

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y

JUSTIFICACIÓN DEL

PROBLEMA

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios sociales que surgen a diario en el mundo influyen, en el accionar de cada individuo en su bienestar individual y colectivo; por tanto, el trabajo es una fuente fundamental para la supervivencia de todos, tiene como finalidad favorecer el desarrollo de las personas y asegurar la estabilidad de ingresos salariales en su economía propia. Sin embargo, el trabajo se ha convertido en un bien inestable y escaso por ello hay que considerar el trabajo, tanto el remunerado, como el no remunerado, como el voluntario y en todos los ámbitos en que se pueda darse.

En los últimos años el trabajo se ha visto afectado por la pandemia mundial del virus Covid-19, donde provocó pérdidas de horas, días y meses de trabajo y el consiguiente aumento del desempleo, reducción de los ingresos laborales y empresariales; hubo cierres y quiebras de empresas, afectando económicamente, socialmente y psicológicamente a millones de personas. En la actualidad el panorama laboral se ha ido recuperando de a poco en varios sectores, el impacto ha sido significativo en el ámbito laboral así también en el área de la construcción porque es un sector que genera demasiada economía, es el que más rápidamente se ha recuperado, gracias a su potencial para crear puestos de trabajo.

Por tanto, es importante estudiar a los trabajadores de la construcción que han convertido en uno de los principales motores para la economía a nivel mundial, nacional y local en la sociedad. Gracias a su potencial para crear puestos de trabajo porque no tienen una jerarquía para comenzar a trabajar lo hacen desde abajo, es decir que no tienen un personal seleccionado si no que el que quiera aprender es tomado en cuenta en el área de la construcción, es por esto que se comienza a trabajar como peón, ayudante de albañil, medio oficial (media cuchara), maestro albañil de primera y maestro responsable de obra. También se puede observar que en este trabajo hay poca afluencia de trabajador es de sexo femenino ya que se usa demasiado la fuerza física. Los trabajadores están expuestos a una variedad de situaciones que pueden afectar su salud, una de ellas es los cambios de clima que hacen que los albañiles sean una población vulnerable, porque están expuesto al calor, lluvia y frio que afecta a su salud, provocando ciertas enfermedades como: resfríos agudos, fiebres, dolores

de cabeza, mala alimentación, insolación, quemaduras de sol y alergias. También se puede hacer referencia a la seguridad industrial que existe en nuestro país, ya que los trabajadores no usan la indumentaria por un problema de cultura, es decir porque es incómodo usar la indumentaria adecuada, por esta situación los albañiles están expuestos a diferentes riesgos, accidentes y peligros en horario de trabajo, porque no usan la indumentaria necesaria para cumplir con su trabajo, sino que ellos usan pantalones, camisas, y zapatos desgastados para realizar su labor, así también se exponen a sufrir accidentes dentro del mismo, porque no tienen cuidado con su persona y el bienestar de su salud física. Tampoco usan las medidas de protección adecuadas dentro del rubro como ser: botas, sombreros, guantes, barbijos, lentes, overoles y casco, que tienen el fin de proteger a cada uno de los trabajadores, esto se denomina seguridad industrial. A largo plazo, se presentan consecuencias patológicas como las enfermedades de problemas de columna por el uso excesivo de fuerza, cáncer de pulmones por no usar barbijos para la preparación de sustancias químicas como la cal, problemas de vista porque no usan los lentes cuando cortan cerámicos y hierro, quemaduras con los químicos porque no tienen la protección adecuada.

Dentro la ciudad de Tarija existe un SOAT C, es un seguro obligatorio de accidentes para trabajadores de la construcción, que es para salvaguardar el bienestar de los trabajadores de la construcción,

Según el Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (2022), mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos a trabajar experimentaron agotamiento. El trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. La intimidación y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing") son las quejas clave de acoso laboral que tienen un impacto negativo en la salud mental. Sin embargo, hablar o revelar la salud mental sigue siendo un tabú en los entornos laborales de todo el mundo.

La labor que realizan los trabajadores de la construcción siempre será singularmente de mucho esfuerzo, con mucha presión y de naturaleza cíclica. Hace tiempo se sabe que este tipo de labor pasa factura físicamente a los trabajadores; sin embargo, es necesario reconocer

que también pasa factura mentalmente, presentándose numerosas situaciones de riesgo que tienen que ver con el estrés laboral.

A nivel internacional en Costa Rica, Aguilar y Arrieta (2022), en su estudio sobre factores de riesgos psicosociales presentes en el sector construcción de una empresa constructora, se obtuvo que los colaboradores de la construcción están expuestos a diferentes riesgos psicosociales que afectan su desarrollo laboral, personal y emocional. Por ejemplo, altos ritmos de trabajo, pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento, inestabilidad laboral y poco desarrollo de liderazgo, lo cual los lleva a sufrir estrés y desgaste físico.

Por otro lado, Bances (2021), en su estudio realizado en Ecuador sobre el estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa W& constructores SRL, se determinaron niveles medios de estrés laboral en la organización debido a la sobrecarga de trabajo y el poco tiempo para realizar las actividades. Asimismo, los valores más altos de estrés se dieron en las dimensiones apoyo de compañeros de trabajo, y equilibrio de vida – trabajo debido a la falta de apoyo de sus pares para resolver algún problema, ocasionando confusiones y demoras en el trabajo; además, se encontró un desequilibrio en relación con las tareas que desempeñan en la organización y los roles de su vida diaria.

A nivel nacional en Bolivia, en un artículo publicado por el DEBER (2017, párr. 1), en una la entrevista realizada a Corilla Montilla de profesión psicóloga, indica que en Bolivia no existe la baja médica por estrés laboral, sino que se otorga por enfermedades físicas y detrás de esas afecciones también hay historias de estrés, atribuyó este mal a una carga ocupacional excesiva, jornadas laborales largas, objetivos irrealistas dentro de la empresa, el trato poco amistoso entre colegas y la falta de liderazgo, motivos que deben ser una señal de alerta que afecta a la productividad; los empleados sienten demasiada presión, ocupación mental y, por consiguiente, afección física. Así mismo desde la perspectiva del endocrinólogo Douglas Villarroel, la persona sometida a estrés laboral permanente, que trabaja con atención al cliente o tiene presiones y trabajos acumulados, segrega hormonas del estrés que el organismo no elimina a tiempo y así ocurren daños a la salud que se dan en diferentes escalas, desde desconcentración hasta afecciones cardíacas.

A nivel regional en Tarija con la información proporcionada por Montaña (2019, párr. 4), indica que un reciente estudio revelado por el centro de investigación de la Universidad Privada Domingo Sabio, menciona que indicadores del síndrome de “Burnout” o también llamado “Síndrome del trabajador quemado”, está presente en Tarija, puesto que los tarijeños se sienten agotados física y emocionalmente, se sienten consumidos por su trabajo y aseguran que sus trabajos los están endureciendo emocionalmente.

Muchos de los aportes hacen mención a la presencia de estrés en los trabajadores, haciendo notar las situaciones o factores que dan lugar a su aparición; sin embargo, no toman en cuenta aspectos relacionados que son propios del individuo que de alguna manera pueden predisponer a que su bienestar se vea perjudicada dentro del ámbito laboral.

La personalidad y autoconcepto son dos aspectos que juegan un papel importante a la hora de afrontar alguna situación y más aún en este sector de la construcción que es percibida a menudo como una industria llena de individuos duros, renuentes a reconocer que necesitan ayuda. Existen rasgos de personalidad que ejercen influencia en la manera que el individuo hace frente a las situaciones de la vida y así mismo las experiencias estresantes pueden influir en el desarrollo de la personalidad y por ende interferir en su trabajo. Se quiere analizar la personalidad de los trabajadores para ver el rendimiento que tienen en sus labores y así también en que rasgos presentan más inclinación ya que son vistos como personas que tienen poco interés sobre su imagen física. Así también conocer que autoconcepto tienen ellos de sí mismos, es decir cómo se evalúan en el ámbito individual, social y laboral dentro de su entorno cotidiano.

