cuando están en desacuerdo por algo perseveran en sus ideas para ser tomadas en cuenta, no tienen tendencia a moralizar y son tolerantes con las cosas que no están bien del todo, esta característica de personalidad permite que los trabajadores puedan enfrentar los retos de la vida diaria dentro del entorno laboral, permitiéndoles mantener el control de sus emociones y por ende son menos susceptibles a sufrir estrés, depresión y tener una baja autoestima.

Por último, el 50 % presentan el rasgo de **inseguridad** caracterizada por ser inquietos, ansiosos, inestables emocionalmente. Se puede inferir que los trabajadores se sienten inseguros en cuanto a su trabajo. Si bien les dan una estabilidad económica, los conflictos laborales hacen que tiendan a mantener una inseguridad emocional con carencias de confianza en cuanto a sus capacidades como trabajadores. Cuando se trata de participar y desarrollar las funciones delegadas, la inseguridad generalmente se presenta a través del miedo, la sumisión, la falta de iniciativa y la escasa autonomía. Además es común que un trabajador inseguro se esfuerce demasiado en buscar la confianza en elementos externos, como la opinión de las demás o el grado de aceptación.

Como lo indica Gonzales, A. P. (2016, párr. 1) carecer de confianza en nuestras capacidades como trabajadores es un claro obstáculo cuando se trata de desarrollar proyectos, generar nuevas ideas, tener un alto grado de autonomía y, por supuesto, desarrollar las funciones delegadas.

En base con los datos se puede concluir que las personas, que trabajan y viven en los campamentos de la empresa Cartellone se caracterizan por ser reservados, fríos, rígidos, susceptibles, cautelosos, autoconflictivos, descuidado de las reglas sociales, están demasiado fatigados, emocionalmente inestables, despreocupados de las reglas, inseguros, son personas críticas, cambiantes y con mucha tensión.

**Cuadro N° 3**

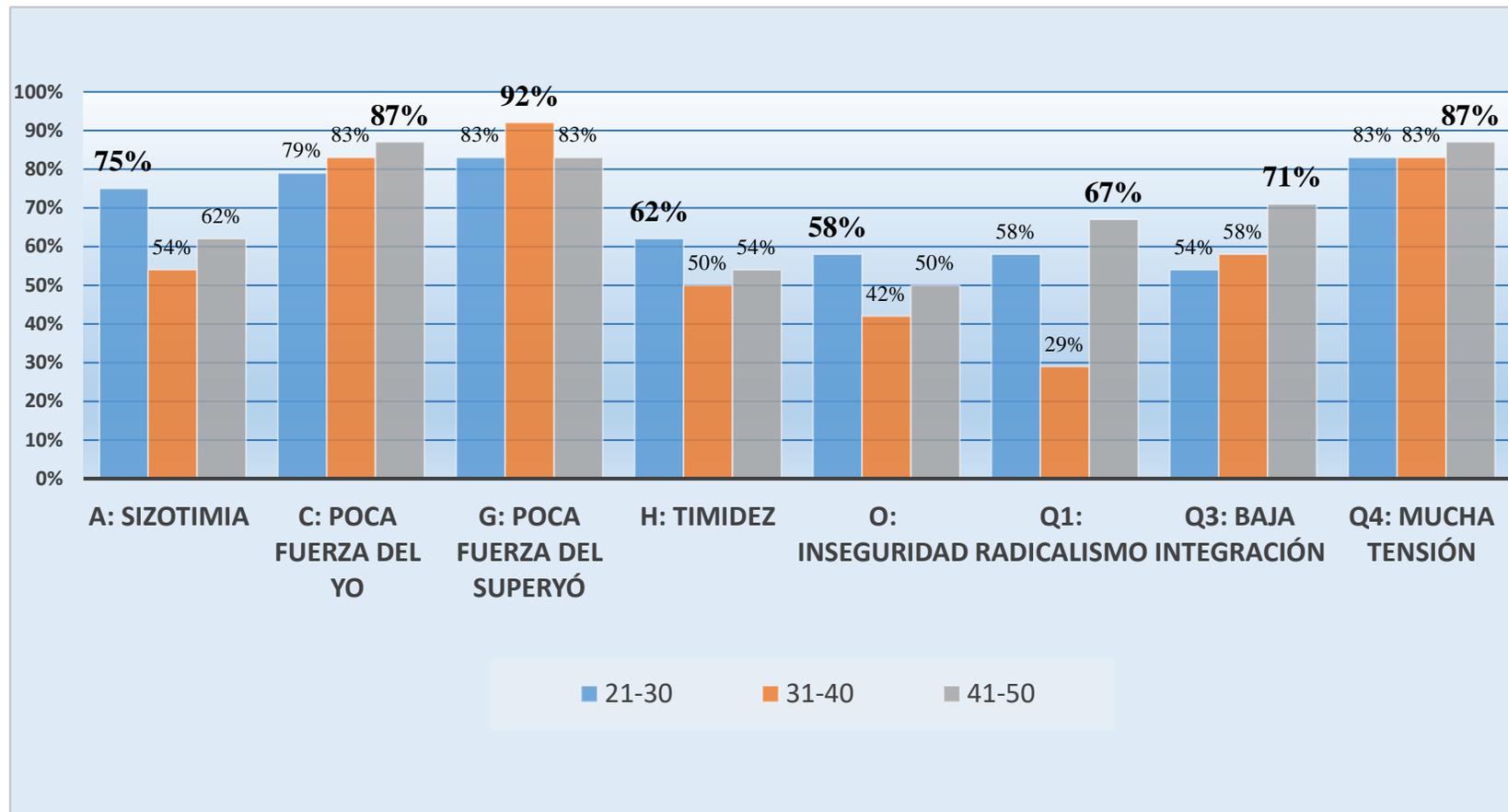
**Rasgos de personalidad de las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad**

FACTORES DE PERSONALIDAD		EDAD																							
		21-30								31-40								41-50							
		Bajo		Medio		Alto		Total	Bajo		Medio		Alto		Total	Bajo		Medio		Alto		Total			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
A	Sizotimia - Afectotimia	18	75	6	25	0	0	24	100	13	54	11	46	0	0	24	100	15	62	9	38	0	0	24	100
C	Poca fuerza del yo - Mucha fuerza del yo	19	79	5	21	0	0	24	100	20	83	4	17	0	0	24	100	21	87	0	0	3	13	24	100
E	Sumisión - Dominancia	2	8	13	54	9	38	24	100	0	0	18	75	6	25	24	100	1	4	16	67	7	29	24	100
F	Desurgencia - Surgencia	0	0	10	42	14	58	24	100	2	8	15	62	7	29	24	100	3	13	14	58	7	29	24	100
G	Poca fuerza del superyó - Mucha fuerza del superyó	20	83	1	4	3	13	24	100	22	92	2	8	0	0	24	100	20	83	4	17	0	0	24	100
H	Timidez - Audacia	15	62	6	25	3	13	24	100	12	50	12	50	0	0	24	100	13	54	11	46	0	0	24	100
I	Dureza - Ternura	4	17	14	58	6	25	24	100	5	21	12	50	7	29	24	100	8	33	10	42	6	25	24	100
L	Confiable - Suspica	5	21	17	71	2	8	24	100	4	17	20	83	0	0	24	100	7	29	17	71	0	0	24	100
M	Practicidad - Imaginatividad	7	29	10	42	7	29	24	100	4	17	12	50	8	33	24	100	0	0	11	46	13	54	24	100
N	Sencillez - Astucia	4	17	14	58	6	25	24	100	1	4	10	42	13	54	24	100	3	13	14	58	7	29	24	100
O	Seguridad - Inseguridad	1	4	9	38	14	58	24	100	2	8	12	50	10	42	24	100	2	8	10	42	12	50	24	100
Q1	Conservadurismo -Radicalismo	5	21	5	21	14	58	24	100	2	8	15	62	7	29	24	100	0	0	8	33	16	67	24	100
Q2	Adhesión al grupo -Autosuficiencia	4	17	15	62	5	21	24	100	3	13	14	58	7	29	24	100	0	0	21	87	3	13	24	100
Q3	Baja integración - Mucho control	13	54	8	33	3	13	24	100	14	58	10	42	0	0	24	100	17	71	7	29	0	0	24	100
Q4	Poca tensión - Mucha tensión	0	0	4	17	20	83	24	100	0	0	4	17	20	83	24	100	0	0	3	13	21	87	24	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 2

Rasgos de personalidad de las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad



Fuente: Elaboración propia

Según la Gráfica N° 2 en primera instancia se puede observar que el 92% de los trabajadores entre las edades de 31 a 40 años, se caracterizan por presentar el rasgo de personalidad poca fuerza del superyó, al igual que los trabajadores que están entre las edades 21 a 30 y 41 a 50 años observándose en ambos grupos que un 83% son personas despreocupadas con ciertas reglas que impone la sociedad, permanecen irresolutas ante un dilema y cambian frecuentemente su manera de pensar. Por lo que se puede deducir que entre las edades de 21 a 50 años este rasgo de personalidad está presente en los trabajadores.

Sin embargo, se infiere que a mediana edad hay una tendencia mínima a la predominancia de este rasgo de personalidad, por lo que se puede deducir que debido a las experiencias vividas dentro del campo laboral, cambian su forma de pensar y actuar esto especialmente por los conflictos existentes dentro del área laboral, esto puede provocar en ellos menor compromiso con el trabajo e incumplimiento de sus responsabilidades.

El 87% de los trabajadores entre las edades de 41 a 50 años se caracterizan por presentar el rasgo de personalidad de poca fuerza del Yo, al igual que los trabajadores que se ubican entre las edades de 31 a 40 años (83%) y 21 a 30 años (79%), caracterizados por ser personas emocionalmente inmaduras, difíciles para enfrentar situaciones que ameriten un estado de tensión. Se puede inferir que hay una mínima tendencia a que los trabajadores de mayor edad presenten este rasgo de personalidad esto puede deberse a que por la edad les cuesta sobrellevar los retos laborales de la vida diaria y sean poco tolerantes a la frustración y estrés.

Por otro lado, tenemos que el 87% de los trabajadores en edades comprendidas entre 41 a 50 años presentan mucha tensión, al igual que los trabajadores entre las edades 21 a 30 y 31 a 40 años observándose en ambos grupos un 83% caracterizado por ser personas que se irritan con facilidad, son impacientes e intranquilos y con frecuencia se sienten demasiado fatigados. Se puede deducir que a mayor edad hay una tendencia mínima en experimentar periodos de tensión. Sin embargo, la edad de los trabajadores

no determina si sufrirá mayor o menor tensión, ya que en cualquier momento de su vida el trabajador puede sentirse tensionado y estresado.

El 75% de los trabajadores en edades de 21 a 30 años se caracterizan por presentar el rasgo de zisotimia, al igual los que están entre las edades de 41 a 50 años (62%) y 31 a 40 años (54%), caracterizados por ser fríos, rígidos, reservados y les gusta trabajar solos. Se puede deducir que los más jóvenes se caracterizan por ser más reservados, aislados, fríos, esto puede deberse a que son personas inseguras y desconfiadas, prefieren mantenerse al margen dentro del trabajo, se sienten inquietos, responsables y preocupados por las constantes exigencias por parte de sus compañeros de trabajo, ponen a prueba sus capacidades y tiene que demostrarlas. De alguna manera todos los trabajadores prefieren trabajar individualmente, sin embargo existe, una tendencia leve en los trabajadores de 21 a 30 años a presentar este rasgo de personalidad.