En los ambientes laborales estresantes, competitivos y agresivos, en cambio, los empleados que sostienen un enfoque más relajado ante el estrés, no dejan que las presiones afecten su calma ni su buen humor o su vida personal. Así mismo, hay sujetos con personalidad muy sensible y se ven vencidos ante el estrés y la ansiedad que le ocasiona su ambiente laboral, de igual forma una persona que considere que desarrolla su trabajo con éxito tendrá un autoconcepto alto; sin embargo, si considera que su trabajo no es lo suficientemente bueno disminuirá la confianza en sí mismo y por ende el incremento de estrés.

En presente estudio se pretende conocer cómo los trabajadores de la construcción están expuestos a inestabilidad laboral, horas extras, y otras causas que pueden tener consecuencias negativas en el ámbito laboral, influyendo en la satisfacción que el empleado siente por cada labor que desempeña dentro de la construcción y esto pueda afectar su bienestar psicológico en el ámbito personal familiar o social dentro del contexto laboral.

En base a la información recabada se plantea el problema de investigación en los siguientes términos:

¿Cuáles son los rasgos de personalidad, el nivel de autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija?

1.2. Justificación

La presente investigación tiene como finalidad conocer los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores de la construcción. Ya que es importante y necesario enriquecerse de información para poder comprender los rasgos de personalidad, el nivel de autoconcepto y el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la construcción porque es una población muy importante ya que es la que genera más economía en el país y necesita de programas que ayuden a mejorar el clima laboral y organizacional mediante estrategias que aporten al desarrollo integral y laboral de esta población a estudiar.

Diversas investigaciones en el mundo hacen mención al conjunto de manifestaciones que existen y muchas teorías hacen hincapié en la redacción de la personalidad, autoconcepto y estrés laboral es debido a la importancia que se da a este tema por la situación actual que vive cada persona en su cotidiano vivir, por esto es de gran imprescindible seguir indagando e investigando con respecto a este tema de estudio.

Es de gran importancia alcanzar el conocimiento suficiente sobre temas en particular, en primer lugar, lograr un informe total sobre la población para así tener conocimiento de todo lo que se desarrolla en lo laboral, es decir los aspectos que concierne a la construcción en la ciudad de Tarija, para que así la investigación pueda ayudar a la población beneficiaria y así también a la institución.

Los diferentes resultados de relevancia que se alcancen en esta investigación son de gran importancia para la comprensión profunda del problema, que procura el bienestar de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y sus necesidades.

Esta investigación surge a partir de la observación de la realidad sobre los aspectos laborales, psicológicos y personales en los trabajadores, donde cada vez, es más frecuente la presencia de problemas que van en contra de su salud física y psicológica al exponerse a un trabajo duro que requiere de buenas condiciones físicas, un trabajo que está bajo las inclemencias de sol, las largas horas de jornada laboral entre otros, lo que lleva a una constante preocupación por la comprensión de los fenómenos que allí surgen y si cuentan con los recursos psicológicos necesarios para sobrellevar la situación, es por eso la inquietud de conocer los rasgos de personalidad, el autoconcepto y estrés dentro del contexto laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, y para ello es necesario empaparse de información suficiente para entender cada una de las variables de estudio.

En ese sentido como *aporte teórico*, sin lugar a dudas, los resultados obtenidos en la investigación se constituirán en un valioso aporte al conocimiento que llenará ese vacío existente sobre la temática abordada, para conocer la personalidad, el autoconcepto y el estrés laboral que son factores que determinan la poca importancia que le dan los trabajadores de la construcción a su cuidado personal. Así también aportará para tener una visión clara acerca de las características psicológicas de los trabajadores de la construcción, con lo que respecta a los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral, para así consolidarse una fuente de información y de apoyo para futuras investigaciones similares o afines a ella. Los resultados del aporte teórico permitirán elaborar estrategias de intervención y prevención para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la construcción en sus diferentes ámbitos.

El *aporte práctico* es la información que permitirá a los dirigentes y responsables de la institución acceder a datos reales y evidentes sobre la problemática que se desarrollan en los trabajadores. Para así crear un método de prevención de accidentes y corroborar la importancia que es tener un seguro que beneficie a su salud.

Así mismo permitirá brindar un diagnóstico y análisis acerca de la personalidad, autoconcepto y estrés dentro del ámbito laboral en los trabajadores constructores, ya que conociendo estos datos se podrán emplear programas de prevención y estrategias de afrontamiento ante el estrés, programas para desarrollar competencias interpersonales como la comunicación abierta, la escucha activa y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud y cómo pueden gestionarlos. Programas para el bienestar psicológico de los trabajadores para generar mejores condiciones en su vida laboral.

En cuanto al *aporte transversal*, la investigación permitirá dar información real a la institución que, a sus dirigentes, a los encargados de la obra, la población beneficiaria y para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II
DISEÑO TEÓRICO

CAPÍTULO II. DISEÑO TEÓRICO

2.1. Pregunta problema

¿Cuáles son los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general.

Determinar los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.

2.2.2. Objetivos específicos.

1. Identificar los rasgos de personalidad presentes en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.
2. Establecer el nivel de autoconcepto en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.
3. Describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.

2.3. Hipótesis

1. Los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, se caracterizan por presentar rasgos de personalidad de neuroticismo, amabilidad y responsabilidad, en un nivel alto.
2. Los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, se caracterizan por presentar un nivel bajo de autoconcepto a nivel laboral, social, emocional, familiar y físico.
3. Los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, presentan estrés, caracterizado por un nivel alto de cansancio emocional, alta despersonalización y baja realización personal.

2.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Rasgos de personalidad Son patrones persistentes de forma de pensar, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo y que se presenta en distintos entornos sociales. (DSM-5. 2014, pág. 645)	Neuroticismo	Ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad, vulnerabilidad.	Inventario de Personalidad NEO FFI (Paul Costa y Robert Mccrae) Muy Alto > 65 Alto 56 – 65 Medio 46 – 55 Bajo 36 – 45 Muy bajo < 36
	Extraversión	Cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas.	
	Apertura a la experiencia	Fantasía, estético, sentimientos, acciones, ideas y valores.	
	Amabilidad	Confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia, sensibilidad a los demás.	
	Responsabilidad	Orden de competencias, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación.	
Autoconcepto	Académico /laboral	Percepción de su desempeño como trabajador.	Cuestionario de Autoconcepto

<p>Es la opinión que una persona tiene sobre sí misma, que lleva asociado un juicio de valor. (García, B. 2001, pág. 5)</p>	Social	Percepción de su desempeño en las relaciones sociales.	<p>AF-5 (F. García y G. Musitu.)</p> <p>Alto (sobre 81) Medio alto (61-80) Medio (41-60) Medio bajo (21-40) Bajo (hasta 20)</p>
	Emocional	Percepción de su estado emocional y de sus respuestas a situaciones específicas.	
	Familiar	Percepción de su participación, integración, implicación familiar.	
	Físico	Percepción de su aspecto y condición física.	
<p>Estrés laboral</p> <p>Grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñar de forma óptima el</p>	Cansancio o agotamiento emocional	Fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos se han agotado.	<p>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Alto (27-54) Medio (19-26) Bajo (0-18)</p>
	Despersonalización	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes, frías hacia otras personas.	

trabajo. Fernández, B. (2007, p. 59	Realización personal	Sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo.	Alto (40-56) Medio (34-39) Bajo (0-33)
	Estrés laboral general	Conjunto de síntomas de cansancio emocional, despersonalización y realización personal	Presencia Ausencia Indicios

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO

III. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo, constituye los principales conceptos con relación con el determinado tema de investigación que es sobre rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de la ciudad de Tarija.

3.1. Personalidad

3.1.1. Definición de personalidad

Yang y Chiu , citado por Simkin (2015), afirma que el estudio de la personalidad ha mantenido su importancia con el pasar de los años, para la Psicología este es uno de los constructos más importantes en la formación del ser humano, Yang y Chiu, también menciona que “El estudio de la personalidad representa una de las áreas de mayor relevancia para la Psicología, al punto que resulta uno de los objetos de estudio de mayor presencia en la literatura académica”. (p. 340)

Delhom, et al, (2019), al hablar de la personalidad se refiere a la forma en que una persona pueda especular, apreciar y desenvolverse en todo su entorno, siendo sus rasgos quien los caracterice, sabiendo también que las actitudes, la manera de desarrollarse y tratar es como se va a identificar. No olvidando que son sistemas psicológicos que van a influir para que los individuos se puedan distinguir una de otras. (p. 2)

La Organización Mundial de la Salud, (citado por Viteri, 2016) menciona: La personalidad es considerada como aquel patrón que dirige la manera de pensar, sentir y actuar, así como su estilo de vida y su manera de adaptación individual. (p. 32)

Por su parte Costa y McCrae, 1999, (citado en Moya, et al. 2004) entienden la personalidad como una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones. Su origen es biológico y van desarrollándose desde la niñez hasta convertirse en estructuras estables en la adultez. Además, estas tendencias básicas se organizan de forma jerárquica, desde estructuras específicas (rasgos) a otras más generales (dimensiones). Así, las dimensiones que proponen son el Neuroticismo (emotividad negativa), la Extraversión (sociabilidad y emotividad positiva), la Apertura

(curiosidad cultural e intelectual), la Amabilidad (confianza interpersonal y simpatía), y la Responsabilidad (control de impulsos y organización). (p.2)

Asimismo, se considera un conjunto de características básicas y atributos distintivos de un individuo que crean las condiciones para el comportamiento en todos los ámbitos de la actividad humana.

En base a las argumentaciones de los autores se puede afirmar como la personalidad está conformada por un conjunto de características los cuales predisponen la conducta de una persona, al tomar en cuenta distintas particularidades tanto genéticas, físicas y del aspecto social. (Mamani y Quinteros, 2014, p. 23)

3.1.2. Rasgos de personalidad

La personalidad encierra dos conceptos: rasgos y personalidad, el primero abarca las actitudes que se aprenden y se forman a lo largo del tiempo, y el segundo lo define como un conjunto de características pensamientos y sentimientos en donde la persona construye su identidad individual y desarrolla habilidades en la interacción con otros individuos. (Arango, 2015, p. 10)

Según Cattell (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, según Castell (1998) son los siguientes:

- a. Los rasgos superficiales.** - Son los expresivos de la conducta. De una manera superficial pueden aparecer unidos; sin embargo, no cabrían conjuntamente, pueden ser descubiertos a través de diferentes métodos subjetivos.
- b. Los rasgos profundos.** - Son expresivos debido a una relación de conducta 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. (Pág. 157)

Mientras que, para Moreno, 2007, (citado por Bebelu, 2019), los rasgos se caracterizan por ser cuantitativos, generales, transituacionales y analíticos. Cuantitativos en referencia a su mensurabilidad y al hecho de que las personas se distinguen por obtener diferentes puntuaciones. Generales, ya que, a diferencia de los tipos, los rasgos se tienen en mayor o menor medida, pero se tienen. Transituacionales pues están presentes en todas las situaciones, aunque se manifiesten de forma diferente. Y, analíticos por el hecho de que es una unidad uniforme de conductas, lo cual no le quita que pueda descomponerse en unidades analíticas más pequeñas, pero siempre conservando su homogeneidad. Por ello, actualmente, se opta por evaluar la personalidad en términos de rasgos o dimensiones, ya que permiten reflejar de modo más exacto la pluralidad, el carácter idiográfico y la complejidad de las personas. (p.11)

Por su lado Feldman 2006, describe el rasgo como una característica que todos los seres humanos poseen, pero que cada individuo tiene un grado medible que se aplica en una persona en particular, por ejemplo, un individuo que sea sociable y otro que no lo sea, ambos poseen la característica de la sociabilidad, aunque una lo obtenga más elevado que la otra. No existe una definición concreta para explicar el concepto de rasgos de personalidad, sin embargo, los psicólogos especializados en el comportamiento de las personas presentan una serie de preguntas para comprender a cada individuo y clasificarlo según su conducta. (p. 393)

3.1.3. Componentes de los rasgos de personalidad.

Goldberg, 1993 (citado en Bebelu, 2019) menciona que a partir de los años ochenta y noventa se ha ido imponiendo un modelo estructural que propone cinco rasgos básicos como suficientes para la descripción completa de la personalidad, es el llamado modelo de los Cinco Grandes. (p.11)

Según Moreno, 2007 (citado por en Bebelu, 2019) los rasgos propuestos por el modelo de los cinco grandes son:

1. Neuroticismo: Abarca estados de ansiedad, tensión, nerviosismo, tendencia a preocuparse, a experimentar miedos, hostilidad e irritabilidad. Las personas que puntúan alto suelen también atravesar por estados depresivos que incluyen sentimientos de culpa, tristeza y soledad, así como ansiedad social, definida por sentimientos de vergüenza, sensibilidad al ridículo y sentimientos de inferioridad. Igualmente, presentan dificultad en el control de impulsos y baja capacidad para manejar el estrés. Describe a las personas caracterizadas por emociones negativas, por la preocupación y la inseguridad. Tienden a tener poca estabilidad emocional, poco control personal y escasa capacidad para plantearse objetivos. Suelen ser personas permanentemente insatisfechas consigo mismas y con el medio que les rodea, por lo que tienen dificultad para establecer adecuadas relaciones interpersonales y presentan un bajo nivel de autoestima. (Pág. 12)

2. Extraversión: Son personas a quienes les encanta establecer muchas relaciones sociales, interactuando con otras personas cuando tienen la posibilidad de hacerlo. Son gente amistosa, afectuosa, locuaz y que le gusta la diversión. Generalmente, mantienen más relaciones sexuales sin compromisos permanentes y hacen amigos rápidamente. Les agrada estar en constante actividad buscando el acercamiento a 13 fuentes de estimulación que les permitan experimentar emociones positivas. (Pág. 12)

3. Apertura a la experiencia: Las personas que puntúan alto en esta dimensión suelen ser personas curiosas e intelectualmente activas, a quienes les gusta tener más información sobre lo que tienen y lo que hacen. Buscan nuevos proyectos y nuevas oportunidades, lo que en algunas personas se convierte en preferencias artísticas y creatividad. Tienden a tener amplios intereses y a querer saber más de las cosas. Con frecuencia suelen participar de actividades políticas o de tipo social. (Pág. 13)

4. Amabilidad: Hace referencia a la forma en que el individuo se relaciona con los demás, esto es, la orientación positiva o negativa hacia los otros. La cooperatividad, la empatía y la fiabilidad caracterizan a las personas que puntúan alto en este rasgo. Son personas de trato amable, que evitan los conflictos y las expresiones de hostilidad; normalmente intentan llevarse bien con las personas de su entorno. En sus relaciones tienden a ser serviciales, comprensivas y complacientes. (Pág. 13)

5. Responsabilidad: Se refiere a la capacidad de autocontrol de los impulsos y a la voluntad para imponerse metas y logros. Comúnmente, son personas responsables, honestas, con sentido de la rectitud y de la ética personal. Tienen mayor motivación de logro y consiguen mejores resultados en sus centros de trabajo; los estudiantes suelen obtener buenas calificaciones. Y, en sus relaciones familiares, presentan mayor sentido de la responsabilidad. Son personas que se muestran persistentes, escrupulosas, disciplinadas y organizadas, dirigiendo sus acciones hacia metas específicas. (Pág. 14)

3.1.4. Rasgos de personalidad en el trabajo

Las personalidades denotan atributos que pueden contribuir a convertirnos en mejores empleados, otros de estos atributos pueden convertirse en obstáculos, los cuales representarán desafíos a superar para sostener un comportamiento efectivo en el lugar de trabajo.