El 71% de los trabajadores entre 41 a 50 años presentan baja integración. Así mismo, los más jóvenes (54%) y los de mediana edad (58%), están caracterizados por ser personas autoconflictivas en sus formas de pensar, sentir y actuar, así mismo son gente descuidada de las reglas sociales. Como lo indica Fernández, N. (2001, pág. 7), el principal motivo es que en nuestra sociedad impera el exceso de individualismo y de competitividad, y entre las consecuencias negativas de esto se encuentran la tendencia a pensar en uno mismo y la existencia de personas que ven a sus compañeros de trabajo como una amenaza o como rivales. Es así que sin importar la edad, los trabajadores se limitan a integrar con los demás, prefieren conseguir méritos por sí solos y sin ayuda de los demás. Sin embargo, se puede observar una tendencia mínima, donde los trabajadores de mayor edad se caracterizan por presentar baja integración.

El 67% de los trabajadores en edades entre 41 a 50 años presentan el rasgo de personalidad de radicalismo, los más jóvenes con un 58% y los de mediana edad con un 29%. Se puede inferir que en los trabajadores de mayor edad existe una tendencia mínima a presentar este rasgo de personalidad. Según Martínez, S. (2016, párr. 2) indica que algunos estudios se ha demostrado que los trabajadores mayores de 40 años, con largas jornadas laborales, podrían llegar a ser menos productivos que los

empleados más jóvenes de la empresa. A pesar de ello, es cierto que la experiencia de los empleados mayores es un punto positivo, pues, a la hora de tomar decisiones combinan los nuevos datos e informaciones con la experiencia previa, consiguiendo resultados tan buenos como los de los empleados más jóvenes.

Finalmente entre las edades de 21 a 30 años se caracterizan por presentar el rasgo de personalidad de timidez (62%) e inseguridad (58%). Se puede inferir que los más jóvenes, al ingresar dentro de un trabajo, tienen muchas expectativas pero estas pueden verse limitadas al tener un mayor conocimiento sobre la realidad laboral, puede provocar en ellos inseguridad, timidez, mostrándose reservados y fríos. En comparación con los trabajadores de mayor edad, quienes con sus experiencias vividas y conflictos experimentados de alguna manera tienden a ver el trabajo de otra perspectiva. Se puede deducir que ellos se limitan a cumplir con sus responsabilidades, tienen baja integración, son críticos, presentan mayor tensión, esto puede deberse a la disminución de las capacidades tanto físicas como psicológicas.

Para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes por los ingresos bajos que reportan, amenazas con despido, malos tratos, acoso, relaciones personales desagradables, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. (Weller, J. 2006, párr. 5)

Según la Gráfica N° 2, todos los trabajadores presentan los rasgos de personalidad ya mencionadas; sin embargo, hay tendencias mínimas. Se puede deducir que algunos rasgos son característicos de los más jóvenes y otros están presentes a mayor edad.

Se puede concluir que los trabajadores en edades de 21 a 30 años tienen una mínima tendencia a presentar rasgos de personalidad que les caracteriza por ser reservados, tímidos, inseguros a diferencia de los que se encuentran en edades de 31 a 40 años que

se caracterizan por ser emocionalmente inestables y por último los que tienen entre 41 a 50, presentan tendencias mínimas a los rasgos de poca fuerza del yo, baja integración, radicalismo y mucha tensión.

## 5.2. AUTOESTIMA

Con el fin de responder al segundo objetivo específico que dice: identificar el nivel de autoestima que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Se presenta la siguiente información primero de manera general y posteriormente el cruce de variables en función a la edad y cargo.

**Cuadro N° 4**

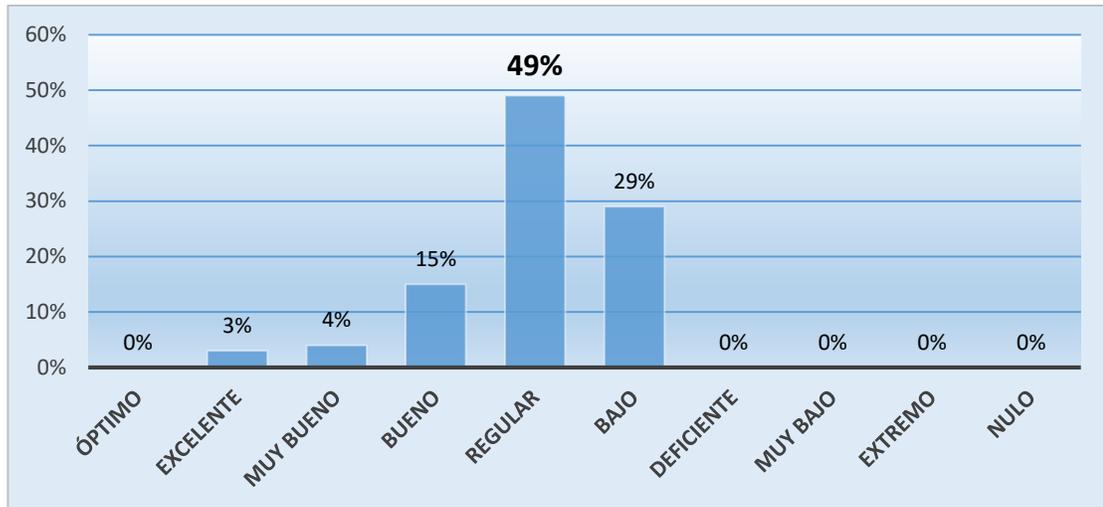
**Nivel de autoestimade las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

Nivel	Frecuencia	%
Óptimo	--	--
Excelente	2	3
Muy Bueno	3	4
Bueno	11	15
Regular	35	<b>49</b>
Bajo	21	29
Deficiente	--	--
Muy Bajo	--	--
Extremo	--	--
Nulo	--	--
<b>TOTALES</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfica N° 3**

**Nivel de autoestima de las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**



**Fuente:** Elaboración propia

La **autoestima** es lo que cada persona siente hacia sí misma, la medida en que le agrada su propia persona. Tener autoestima significa saber que uno es valioso y digno de ser amado. Valioso porque es capaz de resolver algunas situaciones con éxito y digno de ser amado, porque al ser una persona tiene derecho a ser amada de manera incondicional.

La actividad laboral ocupa buena parte de la vida del ser humano por lo que, según sean sus características, contribuirá enormemente a una manifestación positiva o negativa de la identidad y autoestima del trabajador; es en el lugar de trabajo donde esta última no es sencillamente un lujo emocional, sino un requisito para la supervivencia porque la autoestima fortalece, da energía, motiva, impulsa a alcanzar logros y permite complacerse y enorgullecerse de los éxitos conseguidos, es a través de ella por lo que se experimenta satisfacción.

En el Cuadro N° 4 se observa que las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone, el 49 % de los trabajadores presentan un nivel de

**autoestima regular**, caracterizado por disponer un grado aceptable de confianza en sí mismo. Sin embargo, la misma puede disminuir de un momento a otro debido a factores variados, pero especialmente a la opinión de los demás. Una crítica mal encajada puede hacer que las personas que presentan este nivel de autoestima se vengan abajo y empiecen a valorarse de forma más negativa, por lo que su autoestima se puede forjar frágil.

Los trabajadores que viven en campamentos presentan relativa estabilidad con relación al valor, respeto, aceptación y confianza en sí mismos; es decir, tienen una imagen relativamente positiva de sí mismos, pero en menor grado en comparación a los que se ubican en el nivel bueno. Esto puede depender del trato que se les brinden sus compañeros de trabajo, los supervisores, al igual que los trabajos en cadena, ello da lugar a que el trabajador se vea sometido al ritmo que la cadena impone coartando sus libertades para realizar cualquier acción e impidiendo la autorregulación. Así también cuando el salario no corresponde con la labor realizada, la comunicación es escasa, la falta de participación del trabajador en la toma de decisiones, las constantes críticas y presiones, harán que su autoestima se desvanezca y aparecerán sentimientos de inseguridad, preocupación e incapacidad de expresarse o defenderse.

La autoestima es un proceso que varía constantemente, sube y baja de acuerdo con los diferentes aspectos de la vida de las personas o a las situaciones que están viviendo dentro del ámbito laboral, pero es ante todo un valor frágil sobre el que pueden incidir negativamente un gran número de factores. El trabajo ocupa gran parte del tiempo de las personas, por lo que influye en gran medida en la autoestima de las mismas ya que puede generar satisfacción al acomodarse a sus deseos, aspiraciones, necesidades y expectativas o por el contrario ser una fuente de insatisfacción debido al bajo grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de la labor que realiza. (Orduña, A. 2003, pág. 12)

El 29 % presenta una **autoestima baja** por lo que se sienten más inseguros de sí mismos, no confían en sus capacidades ni en sus decisiones. Se puede inferir que los trabajadores de los campamentos se caracterizan por cumplir con su tarea de forma

mecánica, le da lo mismo si el trabajo fue bien hecho o no, rehúye la responsabilidad, tiene un bajo rendimiento y productividad, establece relaciones laborales pobres o conflictivas, genera un clima organizacional deteriorado, exagera el problema más leve, presenta mayor vulnerabilidad para sufrir estrés y enfermedades.

Según Orduña, A. (2003, pág.14) cuando una persona tiene una autoestima baja repercute en la calidad y cantidad de su trabajo, y en las diferentes relaciones que este implica (jefes, empleados, clientes, proveedores, compañeros, etc.). Al mismo tiempo Robbins, L. (2004), menciona como las personas con baja autoestima son más susceptibles a las influencias externas (son las que necesitan de aprobaciones constantes respecto a lo que hacen) y se preocupan más por complacer a los demás. (En Díaz, M. J. 2010. *Predicción del rendimiento laboral a partir de los indicadores de motivación, personalidad y autoestima*. S/ed. España., pág. 44)

Cabe recalcar que para mantener una autoestima estable es esencial que las personas encuentren un trabajo de su agrado, que los llene de energía y entusiasmo. Un trabajo en el cual puedan ver el resultado y la aportación del tiempo que le dedican. Esto se debe a que se ha identificado una gran relación entre autoestima, bienestar y la eficiencia en el trabajo.

Para concluir, las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. en el municipio de Tupiza – Potosí, presentan una autoestima regular; vale decir, se encuentran en un grado aceptable de confianza en sí mismo. Sin embargo, la misma puede disminuir de un momento a otro, dependiendo de las situaciones laborales.