Núñez (2021), menciona algunos componentes de la personalidad y cómo estos tienen un impacto directo sobre el desempeño laboral, entre ellos están:

La Simpatía: En el ambiente de trabajo, una persona con una calificación alta en este rasgo, tiende a ser colaborativa y es un ejemplo de persona con inteligencia emocional. Por el contrario, si su puntaje aquí es bajo, se inclina más hacia la competitividad laboral y, en ciertas ocasiones, hacia la manipulación en el trabajo. Los empleados con alta amabilidad tienen mayor tendencia a seguir conductas establecidas por la empresa y a obedecer las reglas, están más inclinados a gustar y ser admirados por sus compañeros, saben cómo mejorar el desempeño laboral y pueden alinearse a los objetivos de la organización. (p. 9)

Meticulosidad: Los trabajadores que son meticulosos suelen ser organizados y muy respetuosos de los detalles. También, suelen planificar con tiempo previo, desarrollar empatía en el trabajo respecto a sus colegas, muestran más esfuerzo en las tareas colaborativas, trabajan con disciplina y organización, tienen mejor desempeño laboral, aprenden cómo desarrollar habilidades de liderazgo y tienen menor tendencia a renunciar. (p. 10)

Apertura a la experiencia: Las personas con más alta calificación en este rasgo son creativas, mientras que los que no lo han desarrollado, muestran más miedo a innovar, son más flexibles, fácilmente adaptables, están más dispuestos a trabajar bajo presión, tienen cualidades de líder y muestran muchos deseos de aprender. (p. 11)

Extraversión: Estos empleados son muy positivos para el ambiente de trabajo, y son el contrapeso ideal de trabajadores conflictivos o poco empáticos, se relaciona muy bien con otros colegas, tiene control emocional en el trabajo, está menos inclinado a renunciar al trabajo y tiene un mejor desempeño laboral. (p. 12)

Neuroticismo: estos empleados muestran un comportamiento pasivo agresivo y, para tratar con ellos, se requieren habilidades de gestión con personas difíciles, revelan pensamientos negativos y pesimistas, muestran emociones negativas, tienen bajos niveles de satisfacción laboral y tienen elevados niveles de estrés laboral. (p. 13)

3.2. Autoconcepto

3.2.1. Definición de autoconcepto

El Autoconcepto es un constructo que se ha indagado desde que los antiguos filósofos buscaron las causas últimas de la existencia del ser humano. Algunas ciencias como la Psicología intentaron darle sentido al concepto al aproximarlos filosóficamente a la pregunta ¿Quién soy yo? Por ello cuando se habla de Autoconcepto es necesario determinar las apreciaciones que tiene cada persona sobre sí misma, su valor, su percepción acerca de cómo lo ven los otros, ya que es desde la subjetividad individual como el ser humano se ve a sí mismo. Desde esta perspectiva, se entiende que la manera de pensar y sentir de las personas determina de alguna forma su percepción sobre sí y sobre otros, y al interior de estas apreciaciones, se presume que las emociones juegan un papel importante. (Quesada y Rivera, 2018, p. 1)

García, F., y Musitu, G.(2014), mencionan que el autoconcepto es la percepción que tiene la persona de sí misma en base a la observación de sus capacidades y limitaciones y que le permite tener un sentido de la propia identidad.(p.13)

El autoconcepto al representar la propia percepción que la persona tiene sobre sí misma, es de vital importancia, ya que al ser positiva y coherente, contribuye a que la persona

pueda elegir un rumbo en su vida, tomar decisiones, arriesgarse, aceptar retos y buscar siempre aprender. Frente a esto, resulta necesario que, desde etapas tempranas, el contexto en el cual se desenvuelve (académico, social y familiar) contribuya con el buen desarrollo, brindando oportunidades de aprendizaje, apoyo y muestras de cariño sinceras, que fortalezcan capacidades como la autoestima, las habilidades para relacionarse con otros y la correcta expresión de emociones. (Linch, 2009, citado por Nacho, 2016, p. 25)

3.2.2. Autoconcepto y autoestima

El autoconcepto y la autoestima se van desarrollando con el tiempo a través de las percepciones que tenemos acerca de nosotros mismos en interacción con el ambiente que nos rodea y en cuando comparamos nuestras actitudes y nuestras acciones con las de otras personas. (Epsiba, 2022, p. 5)

La delimitación conceptual del autoconcepto y de la autoestima no es clara, hasta el punto que ambos conceptos se utilizan indistintamente para referirse al conocimiento que el ser humano tiene de sí mismo. Defendiendo esta postura de la “no diferenciación” se encuentran Shavelson, Hubner y Stanton 1976, quienes señalan que las afirmaciones descriptivas y evaluativas acerca de uno mismo se relacionan empíricamente. No obstante, otros autores partidarios de la “diferenciación” afirman que el autoconcepto y la autoestima se pueden diferenciar nítidamente. (Watkins y Dhawan, 1989, citado por García y Musitu, 2014, p. 9)

El término autoestima expresa el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades que son susceptibles de valoración y subjetivación (Musitu, Román y Gracia, 1988). La persona se autovalora según unas cualidades que provienen de su experiencia y que son consideradas como positivas o negativas. El concepto de autoestima se presenta como una conclusión final del proceso de autoevaluación; la persona tiene un concepto de sí misma; si después pasa a autoevaluarse e integra valores importantes, esto es, se valora en más o en menos, se infra o sobrevalora, decimos que tiene un nivel concreto de autoestima. Es decir, la autoestima es el grado de satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud evaluativa de aprobación que siente hacia sí mismo. (Citado por García y Musitu, 2014, p. 10)

El autoconcepto es, por otra parte, el producto de esta actividad reflexiva. Es el concepto que el individuo tiene de sí mismo como un ser físico, social y espiritual; es “la totalidad de los pensamientos y sentimientos de un individuo que hacen referencia a sí mismo como un objeto” (Rosenberg, 1979). Para finalizar este apartado, diremos que somos conscientes de la íntima relación entre los términos autoconcepto y autoestima; es más, podríamos hablar de dos dimensiones, la cognitiva y la afectiva de una misma realidad; pero como la utilización de ambos causaría confusión e incertidumbre en el profesional que utilice el AF-5, hemos optado por el término de autoconcepto. (Citado por García y Musitu, 2014, p. 10)

3.2.3. Dimensiones del Autoconcepto

Según García y Musitu (2014), el autoconcepto puede ser medido a través de cinco dimensiones:

1. Autoconcepto académico/laboral: Se refiere a la percepción que el sujeto que tiene de la calidad de su desempeño, de su rol, como estudiante y como trabajador. La dimensión hace referencia dos ámbitos o escenarios: el académico o laboral, que en realidad en este caso específico, es más bien una diferenciación de periodos cronológicos de desempeño de roles, puesto que ambos contextos son contextos de trabajo. Semánticamente la dimensión gira en torno a dos ejes: el primero se refiere al sentimiento que el individuo tiene del desempeño de su rol a través de sus profesores o superiores, (buen trabajador o buen estudiante) y el segundo se refiere a cualidades específicas valoradas especialmente en este contexto (inteligente, estima buen trabajador /a); esta dimensión correlaciona positivamente con el ajuste psicosocial, el rendimiento académico / laboral, la calidad de ejecución de trabajo, la aceptación y estima de los compañeros, el liderazgo y las responsabilidades. (P. 17)

2. Autoconcepto social: Se refiere a la percepción que tiene el sujeto sobre sus relaciones sociales; dos ejes definen esta dimensión, el primero hace referencia a la red social del sujeto y a su facilidad o dificultad para mantenerla o ampliarlas, el segundo eje se refiere a algunas cualidades importantes del Autoconcepto social. Correlaciona positivamente con el ajuste psicosocial, con el rendimiento académico y laboral, con la estima de profesores y

superiores, con la aceptación y estima de sus compañeros, con la conducta pro social y con los valores universalistas, y negativamente con los comportamientos disruptivos, la agresividad y la sintomatología depresiva. (P. 17)

3. Autoconcepto emocional: Hace referencia a la percepción del sujeto de su estado emocional y de sus respuestas a situaciones específicas, con cierto compromiso e implicación en la vida cotidiana. El factor tiene dos fuentes de significado, la primera hace referencia a la percepción personal de su estado emocional (soy nervioso, me asusto con facilidad) y la segunda a situaciones más específicas cuando me preguntan, me hablas, etc. Donde la otra persona implicada es de un rango superior (profesor, director, entre otros). Un autoconcepto emocional alto significa que el sujeto tiene control de las situaciones y de sus emociones, que responde adecuadamente sin nerviosismo a los diferentes 30 momentos de su vida, y lo contrario sucede normalmente con un auto concepto bajo. El autoconcepto emocional correlaciona positivamente con las habilidades sociales, el autocontrol, el sentimiento de bien estar y la aceptación de los iguales y negativamente con la sintomatología depresiva, con la ansiedad y con la pobre integración social en el aula y en el ámbito laboral. (P. 18)

4. Autoconcepto familiar: Se refiere a la percepción que la persona tiene sobre la integración e implicación en el medio familiar. El significado de este factor se articula en torno a dos ejes. El primero se refiere específicamente a los padres en dos dominios importantes de las relaciones familiares como son la confianza y el afecto. El segundo eje hace referencia a la familia y al hogar con cuatro variables, dos de ellas formuladas negativamente con el rendimiento escolar y laboral, con el ajuste psicosocial, con el sentimiento de bienestar, con la integración escolar y laboral, con la conducta pro social, con valores universalistas y con la percepción de salud física y mental. También correlaciona negativamente con la sintomatología depresiva, la ansiedad y el consumo de drogas. (P. 18)

5. Autoconcepto físico: Este factor hace referencia a la percepción que tiene el sujeto de su aspecto físico y de su condición física, cómo se percibe y cómo se cuida. También puede depender de cómo lo ven los demás, si es atractivo o no. (P. 19)

3.2.4. Autoconcepto en el trabajo

Psonríe (2015), nos aporta con la siguiente información: El autoconcepto en el ámbito laboral, es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer. No está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo. Una persona que considera que desarrolla su trabajo con éxito tendrá un autoconcepto alto, sin embargo, si considera que su trabajo no es lo suficientemente bueno disminuirá la confianza en sí mismo, generando una autoestima baja que terminará afectando a la calidad y cantidad de trabajo. (P.2)

En el ambiente de trabajo, esta baja confianza en uno mismo, puede llegar a disminuir de una forma importante la capacidad de concentración, atención, afectarnos a la hora de tomar decisiones por miedo a no poder lograrlo, bloquearse en situaciones de mayor importancia, e incluso generar algunos síntomas que pueden estar relacionados con la ansiedad o el estrés, como, por ejemplo: insomnio, bajo estado de ánimo, y alteraciones de sueño. (P.5)

Un entorno laboral seguro hace que la confianza en un mismo crezca y haya mayor calidad en el trabajo realizado por los trabajadores. Un ambiente laboral en el que los trabajadores no están cómodos hace que aumenten las inseguridades, haya menor compromiso con la empresa y el proyecto, y finalmente los trabajadores opten por buscar otro trabajo con mejor ambiente laboral donde se sientan más valorados. (P. 6)

3.3. Estrés laboral

3.3.1. Definición de estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo. (2000), (citado por Mac, 2011), 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". (p.1)

Maslach y Jackson (1981), 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). (Citado por Alpiquian, 2007, p. 1)

Fernández (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. (p. 59)

3.3.2. Clasificación del síndrome de Burnout

Maslach y Jackson, 1981 (citado por Ticona, 2017), clasifican el síndrome como:

El cansancio 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 insatisfecho, quejoso e irritable. (P. 44)

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. (P. 44)

Según Gil-Monte (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.). (p. 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. (p. 44)

Por tanto, el agotamiento profesional (Burnout), de acuerdo con Fernández (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. (p. 64).

3.3.3. Causas del Síndrome de Burnout

El Instituto Nacional de la Salud Pública (2020,) aporta con información donde indica que la presión en el ambiente laboral es inevitable: la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas.(p.1)

Entre las causas del estrés laboral están las siguientes (P. 10):

Propias del trabajo

- Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
- Falta de control (del ritmo de trabajo, pero también relacionada con riesgos físicos)
- Baja participación en las decisiones
- Poco apoyo de colegas o supervisores
- Pobre desarrollo de carrera
- Inseguridad laboral
- Muchas horas de trabajo
- Salarios bajos

- Acoso sexual o psicológico

Relación Hogar-Trabajo

- Conflicto de papeles y responsabilidades, particularmente para las mujeres
- El hogar es el lugar de trabajo
- La familia está expuesta a los riesgos ocupacionales
- Violencia doméstica, ataque físico, peligro de violación sexual
- Dificultades en la logística de la vida diaria

Personales

- Competitiva, hostil
- Demasiado comprometida
- Falta de confianza en sí mismo

Si bien la mayoría de estos riesgos asociados con el estrés laboral se presenta indistintamente entre hombre y mujeres, ellas experimentan con mayor frecuencia el estrés debido a la suma de otros factores asociados a la inequidad de género, de acuerdo con la OMS.

- El doble papel que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo y la dificultad para balancear estos papeles,
 - Los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales,
 - El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer,
 - La discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.

3.3.4. Consecuencias del Síndrome de 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, 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. (Maslach, C.1986, p. 30)

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. (Citado por Martínez, 2010, p. 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 psicósomáticos y la fatiga crónica. (Citado por Martínez, 2010, p. 20)

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. (Citado por Martínez, 2010, p. 20).

3.3.5. Burnout en los trabajadores

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 (2011), considera que:

“El tema de la influencia del síndrome del Burnout en los trabajadores de la construcción, 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”. (p. 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”. (P. 13)

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. (P. 13)

3.4. Trabajadores de la construcción

La construcción constituye una de las actividades de mayor importancia en el movimiento económico de los países. Los trabajadores en las obras de construcción desempeñan tareas que requieren trabajo físico y de largas horas de jornada. Pueden operar herramientas manuales o de motor de todo tipo: martillos neumáticos, aplanadoras, mezcladoras de cemento, pequeños aparatos mecánicos de izamiento, equipos de agrimensura y medición y una variedad de otros equipos e instrumentos. Pueden limpiar y preparar terrenos de construcción, cavar zanjas, colocar refuerzos en las paredes laterales de las excavaciones, construir andamios y limpiar escombros, restos, y otros materiales de desecho. (Pauline, 2018, p. 2)

3.5. Federación Sindical de Trabajadores en Construcción Tarija

La Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia, para la aprobación de la forma del estatuto orgánico de la Federación Sindical de Trabajadores en construcción de Tarija; que la mencionada federación, fundada el 26 de abril de 1955, en la ciudad de Tarija y reconocida mediante resolución suprema 201574, de 29 de septiembre de 1986 solicita la aprobación de la forma de su estatuto orgánico, a fin de proseguir su misión de promover la superación moral, cultural e intelectual de sus afiliados en general.

Constitución y organización: La Federación Sindical de Trabajadores en Construcción del Departamento de Tarija, fundada el 26 de abril de 1955, es la organización que agrupa y representa a todos los trabajadores en Construcción del Departamento, sean estos de entidades antárticas, semiautárticas públicas o particulares.

Está conformado el sindicato por las siguientes secretarías: Secretaría General, Secretaría de Relaciones, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Conflicto I, Secretaría de Conflicto II, Secretaría de Organización I, Secretaría de Organización II, Secretaria de Actas, Secretaría de Cultura y Deporte, Secretaría de Prensa y Propaganda, Secretaría de Estadística, Secretaría de Vinculación Sindical, Secretaría de vinculación Femenina, Secretaría de Vinculación Provincial, 2 Delegado a la C.O.D., 1 Delegado al Comité Cívico y 2 Vocales.