**Cuadro N° 5**

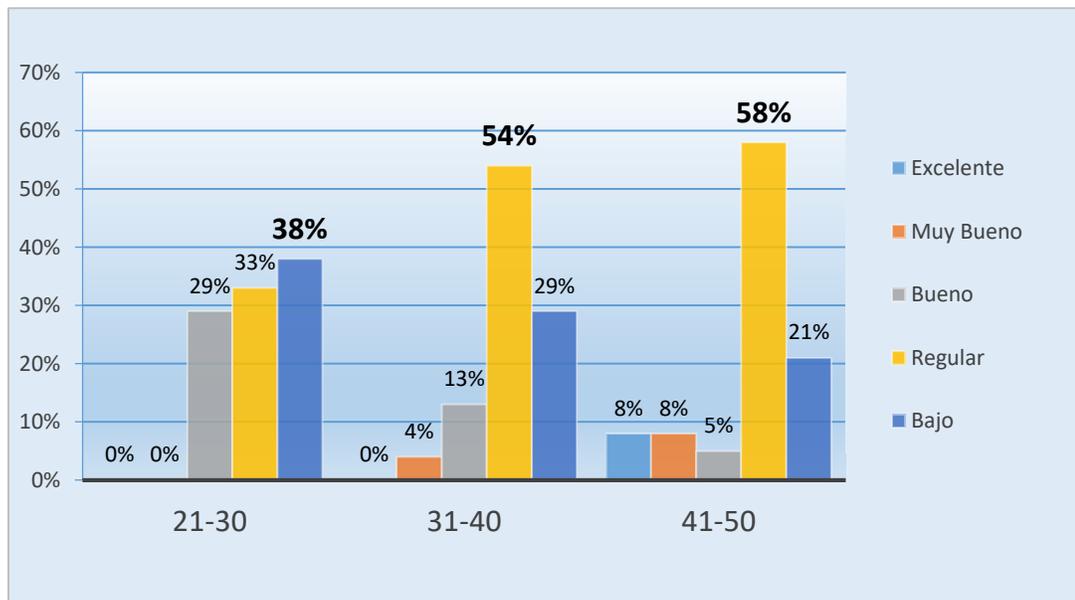
**Nivel de autoestima en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad**

NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Óptimo</b>	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Excelente</b>	0	0	0	0	2	8	2	3
<b>Muy Bueno</b>	0	0	1	4	2	8	3	4
<b>Bueno</b>	7	29	3	13	1	5	11	15
<b>Regular</b>	8	33	13	<b>54</b>	14	<b>58</b>	35	49
<b>Bajo</b>	9	<b>38</b>	7	29	5	21	21	29
<b>Deficiente</b>	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Muy Bajo</b>	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Extremo</b>	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Nulo</b>	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfica N° 4**

**Nivel de autoestima en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad**



**Fuente:** Elaboración propia

En el Cuadro N° 5 se observa que el 58% de los trabajadores en edades comprendidas entre 41 a 50 años tienden a presentar una autoestima regular, al igual que los trabajadores ubicados en edades de 31 a 40 años (54%); vale decir, que los trabajadores en edades de 31 a 50 se caracterizan por la capacidad de tomar decisiones, tienen confianza en sí mismos, ven los retos como oportunidades más que como amenazas, se sienten capaces de alcanzar sus logros, tienen inquietud por aprender y por adquirir nuevas aptitudes. Estas capacidades se presentan en menor nivel, pero pueden descender más aun cuando se presentan factores de desmotivación e insatisfacción laboral.

Se puede inferir que los trabajadores de estas edades a comparación de los más jóvenes presentan una autoestima regular, debido a que tienen más experiencia en cuanto a la organización de trabajo, se involucra en la toma de decisiones, sabe cómo enfrentar los retos de vida diaria y dan algunas soluciones a los conflictos laborales.

Cabe resaltar que un 38% de los trabajadores en edades comprendidas entre 21 a 30 años son más propensos a tener una autoestima baja. Los más jóvenes, por su inexperiencia y sus limitadas capacidades, no se les permite formar parte del grupo de trabajadores rápidamente por eso pueden llegar a sentirse aislados debido a una mala comunicación, generando sentimientos de malestar y de no pertenencia a un grupo, si bien ellos tienen sus propias expectativas e iniciativas, los conflictos laborales pueden hacer variar esas motivaciones.

Como indica Orduña, A. (2003, pág. 16) las personas más jóvenes suelen tener mayores expectativas y son más exigentes, lo que los convierte en más vulnerables a diferencia de las personas mayores que tienen mayor experiencia, conocimientos y capacidad de adaptación, lo que les permite resolver mejor los problemas.

Observado la Gráfica N° 5 se puede concluir que las personas que trabajan en los campamentos de la empresa Cartellone, a mayor edad mayor tienden a presentar mejores niveles de autoestima.

Es evidente que la autoestima marca la diferencia, es responsable de los éxitos o de los fracasos, de trabajar a gusto y ser origen de motivación y satisfacción, y su disminución ocasiona el disgusto en su trabajo, produce ansiedad, frustración, desesperación e incluso algún tipo de patología.

**Cuadro N° 6**

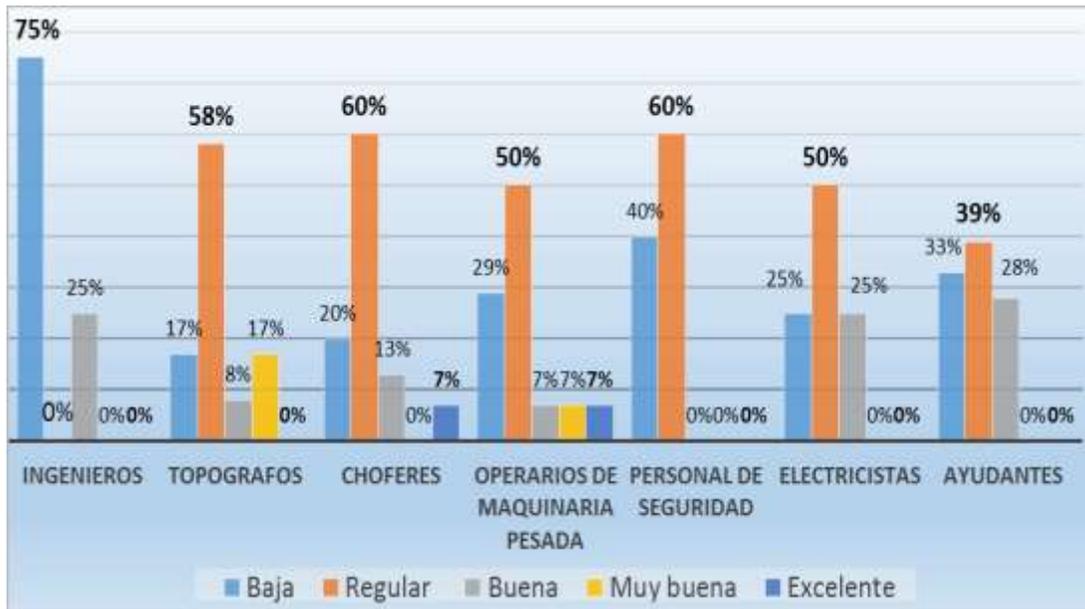
**Nivel de autoestima en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según cargo**

NIVEL	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Optimo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Excelente</b>	0	0	0	0	1	7	1	7	0	0	0	0	0	0	2	3
<b>Muy Bueno</b>	0	0	2	17	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	3	4
<b>Bueno</b>	1	25	1	8	2	13	1	7	0	0	1	25	5	28	11	15
<b>Regular</b>	0	0	7	58	9	60	7	50	3	60	2	50	7	39	35	49
<b>Bajo</b>	3	75	2	17	3	20	4	29	2	40	1	25	6	33	21	29
<b>Deficiente</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Muy Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Extremo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nulo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 5

Nivel de autoestima en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone construcciones civiles S.A. según cargo



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro N° 6, los ingenieros son más propensos de presentar una autoestima baja (75%), vale decir que se sienten más inseguros de sí mismos por lo tanto no confían en sus capacidades y de sus decisiones. Al presentar una autoestima baja, su rendimiento laboral puede disminuir, descuidando su tarea designada.

Como lo indica Rueda, C. (2011, párr. 1), la autoestima en el mundo laboral del ingeniero civil, así como la ética, son de vital importancia para el desarrollo pleno y eficaz del trabajo en las distintas áreas donde se vean involucrados los ingenieros civiles, para que sean capaces de interactuar con los socios, clientes y la mano de obra en garantizar el entendimiento dentro de una comunidad laboral y por consiguiente el éxito de una empresa en los distintos rubros donde se aplica la ingeniería civil.

Mientras que las personas que ocupan el cargo de choferes (60%), personal de seguridad (60%), topógrafos (58%), operarios de maquinaria pesada (50%),

electricistas (50%) y el 39 % de los ayudantes, presentan una autoestima regular que puede variar dependiendo de las situaciones que se presenten.

Cuando una persona tiene una autoestima regular puede repercutir en la cantidad y calidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que este implica (jefes, empleados, compañeros, etc.)

Los ingenieros tienden a presentar una baja autoestima a comparación de los demás trabajadores, que ocupan otros cargos y los mismos presentan una autoestima regular.

### 5.3 ESTRÉS LABORAL

Con el fin de responder al tercer objetivo específico: Describir el estrés laboral en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A., se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 7**

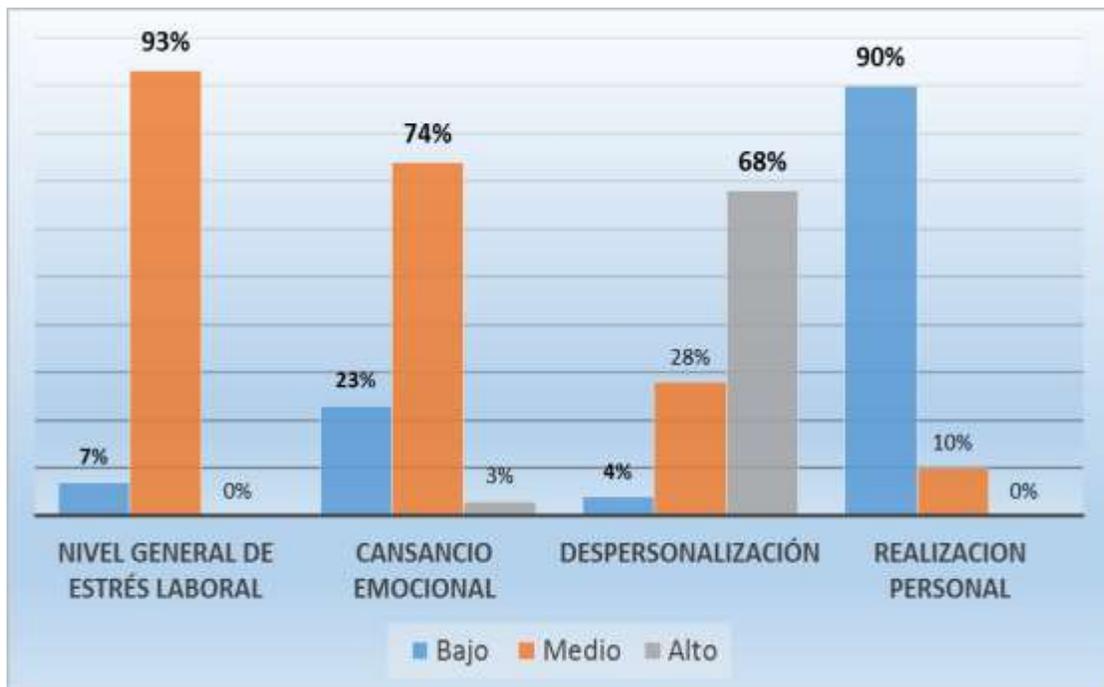
**Estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

Nivel	Nivel general de estrés laboral		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	5	7	17	23	3	4	65	90
<b>Medio</b>	67	93	53	74	20	28	7	10
<b>Alto</b>	0	0	2	3	49	68	0	0
<b>TOTALES</b>	72	100	72	100	72	100	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 6

**Estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone construcciones civiles S.A.**



**Fuente:** Elaboración propia

En concreto, Fernández, B. (2007) describe el Burnout:

“como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente. En síntesis, a estas personas, víctimas del síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse”. (pág. 59)

Como se puede apreciar en el Cuadro N° 7, el 93% de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés; vale decir, tienen periodos de fatiga, cansancio, con actitudes negativas y sentimientos negativos con respecto a su persona.

Como lo indica Guitart, A. (2007, pág. 5) uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven como señal de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico. En un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.

Según los datos obtenidos, los trabajadores que se encuentran en un nivel medio con un 74% de **cansancio emocional**, están en condiciones relativamente favorables para realizar las funciones específicas que le exige su trabajo o en cualquier lugar que se requiera de sus servicios, pero en ocasiones tienden a presentar falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado con sentimientos de frustración y tensión.

Se puede inferir que los trabajadores que viven en campamentos, en ocasiones se sienten sin energías, exhaustas por el trabajo, su fuerza física y emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás, esto puede deberse a las exigencias que implica el trabajo y las condiciones mismas, así también, por la ausencia de los familiares, ya que no hay alguien fuera del trabajo que le aliente y le motive.

Muchas veces el estrés no siempre suele darse por un agotamiento, sino más bien por aburrimiento y falta de motivación y por pérdida de expectativas personales producto de actividades repetitivas con pobre estimulación. Es relativamente pasajero, puede presentarse en situaciones concretas.

Sin embargo, el estrés en el trabajo no es inevitable. Las causas de estrés laboral, viene por una demanda de trabajo excesivo, la falta de control sobre el trabajo y el desequilibrio entre la vida laboral y la personal (familiar) puede sin lugar a duda, por mínimo que sea, provocar un agotamiento físico y emocional, según afirma Forastieri, J. F., especialista superior sobre salud laboral en la OIT (2002, pág. 3)

Así mismo a través de los resultados sobre rasgos de personalidad se puede inferir que las características descritas y observadas en el Cuadro N° 2, llevan fácilmente al trabajador a padecer de cansancio emocional. Según su personalidad los trabajadores se caracterizan por ser reservados, afectados por los sentimientos, despreocupados por cumplir con las reglas, tímidos, inseguros, tienen baja integración y mucha tensión; estos rasgos los hacen vulnerables a los conflictos y sensibles a las presiones, y demandas que exige su trabajo provocándoles un desgaste físico y psíquico.

Con los datos arrojados del Cuadro N° 6, se observa que el 68% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de **despersonalización**, tienden a tener una actitud negativa hacia otras personas, especialmente los beneficiarios del propio trabajo, con irritabilidad y pérdida de la motivación su labor. Producto de un endurecimiento afectivo, existe una excesiva separación hacia los otros trabajadores, usa actitudes despectivas, e intentos de culpar a los otros de la propia frustración.

Se puede inferir que los trabajadores, al estar presionados constantemente, pueden llegar a sentirse aislados debido a una mala comunicación generando sentimientos de malestar y de no pertenencia a un grupo, por la existencia de líderes indiferentes, autoritarios, hostiles o que mantengan una estrecha supervisión del trabajo de sus subordinados, la falta de control sobre las propias condiciones de trabajo y el sentirse externos en la propia empresa, consecuencia de una falta de claridad en cuanto a su contenido, por las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que les corresponde llevarlas a cabo. Todo esto puede ser causa de conflictos de competencias y de inseguridad, debido al desequilibrio entre la vida laboral y sus familias, todo esto y más desencadena en el trabajador sentimientos negativos hacia las personas que están a su alrededor.

Como indica Moreno, M. P. (2016) “se toma una actitud cínica hacia el trabajo, no importa como salga, mientras le paguen hace como que trabaja, no le importa si salen las cosas bien o mal, y no va a sentir ninguna realización por ir a trabajar. Hay una despersonalización, es decir, trata a los demás personas como si fueran objetos, los trata sin ningún afecto”. (pág. 2)

Estos resultados están estrechamente relacionados con el rasgo de personalidad de mucha tensión observado en el Cuadro N° 2, ya que los trabajadores se irritan con facilidad, son impacientes e intranquilos. Esas actitudes permiten que el trabajador esté lleno de emociones desbordantes y que de un momento a otro explote, y además de una infinidad de emociones se desbordaran desencadenando actitudes negativas hacia los demás.

Así mismo, están caracterizados por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfecha, quejosa e irritable.

Con el resultado obtenido del Cuadro N° 6, el 90% de los trabajadores en cuanto a su **realización personal** se encuentra dentro del nivel bajo, lo que indica que los trabajadores no están haciendo un trabajo que perciban como que vale el esfuerzo. En cuanto a sus ideales de superación no están bien definidos y sus actividades son sobrellevadas con dificultad, con sensación de vacío y ausencia total de motivación. El individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas que se le hacen ni cree tener posibilidades razonables de promoción o realización personal.

Maslach (1986) indica que un nivel bajo de realización personal conlleva a la pérdida de confianza en esta dimensión y a la presencia de un autoconcepto negativo, referido a la presencia de respuestas contraproducentes hacia uno mismo y el trabajo como baja autoestima, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. (En Márquez, S. 2011. La depresión laboral en el sector de la construcción. S/ed. España., pág. 36)

Tomando en cuenta los resultados del nivel de autoestima se comprueba que coinciden con las características de los trabajadores, al tener un nivel bajo de realización personal. El trabajador asocia su labor con una especie de castigo, cumple con su tarea de forma mecánica, le da lo mismo si el trabajo fue bien hecho o no, rehúye la responsabilidad,

tiene un bajo rendimiento y productividad, establece relaciones laborales pobres o conflictivas, genera un clima organizacional deteriorado, exagera el problema más leve, le resulta muy difícil abordar los cambios, presenta mayor vulnerabilidad para sufrir estrés y enfermedades, características que se presenta en mayor o menor nivel en los trabajadores.

Para concluir se puede indicar que los trabajadores presentan un nivel medio de estrés, caracterizados por un nivel medio de cansancio emocional, presentando periodos de agotamiento físico y emocional. Así mismo tienen un nivel alto de despersonalización describiéndolas como personas con actitud negativa hacia los demás, que puede deberse por presentar mucha tensión y no poder regular sus emociones, y por último en lo que respecta a su realización personal se encuentran en un nivel bajo; vale decir, con sensación de vacío y ausencia total de motivación, el individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas que se le hacen.

Cuadro N° 8

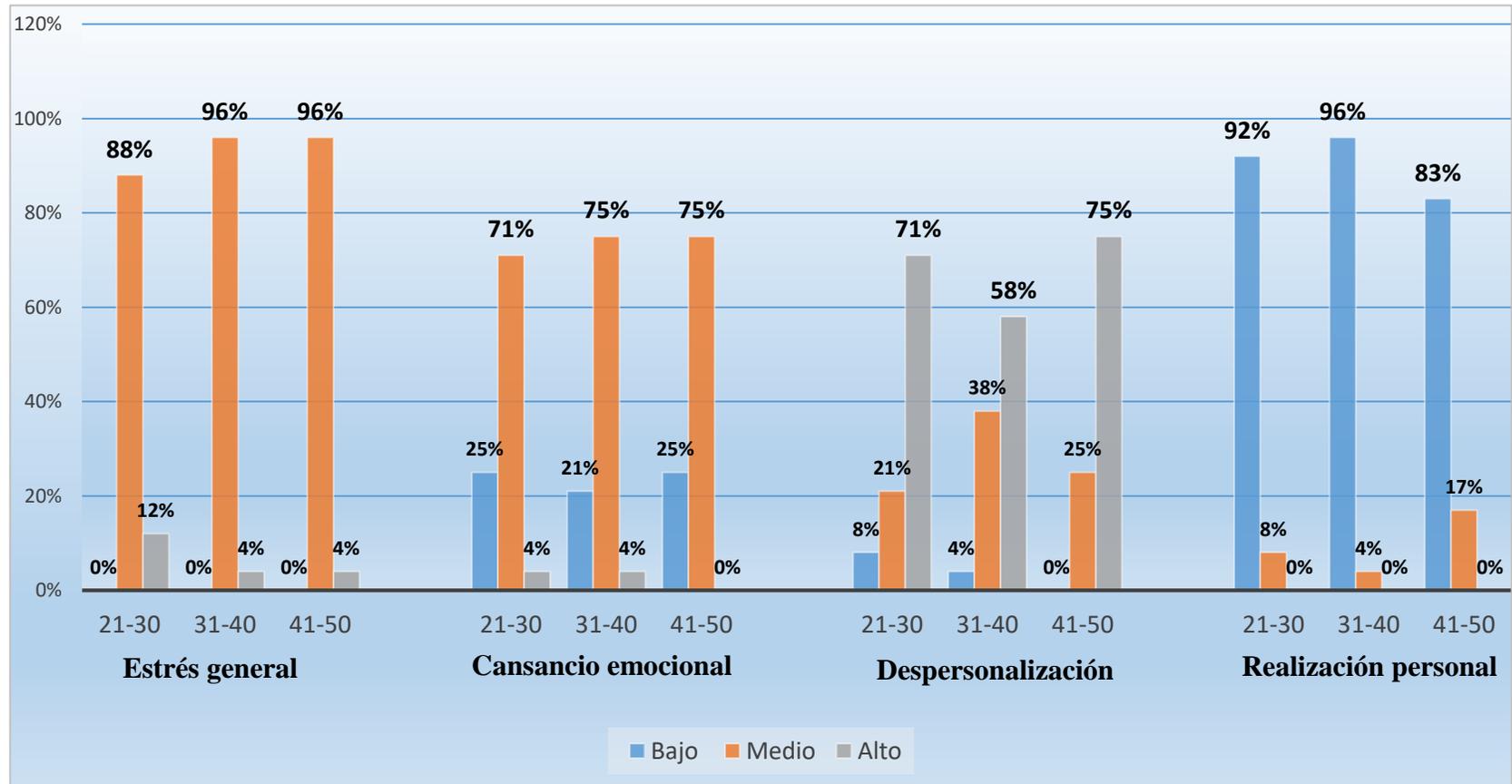
Estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad

ESTRÉS LABORAL GENERAL								
NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	21	88	23	96	23	96	67	93
Alto	3	12	1	4	1	4	5	7
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	72	100
CANSANCIO EMOCIONAL								
NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	6	25	5	21	6	25	17	23
Medio	17	71	18	75	18	75	53	74
Alto	1	4	1	4	0	0	2	3
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	72	100
DESPERZONALIZACION								
NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	8	1	4	0	0	3	4
Medio	5	21	9	38	6	25	20	28
Alto	17	71	14	58	18	75	49	68
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	72	100
REALIZACIÓN PERSONAL								
NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	22	92	23	96	20	83	65	90
Medio	2	8	1	4	4	17	7	10
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	72	100

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica N° 7**

**Nivel de estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según edad**



**Fuente:** Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro N° 8, el 96% de los trabajadores en edades comprendidas entre 31 a 50 años presentan un nivel medio de estrés, al igual que las personas que se ubican entre las edades 21 a 30 años (88%), caracterizándolos por ser personas que tienden, en ocasiones, a presentar dificultad para concentrarse y tomar decisiones, falta de motivación por realizar las tareas y cambios de comportamiento que pueden traducirse como malos modales hacia los demás.