Principios y fines fundamentales: La F.S.T.C.T. está formada por todos los sindicatos de Trabajadores en Construcción sean estos albañiles o ramas afines y basa sus principios en el Sindicalismo Democrático para los cuales adoptará en su desenvolvimiento sindical la confraternidad obrera departamental, Nacional e Internacional y señala los siguientes fines.

Ampara los derechos de los trabajadores en todos sus aspectos reivindicatorios sociales, económicos, políticos- sindicales, culturales, derechos humanos sin distinción sin discriminación de edad, sexo, color y creencia política o religiosa.

Los sindicatos que forman parte de la federación de trabajadores: Sindicatos de constructores de la ciudad de Yacuiba, Sindicatos de la construcción de 26 de abril de la ciudad de Villamontes, Sindicato de albañiles de Carapari, Sindicato de albañiles libres de

la ciudad de Tarija, Sindicato de plomeros e instaladores de gas de la ciudad de Tarija, Sindicato de obras públicas municipales de la ciudad de Tarija. (Estatutos de la federación).

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

CAPÍTULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Área a la cual pertenece la investigación

La presente investigación corresponde al área de *Psicología Clínica*, ya que se enfoca en realizar un estudio de los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación de Constructores.

Cullari (2001) hace menciona que: El campo de la psicología clínica integra ciencia, teoría y práctica para entender, predecir y aliviar el desequilibrio, la invalidez y la incomodidad; también promueve la adaptación humana, el ajuste y el desarrollo personal. La psicología clínica está enfocada en los aspectos intelectuales, emocionales, biológicos, psicológicos, sociales y del comportamiento humano que funcionan a través de la existencia en las diferentes culturas, y en todos los niveles socioeconómicos. (Pág. 2)

4.2. Tipificación de la investigación

Por las características y objetivos, se tipifica como una investigación:

Según el resultado

El presente trabajo se constituyó en una investigación de tipo **descriptivo**, ya que tiene como objetivo describir las características o propiedades del objeto de estudio, en este caso se describirán las variables de personalidad, autoconcepto y estrés en trabajadores de la construcción. Según Tamayo M. y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. (p, 46)

Según el tipo de estudio

Es **transversal**, porque se investigó en un tiempo relativamente corto, motivo por el que no se realizará ningún tipo de seguimiento. Así lo indica Hernández, et al. (2003) los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. (Pág. 207)

Según el enfoque de investigación

Para el tratamiento de los datos, se realizó de forma cuantitativa y cualitativa, para lo cual se tomó en cuenta los métodos teóricos y estadísticos.

En lo que se refiere a la parte **cuantitativa**, todos los datos obtenidos fueron expresados en cuadros, frecuencias, porcentajes y gráficos. Los autores usan la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento (Ibídem, pág. 6). Entre tanto, la parte **cualitativa**, permitió el análisis e interpretación de los datos en función a las definiciones conceptuales del marco teórico, para lo cual se tomó en cuenta diferentes métodos teóricos, como ser la inducción, deducción, análisis y síntesis respectivamente para una mejor comprensión del objeto de estudio. Para Blasco y Pérez (2007), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (P. 25)

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población.

La población con la que se contó en la presente investigación sobre rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, abarcó un total de 800 trabajadores que viven en la provincia Cercado de la ciudad de Tarija.

La población es definida por Palella y Martins (2008) como: "Un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones" (P. 83)

4.3.2. Muestra

Se tomó como muestra un total de 80 trabajadores de la construcción que llegaron a representar el 10% de toda la población, ya que según los datos estadísticos este porcentaje resulta representativo. Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como:

"El conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (P. 176)

Tomando en cuenta las peculiaridades de la investigación, el tipo de muestreo que se utilizó fue el aleatorio simple, donde Otzen y Manterola (2017), garantizan que todos los individuos que componen la población blanca tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Es decir, cada uno de los trabajadores de la construcción que forman parte de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido. (P. 228)

4.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos

4.4.1 Métodos

Los métodos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:

Método analítico: En esta investigación el analizar los elementos que componen cada una de las variables permitió obtener características determinadas del objeto de estudio, ya que este método es un procedimiento que se encarga de descomponer en fragmentos el elemento o fenómeno a analizar para entender los elementos que lo componen. Los métodos teóricos se utilizan de manera reiterada desde el planteamiento del problema hasta la interpretación de los datos.

Método sintético: Se enfocó en sintetizar los elementos importantes de cada una de las variables de estudio, con la finalidad de crear conocimientos más precisos, que fueron plasmados especialmente en las conclusiones.

Método teórico: Se utilizó principalmente en la construcción del marco teórico y en la interpretación de los resultados, mediante el análisis de documentos, revisión teórica y bibliográfica.

Método estadístico: Los resultados obtenidos se procesaron mediante programas estadísticos como el SPSS y Excel, datos que fueron presentados como frecuencias y porcentajes mediante cuadros y gráficas.

4.4.2. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron son las siguientes:

Inventario: Se refiere al instrumento elaborado para medir variables. 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, El inventario de ítems reagrupados en escalas destinadas a evaluar a personas.

Cuestionario estructurado: Las preguntas están formalizadas y estandarizadas, es decir las preguntas se formulan en el mismo orden y ofrecen al entrevistado una opción entre varias alternativas de respuestas. Se utilizan cuando se realizan un gran número de entrevistas.

Entrevista focalizada: Se utilizó esta técnica con el propósito de dar continuidad a un aporte anterior y explorarlo a más detalle. Según Enríquez (2014), esta técnica se concentra sobre un punto o puntos muy específicos acerca de los cuales el sujeto es estimulado a hablar libremente, y que el entrevistador ha de ir planteando a lo largo de la situación, procurando en todo momento identificar lo que desea ser conocido. (Pág. 2)

4.4.3. Instrumentos

Para conocer más adecuadamente cada uno de los instrumentos que se utilizó en la investigación, se procedió a dar una explicación de cada uno de ellos.

4.4.3.1. Inventario de Personalidad NEO FFI

Este inventario fue diseñado por Paul T. Costa (Jr.) & Robert R. McCrae (1978), en su adaptación española (1999), siendo la última revisión del test en su adaptación española (2008), esta versión revisada (NEO-FFI), está compuesta por los sesenta primeros ítems de la prueba NEO PI-R uno de los instrumentos más prestigiosos para la evaluación de la personalidad, con la finalidad de conocer a grandes rasgos los factores predominantes de la personalidad, basado en la evaluación mediante preguntas con respuesta acotada de los Cinco Grandes Factores de la Personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad.

Se aplica individual o colectivamente a personas mayores de 17 años y sin trastornos psicopatológicos serios y adultos de la población general. No hay un tiempo límite para realizar la prueba, aunque la duración media es de 10 a 15 minutos.

La prueba se compone de 60 frases, a las que hay que contestar señalando el grado de acuerdo o desacuerdo con ella, dentro de cinco posibles respuestas, las cuales son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, en total desacuerdo. Si una persona duda sobre el significado de alguna frase o de cómo contestarla, debe señalar la opción Neutral.

La calificación de la prueba tiene un ejemplar auto corregible que integra las cuestiones, la hoja de respuestas, la plantilla de corrección manual, los baremos y el perfil gráfico. Para corregir la prueba hay que tener en cuenta la suma de cada factor, la suma de cada ítem va en escala ordinal de 0 a 4. Hay unos ítems que tiene orden inverso.

La confiabilidad y validez del instrumento está descrita de la siguiente manera: la confiabilidad para cada factor medido dentro del inventario de personalidad NEO FFI oscilan entre 0,67 para Neuroticismo, 0,77 para Extraversión, 0,73 para Apertura, 0,68 para Amabilidad y 0,81 para Responsabilidad estos datos en referencia al Alpha de Cronbach. La validez del instrumento se denota en la popularidad del mismo y al ser el instrumento de mayor aplicación en torno a la personalidad normal, además de la facilidad que representa para conocer las dimensiones primarias de la personalidad del sujeto evaluado a través de un reducido de 60 elementos específicos y que se basan en el análisis factorial de los cinco grandes.