Así lo indica Marqué, S. (2011, pág.24) sobre el trabajador con periodos de estrés, quien sin importar su edad pierde motivación por sus labores, se siente emocionalmente agotado, desilusionado y frustrado, esto hace que se irrite rápidamente y trate mal a sus clientes y compañeros; además su rendimiento laboral baja notablemente.

Por lo que se puede inferir que no existe diferencia en edades con respecto a los periodos de estrés, que presentan las personas que viven y trabajan en los campamentos de la empresa Cartellone, ya que en edades de 21 a 50 años los trabajadores experimentan periodos de estrés.

Con lo que respecta al cansancio emocional, los datos reflejan que el 75% de los trabajadores en edades comprendidas entre 31 a 50 años presentan un nivel medio de cansancio emocional, al igual que las personas que se ubican entre las edades 21 a 30 años (71%); vale decir, que tienen periodos de falta de energía y fatiga. Este cansancio emocional lleva al trabajador a la pérdida de motivación dejándole una sensación de fracaso, lo que poco a poco desgasta su autoestima. Estos periodos de cansancio emocional pueden presentarse en el trabajador a cualquier edad, por lo que tanto el trabajador joven como el trabajador de mayor edad son propensos a presentar sentimientos de agotamiento emocional, esto puede deberse a que ambos tienen las mismas exigencias laborales por una excesiva carga de trabajo, por un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o por unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo.

Como lo indica Rojas, M. (2006: 1) el agotamiento se expresa en diferentes edades de la vida de la persona y las dificultades pueden ir desde la sintomatología a nivel fisiológico o corporal, hasta modificaciones en la conducta de moderadas a dramáticas, debido a la ausencia de sueño o el aumento en los niveles de ansiedad.

Por lo que se puede inferir que no existen diferencia en cuanto a las edades con respecto a experimentar periodos de fatiga y agotamiento emocional. Ya que los trabajadores entre 21 a 50 años, en algún momento durante sus vidas, se sienten cansados con falta de energías y con una sensación de desproporción entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado.

En cuanto a la despersonalización se observa que el 75% de los trabajadores en edades comprendidas entre 41 a 50 años presentan un nivel alto de despersonalización, al igual que las personas que se ubican entre las edades 21 a 30 años (71%) y edades de 31 a 40 años (58%). Caracterizándoles por presentar conductas negativas. Esta despersonalización afecta tanto a la actitud negativa respecto al trabajo, como a la que se manifiesta en las relaciones con y para quién se trabaja.

En los trabajadores jóvenes y en los de mayor edad estas actitudes pueden presentarse en cualquier momento y pueden tener lugar por diversos motivos como lo indica Pascual, M. (2014, pág. 10), por la falta de organización durante la etapa laboral, los diferentes estilos de mando, la jerarquía indefinida, las condiciones inadecuadas en el trabajo. Esto puede ir dando, día a día, lugar a un sentimiento de frustración, agotamiento emocional, desmotivación y desmoralización en el trabajo, pudiendo llegar a afectar a la salud de los trabajadores, tanto desde el punto de vista físico como psicológico empujando a los trabajadores a expresar conductas negativas.

De alguna manera todos los trabajadores, sin importar la edad, están expuestos a diversos factores que pueden propiciar en ellos conflictos emocionales dentro del ámbito laboral. Por lo que se puede inferir que las personas que viven y trabajan en los campamentos de la empresa Cartellone presentan despersonalización a cualquier edad.

Por último, con respecto a la realización personal los datos muestran que el 96% de los trabajadores en edades comprendidas entre 31 a 40 años presentan un nivel bajo de realización personal, al igual que las personas que se ubican entre las edades 21 a 30 años (92%) y edades de 41 a 50 años (58%).

Los trabajadores jóvenes y mayores tienen tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, siente insuficiencia profesional y baja autoestima personal; vale decir, en estas edades hay tendencia a que sus ideales de superación no estén bien definidos y sus actividades sean sobrellevadas con dificultad con sensación de vacío y ausencia total de motivación. El individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas requeridas, esto también puede deberse al ausentismo de la familia, ya que trabajar lejos del hogar, puede provocar esa sensación de vacío y desmotivación, sin importar la edad que se tenga.

De lo anterior se deriva que no existe diferencia en las edades con respecto al bajo nivel de realización personal, ya que de un momento a otro estos sentimientos pueden aparecer.

Por otra parte no existen diferencias de edades con respecto la presencia de estrés laboral, cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, por lo que el estrés puede aparecer en menor o mayor grado.

**Cuadro N° 9**

**Estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Según cargo**

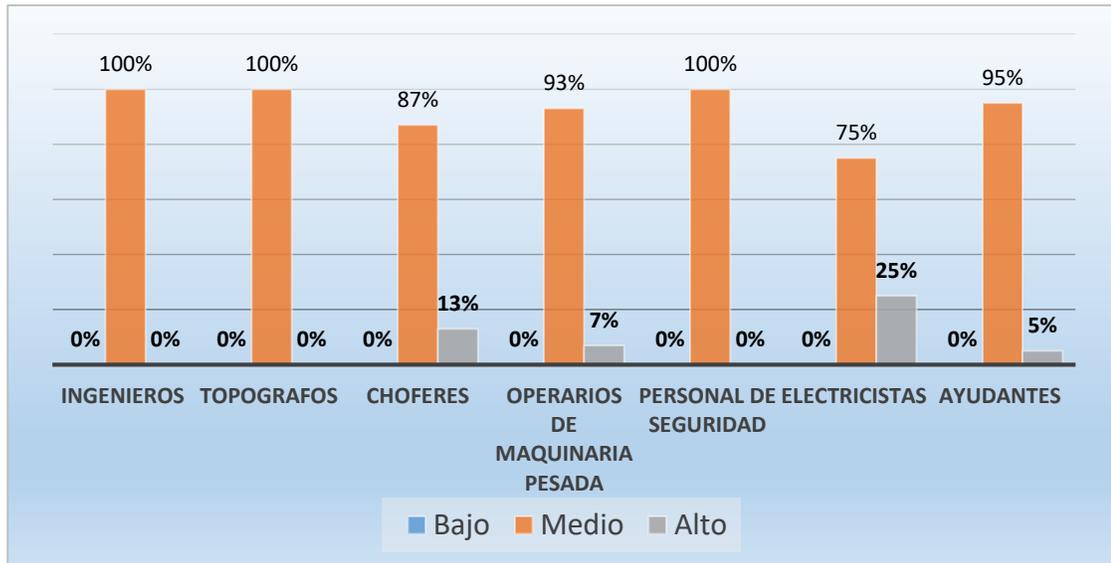
<b>NIVEL DE ESTRÉS LABORAL</b>																
<b>NIVEL</b>	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	4	100	12	100	13	87	13	93	5	100	3	75	17	95	67	93
<b>Alto</b>	0	0	0	0	2	13	1	7	0	0	1	25	1	5	5	7
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>																
<b>Nivel</b>	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	1	25	3	25	4	27	3	21	0	0	1	25	5	28	17	23
<b>Medio</b>	3	75	9	75	11	73	11	79	5	100	2	50	12	67	53	74
<b>Alto</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25	1	5	2	3
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100

<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>																
<b>Nivel</b>	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11	3	4
<b>Medio</b>	1	25	5	42	6	40	2	14	1	20	0	0	5	28	20	28
<b>Alto</b>	3	75	6	50	9	60	12	86	4	80	4	100	11	61	49	68
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>																
<b>Nivel</b>	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	3	75	11	92	12	80	14	100	5	100	3	75	17	95	65	90
<b>Medio</b>	1	25	1	8	3	20	0	0	0	0	1	25	1	5	7	10
<b>Alto</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 8

**Estrés laboral en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone construcciones civiles S.A. Según cargo**



**Fuente:** Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro N° 9, los ingenieros (100%), topógrafos (100%), personal de seguridad (100%), ayudantes (95%), operarios de maquinaria pesada (93%), choferes (87%) y los electricistas (75%), presentan un nivel medio de estrés; vale decir, que tienden a presentar en ocasiones periodos de estrés caracterizados por una progresiva pérdida de energías vitales con sentimientos de impotencia, indecisión y desesperanza personal.

No importa el cargo que ocupen los trabajadores de la empresa Cartellone, todos los integrantes, por diversos factores, tienden a presentar periodos de estrés ya sea por el salario insuficiente, presión por parte de sus compañeros y jefes, motivaciones deficientes, ausencia de incentivos o la misma responsabilidad que conlleva realizar su trabajo. El hecho que un solo trabajador padezca de periodos de estrés. Esa actitud puede provocar en los demás síntomas de estrés, ya que cada uno tiene su tarea que realizar y si uno no cumple con su labor, puede llegar a perjudicar al resto.

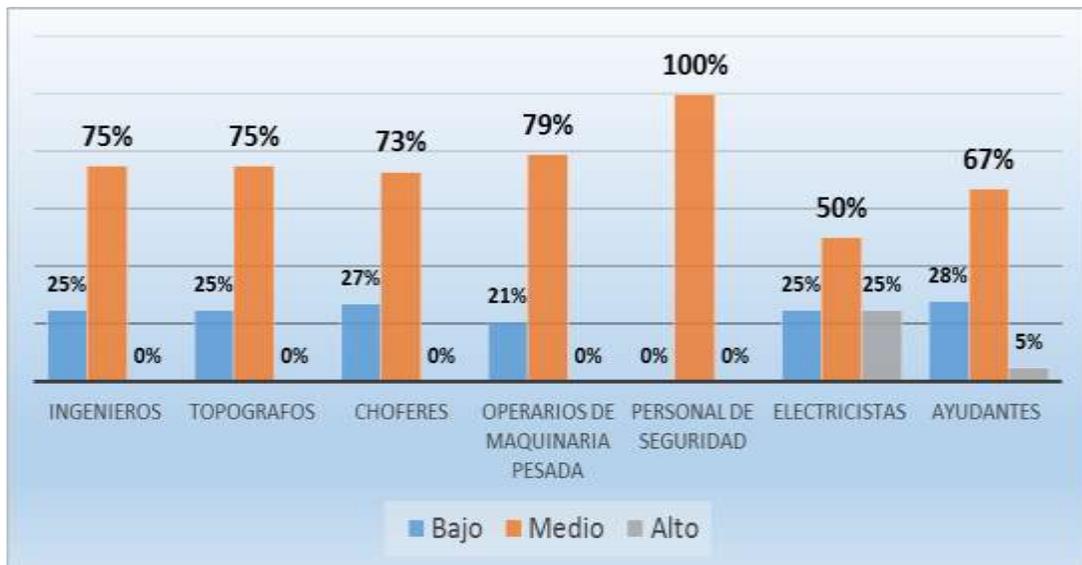
Pascual, M. (2014, pág. 12) indica que los ayudantes, ingenieros u operarios, no importa el sexo, la edad, el nivel de estudios o la profesión, todos están expuestos a diversos factores que pueden dar lugar a la aparición de un proceso de estrés crónico, que desemboque en un daño para la salud de los trabajadores conocido más popularmente como el “síndrome de estar quemado en el trabajo (SQT) o síndrome de Burnout”.

Así mismo García, S. (2011, pág. 8) todos los trabajadores del sector de la construcción son propensos a sufrir estrés en el trabajo debido a la incertidumbre típica de las obras, la obsesión por cumplir plazos, todo lo relacionado con el tema económico, etc., que llevan a un estado de ansiedad y en la mayoría de casos desemboca en estrés.

Se puede concluir que los trabajadores tanto ingenieros, operarios, electricistas, ayudantes, choferes, topógrafos como personal de seguridad son propensos a presentar un estrés dentro del nivel medio.

**Gráfica N° 9**

**Cansancio Emocional en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa Cartellone Construcciones Civiles S.A. según cargo**



**Fuente:** Elaboración propia

Según los datos obtenidos del Cuadro N° 9 el personal de seguridad (100%), operarios de maquinaria pesada (79%), los ingenieros (75%), topógrafos (75%), ayudantes (67%), choferes (63%) y los electricistas (50%) presentan un nivel medio de cansancio emocional durante periodos de fatiga y agotamiento emocional, por lo que en ocasiones tiende a presentar falta de energía con sentimientos de frustración y tensión, se sienten exhaustos por el trabajo y su fuerza física y emocional se va consumiendo.

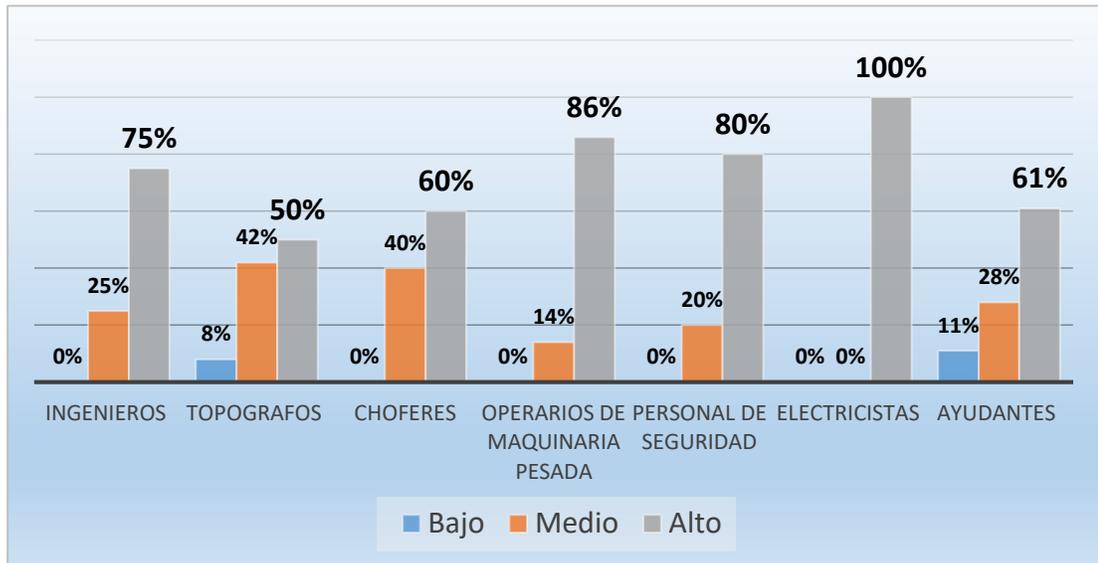
Como se puede observar, el 100% de los trabajadores que ocupan el cargo de personal de seguridad presentan periodos de cansancio emocional, a comparación de los demás, con una tendencia mínima a padecer de estrés. Esto puede deberse a la responsabilidad que conlleva su labor, es agotadora, ya que de alguna manera el trabajador de seguridad tiene que estar en un estado de alerta y en constante actividad de un lado a otro y en un estado de sedentarismo. Las relaciones con otros compañeros y con la misma empresa son nulas, debido a que la mayoría de los vigilantes realizan sus funciones generalmente en soledad, incluso limitados a la hora de tomar decisiones (Valdez, T. 2014, pág. 13)

De alguna manera cada integrante dentro de la empresa Cartellone tiene responsabilidades y tareas que cumplir, al momento de experimentar cansancio o fátiga emocional no existe diferencia con respecto al cargo que puedan ocupar, ya que todos en cualquier momento están expuestos a padecer periodos de estrés por exceso de trabajo y faenas repetitivos, que hacen que los trabajadores se sientan agotados y sin ganas de hacer nada.

Se puede inferir que la presencia de periodos de cansancio emocional se puede presentar en cualquier trabajador, que ocupa un cargo dentro de la empresa Cartellone.

Gráfica N° 10

**Despersonalización en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según cargo**



**Fuente:** Elaboración propia

Los datos reflejan con respecto a la despersonalización que los trabajadores cargos de electricistas (100%), operarios de maquinaria pesada (86%), personal de seguridad (80%), los ingenieros (75%), ayudantes (61%), choferes (60%) y topógrafos (5%), presentan una alta despersonalización; vale decir, son más propensos a presentar actitudes negativas y como son personas que viven y trabajan ahí manifiestan actitudes de irritabilidad, pérdida de la motivación hacia el trabajo, todo producto de un endurecimiento afectivo porque existe una excesiva separación hacia los otros trabajadores, usa actitudes despectivas, e intentos de culpar a los otros de sus propias frustraciones.

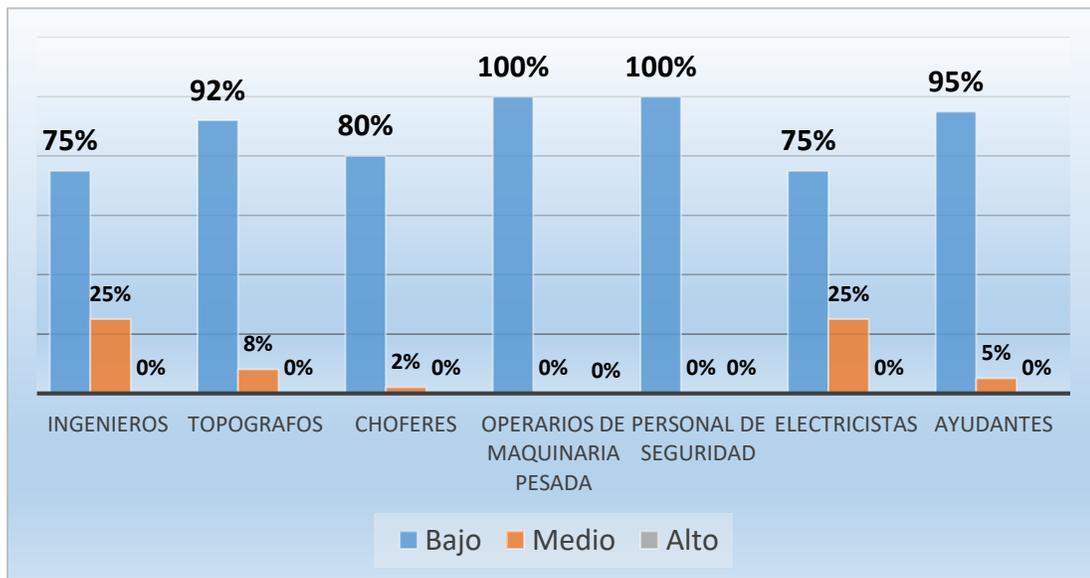
Como se observa en la Gráfica N° 10, el 100% de los electricistas presentan una alta despersonalización a comparación de los demás cargos, por lo que se puede deducir que en ellos existe una mayor tendencia a experimentar cambios de ánimos, expresados a través de conductas negativas; de alguna manera no están pudiendo sobrellevar las exigencias laborales o situaciones que están dando lugar a ese sentimiento.

Los trabajadores que ocupan un cargo en la empresa experimentan una alta despersonalización, así es posible que los trabajadores se encuentren irritables y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con los compañeros y jefes. Otras veces ese cambio de actitud puede producirse en sentido totalmente diferente, los trabajadores simplemente se muestran indiferentes.

Los choferes, operarios de maquinaria pesada, personal de seguridad, topógrafos, electricistas e ingenieros presentan actitudes negativas dentro del entorno laboral, algunos en mayor grado y otros en menor grado. No existe diferencia con respecto al cargo que ocupan los trabajadores.

**Gráfica N° 11**

**Realización personal en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. según cargo**



**Fuente:** Elaboración propia

Se puede observar que, en su mayoría, los trabajadores presentan una realización personal baja, los operarios de maquinaria pesada (100%), personal de seguridad

(100%), los ayudantes (95%), topógrafos (92%), los electricistas (75%) e ingenieros (75%), todos se caracterizan por presentar sentimientos de desvaloración con respecto a su trabajo y así mismos. Consideran que no están haciendo un trabajo que perciban como que vale el esfuerzo realizarlo. En cuanto a sus ideales de superación no están bien definidos y sus actividades son sobrellevadas con dificultad, con sensación de vacío y ausencia total desmotivación, así el individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas que se le hacen ni cree tener posibilidades razonables de promoción o realización personal.

Como se puede apreciar, el 100% de los trabajadores de seguridad y operarios de maquinaria pesada se encuentran en un nivel bajo de realización personal a comparación de los demás trabajadores, que ocupan otros cargos. Se observa una tendencia mayor a experimentar sensación de vacío con incapacidad total para poder desarrollar el trabajo y se caracteriza por respuestas negativas hacia sí mismo y hacia el trabajo.

Los trabajadores que viven en el campamento de la empresa Cartellone pero con cargos diferentes, de igual manera experimentan en mayor o menor grado una baja realización personal. En cuanto a sus ideales de superación no están bien definidos y sus actividades son sobrellevadas con dificultad, con sensación de vacío y ausencia total de motivación. En este punto el individuo no se ve capaz de satisfacer las demandas que se le hacen ni cree tener posibilidades razonables de promoción o realización personal.

Como podemos ver, casi nadie se escapa del stress en el ámbito laboral debido a que cada oficio o tarea tendrá su momento más álgido, pero también es importante considerar que el stress se estaciona o afecta más a la persona dependiendo de su aptitud, su realización en su puesto de trabajo y de la misma estructura organizacional.

Se puede concluir que todos los trabajadores que ocupan diferentes cargos en la empresa Cartellone, presentan un nivel bajo de despersonalización.