4.4.3.2. Cuestionario de Autoconcepto AF-5

El instrumento empleado, fue creado por García, F. y Musitu, G. (2001), para poder evaluar la percepción que niños, adolescentes y adultos tienen sobre sí mismos, no quiere de mucho tiempo para ser respondida (15 minutos aproximadamente) en entornos escolares, sociales u organizacionales. Se emplea de manera individual o grupal. El instrumento ha sido elaborado en base a 30 ítems y dividido en cinco dimensiones conocidas como: académico/laboral, autoconcepto social, autoconcepto emocional, autoconcepto familiar y autoconcepto físico.

En relación a la estructura de este instrumento, este consta de 30 ítems que deben ser respondidos conforme el evaluado (a) se encuentre de acuerdo o en desacuerdo con cada frase, colocando un valor de 1 al 99. Cada dimensión es evaluada por seis ítems. Se invierten respuestas de ítems 4, 12, 14, 22. Se suma las respuestas de los 6 ítems de cada dimensión. Ítems de la tercera dimensión están expresados en sentido inverso, se le resta a la suma 600. Se divide por 60 cada una de las sumas obtenidas en cada dimensión. El cociente es la puntuación directa en cada factor.

Su confiabilidad y validez: Los resultados de análisis del Autoconcepto general y sus dimensiones, en lo que concierne a la estimación de sus correlaciones, para apoyar la validez teórica del instrumento, se obtuvieron por medio de un análisis a través del coeficiente de Pearson. El mismo indicó homogeneidad en los ítems y apoyaron la validez de constructo de la escala indicando que todos los ítems son relevantes para la conformación de cada una de las áreas de la escala.

En cuanto a la confiabilidad, este constructo tiene óptimos valores, pues la estructura factorial obtenida es muy nítida, comprobando satisfactoriamente dimensiones teóricas, estos componentes explican el 51% de la varianza total y el coeficiente α de Cronbach por consistencia interna con 0.815. En el análisis detallado por subescalas se comprueba que la dimensión Académico/laboral presume una mayor proporción de varianza 18.7% y tiene, el mayor índice de consistencia interna 0.88. En las otras cuatro dimensiones, la consistencia interna de cada subnivel resulta inferior a la que se obtiene en conjunto con las 30 preguntas de la herramienta a evaluar. La menor consistencia interna de las cinco sub escalas corresponde al área social, siendo de 0.70, no obstante, esta proporción de varianza explicada es de 10.2%, la segunda en orden de importancia.

4.4.3.3. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo 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 cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos, de forma individual o colectiva, mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Sub-escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

2. Sub-escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes como frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Sub-escala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto-eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Valoración de puntuaciones:

- Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout.
- Indicios de Burnout: presencia de un puntaje de más 26 en cansancio emocional, presencia de un puntaje de más de 9 en despersonalización y presencia de un puntaje menos de 34 en realización personal
- El grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos.

4.4.3.4. Entrevista clínica a trabajadores de la construcción

Esta técnica es de elaboración propia, está compuesta de 6 preguntas básicas dirigidas a los trabajadores de la construcción que tiene como finalidad complementar los resultados obtenidos de los anteriores instrumentos, mediante la indagación sobre la vivencia de los trabajadores que forman parte de la Federación, sus anécdotas y su diario vivir.

4.5. Procedimiento

El presente trabajo de investigación se realizó siguiendo las fases que se detallan a continuación:

1. Revisión bibliográfica

En esta fase se realizó la búsqueda y obtención de la bibliografía, con el fin de contar con la información necesaria para construir el marco teórico con contenidos en base a los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral, que permitió una mejor comprensión del objeto de estudio de la investigación.

2. Selección de los instrumentos

Los instrumentos que se seleccionó para responder a los objetivos planteados son los siguientes: el inventario de personalidad NEO FFI, cuestionario de autoconcepto, cuestionario de Maslach Inventory y entrevistas.

3. Prueba piloto

En esta fase se procedió a la aplicación de los instrumentos, el inventario de personalidad NEO FFI, el cuestionario de autoconcepto, cuestionario de Maslach Inventory y entrevistas a una pequeña muestra, es decir, a un número reducido de trabajadores de la construcción con el fin de identificar ciertas dificultades en la comprensión de los instrumentos por parte de los trabajadores y precisar la forma más adecuada para iniciar y finalizar con la aplicación.

4. Selección de la muestra

Se seleccionó la muestra tomando en cuenta a los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija. La población estuvo constituida de 800 trabajadores, y como muestra se tomó el 10% de la misma, que equivale a 80 trabajadores.

5. Recojo de la información

Se procedió a la recolección de la información mediante la aplicación de los distintos instrumentos. La aplicación se realizó de manera individual en tres sesiones, en la 1ra sesión se aplicó el inventario de personalidad NEO FFI, que tuvo una duración entre 15 a 20 minutos, en la 2da sesión el cuestionario de autoconcepto y de estrés laboral con una duración de 20 a 30 minutos y en la 3ra sesión se efectuó la entrevista clínica con informantes claves que tuvo como objetivo complementar los resultados obtenidos. Y finalmente se elaboró la tabulación y sus respectivos cuadros con la ayuda del programa SSPS.

6. Procesamiento de la información

En esta fase se realizó la sistematización de todos los datos obtenidos de los instrumentos, los mismos que fueron expresados de manera cuantitativa para una mejor comprensión y posterior análisis en función a la fundamentación teórica, así también se realizó cruces de variables con respecto a la edad en relación con las variables estudio como ser: rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral para aportar mayor información en la investigación.

7. Redacción del informe final

En esta última fase para finalizar el proceso de investigación, se realizó la elaboración del documento final tomando en cuenta todos los lineamientos establecidos, en función al análisis de resultados se redactaron las conclusiones respondiendo a los objetivos planteados y posteriormente las recomendaciones.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E

INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo están proyectados los resultados de la investigación. Con el fin de brindar una mejor información del análisis de cada variable, se presentan los cuadros y gráficas con sus respectivos porcentajes, los cuales muestran los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos que están ordenados en función a los objetivos específicos y la hipótesis planteada.

Se inicia presentando los datos con referencia a los rasgos de personalidad en los trabajadores de la construcción, obtenidos mediante la aplicación del inventario de personalidad NEO FFI. Seguidamente se analiza el autoconcepto en sus distintas dimensiones: laboral, social, emocional, familiar y físico, datos que fueron obtenidos como resultado de la aplicación del cuestionario de autoconcepto AF-5. Y finalmente se muestran los datos concernientes al estrés laboral, que presentan los trabajadores de la construcción, analizando sus dimensiones con lo que respecta al cansancio emocional, despersonalización y realización personal, resultantes de la aplicación de cuestionario de Burnout.

Una vez presentados los datos de manera cuantitativa y cualitativa de acuerdo con los objetivos específicos se prosiguió con el análisis de las diferentes hipótesis planteadas en la investigación, para corroborar si se aceptan o se rechazan.

Cada una de las variables mencionadas, con sus datos y su respectivo análisis, se presentan a continuación:

5.1. RASGOS DE PERSONALIDAD PRESENTES EN LOS TRABAJADORES QUE FORMAN PARTE DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN DE TARIJA

Con el fin de responder al primer objetivo específico que indica: Identificar los rasgos de personalidad presentes en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija, se presenta la siguiente información mediante un cuadro y una gráfica, que serán analizados y descritos, tomando en cuenta los porcentajes más sobresalientes.