## 5.4 DEPRESIÓN

Con el fin de responder al cuarto objetivo específico: indagar en nivel de depresión en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A., se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 10**

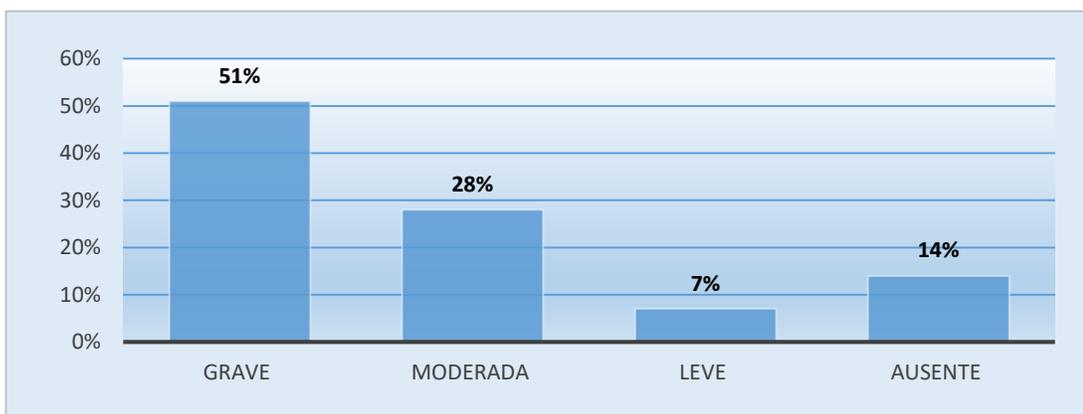
**Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

Nivel	Frecuencia	%
Grave	37	51
Moderada	20	28
Leve	5	7
Ausente	10	14
<b>TOTALES</b>	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfica N° 12**

**Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**



**Fuente:** Elaboración propia

La **Depresión** se trata de un trastorno emocional que hace que la persona se sienta triste y desganada, experimentando un malestar interior y dificultando sus interacciones con el entorno. (Pérez, J. 2012, pág. 25). Caracterizado por un estado de melancolía, tristeza, desesperación. La intensidad y duración depende de los factores que desencadenan el proceso y de la situación actual de la vida del individuo. Cuando hablamos de depresión laboral se hace referencia a un sentimiento de tristeza profundo, desánimo y falta generalizada de energía y motivación asociada al trabajo.

En la Gráfica N° 12 se observa al 51% de las personas que trabajan y viven en los campamentos, quienes presentan un **nivel de depresión grave**, sus síntomas son mayores, dejando efectos negativos sobre sus vidas y se caracterizan por un sentimiento de tristeza, ansiedad, desmotivación laboral, cansancio y agotamiento constante, se irritan fácilmente con sus compañeros, tienen sensaciones de que están cometiendo muchos errores y aducen falta de concentración.

Como indica Márquez, S. (2011, pág. 54) el trabajador deprimido no se interesa por nada y se inhibe en su hundimiento, procesando poca información del exterior y emite aún menos información suya hacia al exterior. No se puede contar con él porque no se concentra, no se conecta, porque aunque de momento diga que sí colabora, luego no se presenta y se culpabiliza por ello. El trabajador depresivo se sitúa en retirada afectiva, se sostiene en un estado de aislamiento y abandono hacia los demás, le molesta incluso la vitalidad de los otros. Esta negación de su mundo laboral es vivenciada como impotencia e incapacidad de poder seguir viviendo como los demás. La alternativa acaba siendo el aislamiento, la baja o el abandono laboral.

Se puede inferir que los trabajadores presentan estas características debido a que no pueden mantener el control de sus trabajos, por la impotencia sobre la consecución de los resultados, las condiciones laborales estresantes, los conflictos o problemas con sus compañeros de trabajo o responsables, sus trabajos no son remunerados según el esfuerzo que realiza y, así mismo, por la falta de reconocimiento del trabajo realizado.

Según Orduña, A. (2003, pág.14), la depresión puede por tanto tener importantes consecuencias sobre la capacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral de forma efectiva. Algunas personas con depresión, tienen incluso que dejar de trabajar durante algún tiempo a causa de la gravedad de los síntomas. Muchos, sin embargo, intentarían continuar luchado consciente de que su rendimiento es peor de lo habitual.

Tomando en cuenta los resultados de los rasgos de personalidad, autoestima y estrés laboral se puede inferir que los trabajadores presentan una depresión grave debido a que no cuentan con las herramientas de afrontamiento necesarias para enfrentar los conflictos laborales. Muchas de las exigencias diarias corroen de manera visible la energía y el entusiasmo de los trabajadores y generan de esta forma efectos significativos en los sujetos como la disminución de la calidad de vida y del potencial creativo y déficit en la dedicación y la productividad.

Para concluir las personas que viven y trabajan en campamentos, presentan un nivel de depresión grave, caracterizada por sentimientos de insatisfacción, cansancio y pérdida de energía, presencia de ansiedad, preocupación, irritabilidad o tensión, sentimientos de culpa, inutilidad o desamparo, pérdida de motivación y de interés en las actividades normales de la vida diaria.

### Cuadro N° 11

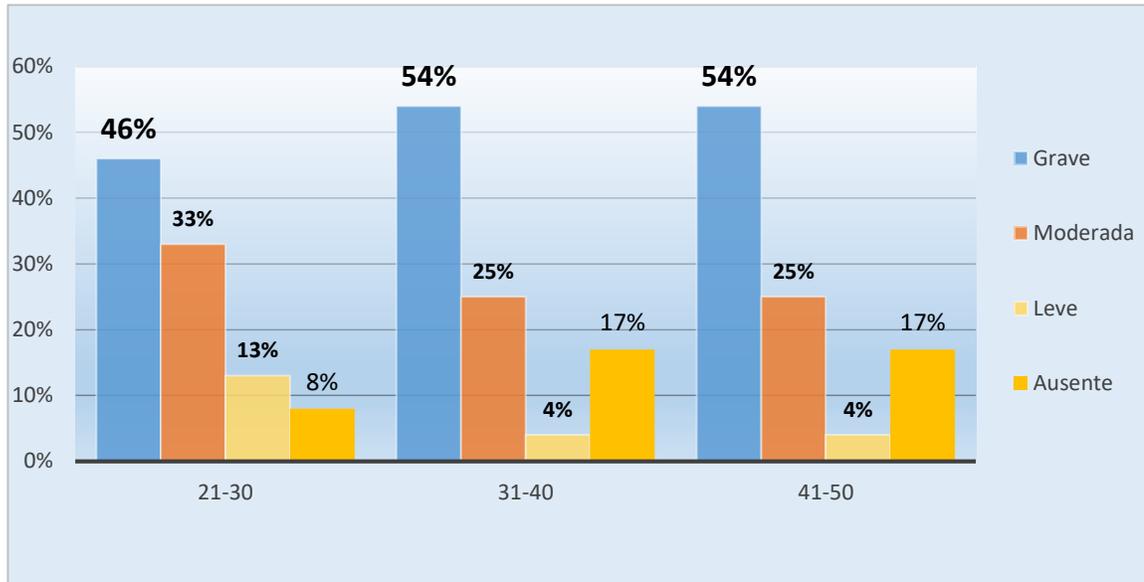
#### Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Según edad

NIVEL	21-30		31-40		41-50		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Grave</b>	11	46	13	54	13	54	37	51
<b>Moderada</b>	8	33	6	25	6	25	20	28
<b>Leve</b>	3	13	1	4	1	4	5	7
<b>Ausente</b>	2	8	4	17	4	17	10	14
<b>TOTALES</b>	24	100	24	100	24	100	24	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfica N° 13**

**Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Según edad**



**Fuente:** Elaboración propia

En el Cuadro N° 13 se observa que el 54% los trabajadores entre las edades 31 a 40 y 41 a 50 años, presentan depresión grave, al igual que los trabajadores en edades comprendidas entre 21 a 30 años (46%). caracterizados por presentar un estado de ánimo inestable, fatiga, insatisfacción e indecisión dentro del ámbito laboral. Se puede inferir que en todas las edades los trabajadores pueden experimentar una depresión grave, los síntomas en los más jóvenes pueden ser diferentes en comparación a los de mayor edad.

Existe una tendencia mínima al incremento de la depresión especialmente en edades entre 31 a 50 años. Mientras que edades entre 21 a 30 existe depresión grave, pero en menor porcentaje. Son muchos los motivos que pueden causar una depresión por trabajo: una mala relación con el jefe, un entorno de trabajo hostil o controlador, rivalidades entre compañeros de trabajo o la incertidumbre del despido, pero también

la insatisfacción por un trabajo que no nos llena, no encontrar ningún reconocimiento a nuestro esfuerzo o la apatía producto de la rutina.

Sea el motivo que fuese los trabajadores de la empresa Cartellone a cualquier edad tienden a experimentar graves periodos de depresión. Así lo indica Pascual, M. (2014, pág. 13) a cualquier edad, la depresión por trabajo se caracteriza por falta de interés, agotamiento físico y mental, falta de concentración, apatía, desilusión, frustración y tristeza. Dada la importancia que tiene el trabajo en nuestras vidas, se trata de un tipo de depresión que hay que tratar con mucho cuidado, porque puede llevarnos a perder el empleo o a incapacitarnos para buscar uno nuevo.

Se puede inferir que en todas las edades los trabajadores presentan depresión grave. A mayor edad existe una mínima tendencia en el incremento del nivel de depresión.

**Cuadro N° 12**

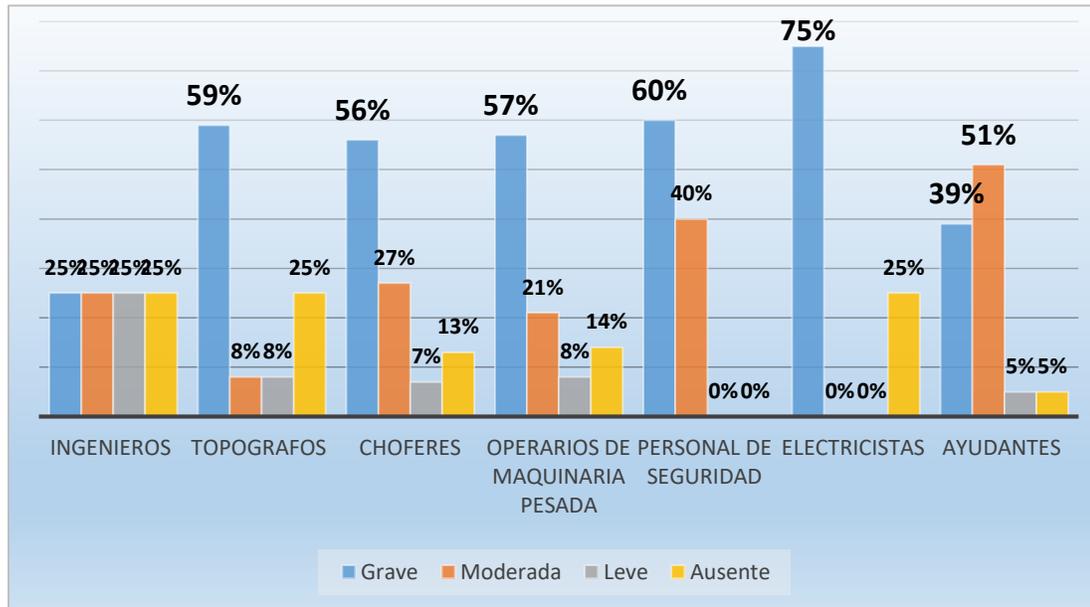
**Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Según cargo**

NIVEL	Ingenieros		Topógrafos		Choferes		Operarios de maquinaria pesada		Personal de seguridad		Electricistas		Ayudantes		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Grave</b>	1	25	7	59	8	56	8	57	3	60	3	75	7	39	37	51
<b>Moderada</b>	1	25	1	8	4	27	3	21	2	40	0	0	9	51	20	28
<b>Leve</b>	1	25	1	8	1	7	1	8	0	0	0	0	1	5	5	7
<b>Ausentes</b>	1	25	3	25	2	13	2	14	0	0	1	25	1	5	10	14
<b>Totales</b>	4	100	12	100	15	100	14	100	5	100	4	100	18	100	72	100

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfica N° 14

Nivel de depresión en las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A. Según cargo



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el Cuadro N° 14, los electricistas (75%), personal de seguridad (60%), topógrafos (59%), choferes (56%), operarios de maquinarias pesadas (57%) presentan depresión grave, caracterizándolos por tener síntomas de tristeza, ansiedad, desmotivación laboral, cansancio y agotamiento constante. Se irritan fácilmente con sus compañeros, las sensaciones de que está cometiendo muchos errores y la falta de concentración interfiere con la capacidad de un hombre para trabajar, dormir, estudiar, comer y disfrutar de la vida.

Los trabajadores ayudantes presentan una depresión moderada, por lo que sus son también igual que los mencionados arriba pero en menor grado.

Así mismo, se puede observar en la Gráfica N° 14 que los trabajadores con el cargo de ingenieros no muestran una característica específica, puesto que un 25% sufre

depresión grave, el otro 25% depresión moderada, sucesivamente un 25% depresión leve y por último el 25% están con depresión ausente, esto puede deberse a una variación constante en el estado emocional del trabajador.

La depresión puede presentarse en cualquier momento y afectar a cualquier persona. Las razones son tan variadas como incomprensibles; sin embargo, cuando la angustia proviene del desempeño, el ambiente o las tareas laborales es determinante reconocerlo y buscar la manera de abordar el problema.

Se puede concluir que los electricistas, el personal de seguridad, topógrafos, choferes y operarios de maquinarias pesadas presentan depresión grave a diferencia de los ayudantes, quienes presentan una depresión moderada y en los ingenieros no se identifica una característica específica.

## **5.5 ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS**

A continuación se realizara un análisis de cada una de las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación y se fundamentara si se aceptan o se rechazan las mismas de acuerdo a los resultados obtenidos.

La primera hipótesis planteada en la investigación fue:

***H1. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan rasgos de personalidad caracterizados por ser reservados, tímidos, con baja integración y mucha tensión.***

En cuanto a los resultados obtenidos esta hipótesis planteada se acepta, ya que los resultados arrojados, en el Cuadro N° 2, reflejaron que los trabajadores presentan los rasgos de personalidad de sizoimia (64%), timidez (56%), baja integración (61%) y mucha tensión (85%), caracterizados por ser reservados, fríos, rígidos, susceptibles, cautelosos, autoconflictivos, descuidados de las reglas sociales, demasiado fatigados.

Así mismo, presentan otros rasgos con porcentajes significativos: poca fuerza del yo (85%), poca fuerza del superyó (86%), inseguridad (50%) y radicalismo (85%), describiéndoles como trabajadores emocionalmente inestables, despreocupados de las reglas, inseguros, personas críticas y cambiantes.

La segunda hipótesis planteada dice:

***H2. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan una autoestima baja.***

De acuerdo con los porcentajes obtenidos se rechaza la hipótesis. Como se observa en el Cuadro N° 4 solo el 29% de los trabajadores presentan una autoestima baja. Se distingue que un 49 % de los trabajadores tienen una autoestima regular, vale decir que se encuentran en un grado aceptable de confianza en sí mismo.

Como tercera hipótesis se planteó:

***H3. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan estrés alto, caracterizado por un alto nivel de cansancio emocional, alta despersonalización y baja realización personal.***

De manera general el Cuadro N° 8 nos muestra que los trabajadores presentan un nivel de estrés medio (93%) caracterizados por mostrar un nivel medio de cansancio emocional (74%) con periodos de agotamiento físico y emocional; así mismo, tienen un nivel alto de despersonalización (68%) son personas con actitud negativa hacia los demás y por último, en lo que respecta a su realización personal, se encuentra en un nivel bajo (90%) vale decir con sensación de vacío y ausencia total de motivación. Por lo que la hipótesis se rechaza, debido a que los trabajadores solo el 7% presentaron un estrés alto y el 2% un alto nivel de cansancio emocional

Finalmente la última hipótesis hace mención:

***H4. Las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone presentan depresión moderada.***

Como se observa en el Cuadro N° 13, los trabajadores presentan un nivel de depresión grave (51%) caracterizada por sentimientos de insatisfacción, cansancio y pérdida de energía, presencia de ansiedad, preocupación, irritabilidad, tensión, inutilidad, pérdida de motivación, por lo que se rechaza la hipótesis, debido a que solo el 28% de los trabajadores tienen depresión moderada.

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Luego de haber procedido con el análisis e interpretación de los resultados se llegaron a las siguientes conclusiones.

#### **Conocer los rasgos de personalidad en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A**

- En base a los datos arrojados por el inventario de personalidad 16 PF, los trabajadores se caracterizan por ser reservados, fríos, rígidos, susceptibles, cautelosos, autoconflictivos, descuidado de las reglas sociales, demasiado fatigados, emocionalmente inestables, despreocupados de las reglas, inseguros, personas críticas y cambiantes.
- Los trabajadores en edades de 21 a 30 años se caracterizan por ser reservados, tímidos, inseguros, los que se encuentran en edades de 31 a 40 años, se caracterizan por ser emocionalmente inestables y por último los que tienen entre las edades de 41 a 50, presentan los rasgos de poca fuerza del yo, baja integración, radicalismo y mucha tensión.

#### **Identificar el nivel de autoestima que presentan las personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

- Los trabajadores tienden a presentar una autoestima regular, vale decir que se encuentran en un grado aceptable de confianza en sí mismos. Sin embargo aquella puede disminuir de un momento a otro dependiendo de las situaciones laborales.
- Los trabajadores entre las edades de 31 a 40 y 41 a 50 años son propensos a presentar una autoestima regular, en ocasiones son inseguros con dificultad para tomar decisiones, desconfiados a diferencia de los trabajadores en edades de 21 a

30 años, quienes tienden a una autoestima baja; es decir, que a mayor edad existe mejores niveles de autoestima.

- Según cargo, los ingenieros tienden a presentar una baja autoestima a diferencia de los demás trabajadores que ocupan otros cargos como ser electricistas, operarios de maquinaria pesada, choferes, ayudantes, topógrafos, el personal de seguridad.

**Describir el estrés laboral en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

- Los trabajadores presentan un nivel medio de estrés, caracterizados por mostrar periodos de agotamiento físico y emocional, con una actitud negativa hacia los demás y con sensación de vacío, y ausencia total de motivación.
- Según la edad no existen diferencias los trabajadores pueden presentar periodos de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en cualquier momento de sus vidas, dependiendo de la situación laboral que pueda provocarles estrés.
- Según los cargos que ocupan los trabajadores no existen diferencias con respecto al estrés, ya que todos los operarios de maquinaria pesada, los choferes, el personal de seguridad, los ayudantes, los topógrafos, los electricistas e ingenieros, presentan estrés laboral dentro del nivel medio, con periodos de fatiga, actitudes negativas y sensación de vacío de ideales.

**Indagar el nivel de depresión en personas que trabajan y viven en los campamentos de la empresa José Cartellone Construcciones Civiles S.A.**

- Las personas que viven y trabajan en campamentos presentan un nivel de depresión grave, caracterizada por sentimientos de insatisfacción, cansancio y pérdida de energía, presencia de ansiedad, preocupación, irritabilidad o tensión, sentimientos de culpa, inutilidad o desamparo; pérdida de motivación y de interés en las

actividades normales de la vida diaria, lentitud y errores frecuentes en su labor, dificultades en la concentración con olvidos frecuentes e inadecuado cumplimiento horario laboral.

- Según edad no existe diferencia, ya que en cualquier edad los trabajadores que viven en campamentos de la empresa Cartellone presentan depresión grave.
- Con respecto al cargo, los operarios de maquinaria pesada, los choferes, el personal de seguridad, los topógrafos y los electricistas presentan depresión grave a diferencia de los ayudantes quienes presentan una depresión moderada, mientras que el los ingenieros no se idéntica una característica específica.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

### **A la empresa**

- Gestionar talleres de autoestima y cursos dedicados a mejorar la actitud de sus trabajadores, con la finalidad de mantener y fortalecer altos niveles de autoestima que les permitan establecer mejores relaciones interpersonales e implementar herramientas para evaluar continuamente la autoestima de sus trabajadores, con el fin de conocer y brindar ayuda a las personas que lo necesiten.
- Implementar talleres a cargo de expertos, que orienten a los trabajadores sobre los cambios de actitudes personales, con el objetivo mejorar el manejo de las situaciones de estrés inherentes al trabajo: técnicas de autocontrol, de relajación o de comunicación asertiva.
- Consideren tener un departamento de salud laboral, que implemente programas de asistencia a quienes trabajan en la empresa. Se trate de un área que verdaderamente se ocupe de sus necesidades, que les brinde apoyo psicológico, para tratar todos sus problemas psicológicos.
- Implementar técnicas de relajación para combatir las distintas situaciones estresantes, que se viven día a día en el trabajo. Así mismo implementar planes de

seguridad laboral, que incluyen el diagnóstico y prevención de enfermedades asociadas al trabajo, por ejemplo como el estrés a través de actividades diarias y anuales de fortalecimiento de la salud en el entorno laboral.

### **A los trabajadores**

- Se recomienda someterse a un proceso de terapia individual o grupal, para mejorar su estado emocional mediante el reconocimiento de sus propias emociones y el control de ellas.
- Mantener una actitud positiva que les ayudará a mantener un equilibrio saludable. Esto también incluye llevar una vida sana con una alimentación correcta y realizar alguna actividad física.
- Cultivar relaciones amigables en el trabajo es fundamental para evitar la depresión y la ansiedad. No solo hará que te sientas mejor emocionalmente, sino que pueden ser una fuente invaluable de apoyo en momentos difíciles.

### **A futuras investigaciones**

- Se recomienda realizar el estudio con una muestra mayor de personas, tanto de mujeres como de hombres, incluyendo la variable de satisfacción familiar y satisfacción laboral.
- Realizar un estudio referente a las estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés, a partir de eso elaborar programas para la prevención del estrés laboral.