Cuadro N. ° 1

Rasgos de personalidad de los trabajadores de la construcción

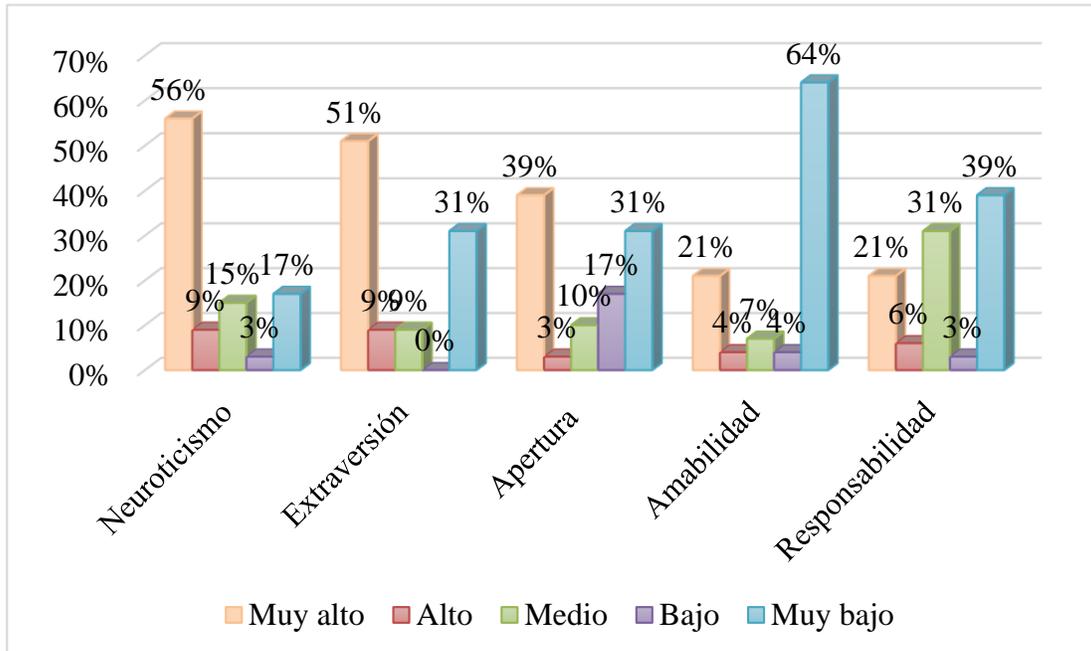
Niveles	Rasgos de personalidad									
	Neuroticismo		Extraversión		Apertura		Amabilidad		Responsabilidad	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Muy alto	45	56	41	51	31	39	17	21	17	21
Alto	7	9	7	9	2	3	3	4	5	6
Medio	12	15	7	9	8	10	6	7	25	31
Bajo	2	3	0	0	14	17	3	4	2	3
Muy bajo	14	17	25	31	25	31	51	64	31	39
Totales	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Inventario de personalidad NEO FFI.

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 1

Rasgos de personalidad en los trabajadores de la construcción



Elaboración: Propia

De acuerdo a la gráfica N° 1 se observa que el 64%, de los trabajadores presentan el rasgo de **amabilidad** en un nivel muy bajo, lo que indica que estas personas no se preocupan unas por otras, llegando a ser hostiles, desconfiados, despreocupados por sus relaciones

interpersonales, es decir no son serviciales, comprensivas, ni complacientes. En este sentido tal como lo indica Montagud (2019), la persona con baja amabilidad no se involucra con los sentimientos de los demás y se preocupa por sus propios intereses.

Dentro del ámbito laboral se puede deducir que los trabajadores que carecen de amabilidad pueden llegar a presentar dificultades en mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, esto puede deberse al individualismo laboral, el querer sobresalir en comparación con el resto de los compañeros puede llegar a ser algo tenso tanto para el trabajador como para sus compañeros, respondiendo con actitudes hostiles y de irritabilidad. Núñez (2021) menciona que, en el ambiente de trabajo, una persona con una calificación bajo, se inclina más hacia la competitividad laboral y, en ciertas ocasiones, hacia la manipulación en el trabajo. (Pág. 17).

En la entrevista realizada a los trabajadores de la construcción ellos mencionan que: en el trabajo hay compañerismo, voluntad, amabilidad y servicialidad , dónde indican que: *“entre compañeros siempre hemos tenido respeto en ayudarnos y colaborarnos”, “hay comprensión y aceptación entre compañeros”, “ le ponemos ánimo”, “nos prestamos los materiales, trabajamos todos en equipo”*; sin embargo con lo que respecta a la falta de amabilidad en los trabajadores de la construcción uno de los principales motivos puede ser el cansancio que implica el trabajo, que hace que demuestren actitudes negativas ante los miembros que forman parte del ambiente laboral, así lo indican ellos: *“trabajar bajo el sol, por el cansancio, es algo difícil estar bien con los demás, hace que uno responda de mala manera”, “el trabajo es fuerte, pesado, exigente y pone a uno de mal humor”, “a veces uno está concentrado haciendo y si alguien viene molestar o perjudicar, uno se molesta y responde mal”*.

Por otro lado, el 56%, presenta el rasgo **neuroticismo** en un nivel muy alto, es decir que los trabajadores pueden llegar a presentar estados de ansiedad, tensión, nerviosismo, tendencia a preocuparse, a experimentar miedos, hostilidad e irritabilidad. Los trabajadores que presentan este tipo de personalidad son personas difíciles de tratar, irritables y con una tendencia a la inestabilidad emocional. Morán y Torres (2019); mencionan que las personas con neuroticismo alto son propensas a ser menos capaces de controlar sus impulsos y a enfrentarse de forma constante que los demás con estrés. (P.85)

Se puede inferir que los trabajadores de la construcción tienden a preocuparse constantemente por situaciones del trabajo que hacen que tiendan a actuar con hostilidad e irritabilidad, provocándoles tensión. A pesar de que en el ambiente laboral haya compañerismo, ayuda y servicialidad, hay situaciones que dan lugar a que reaccionen de manera negativa así los indican los trabajadores *“cuando el sueldo no recompensa el trabajo que uno hace, uno se pone idiota”*, *“algunas veces hay roces, porque el trabajo nos gasta la energía y uno está cansado”*, *“cuando no nos pagan a tiempo y nos presionan para hacer el trabajo, después se ponen descontentos, eso me pone tenso”*, *“cuando hay que entregar el trabajo y algunos trabajadores fallan”*.

Un 51% presentan el rasgo de *extraversión*, vale decir que los trabajadores tienen la tendencia a preferir interacciones interpersonales frecuentes e intensas, son enérgicos y optimistas, les agrada estar en constante actividad buscando el acercamiento a fuentes de estimulación que les permitan experimentar emociones positivas. Con respecto a este rasgo Morán y Torres (2019), hacen mención que los que puntúan alto en extraversión son, por supuesto, sociables. Además de la vinculación con la gente y la preferencia por grupos y reuniones, los extravertidos son también asertivos, activos y habladores. (Pág. 85)

Se puede deducir que dentro del ambiente laboral estas personas son activas, están constantemente participando en las decisiones que se toman en el trabajo, si bien son personas poco amables y tensas eso nos les impide ser sociables, y más aun con personas que necesitan para lograr sus objetivos personales. Los trabajadores señalan que: *“todos los días nos vemos las caras,, entonces no conviene llevarse mal”*, *“algunos pasamos por problemas, venimos caliente al trabajo, pero uno trata de dar ánimos al compañero”*, *“hay trabajadores que son más sociables que otros”*, *“entre los trabajadores que ya tienen tiempo o se conocen de tiempo son los más comunicativos y habladores, hay la confianza, se conversan, se bromean ”*, *“los que recién ingresan a trabajar están callados”*, *“en momentos de descanso se conversa, se comparte, después cada uno busca avanzar con el trabajo y cumplir con el trabajo del día”*, por lo mencionado se puede indicar que los trabajadores son sociables sin embargo cuando están trabajando se dedican plenamente a eso.

El 39% de los trabajadores se caracterizan por presentar el rasgo de *apertura a la experiencia* en un nivel muy alto, es decir que son abiertos a nuevas experiencias, cuentan con un amplio abanico de interés.

Y finalmente otro 39% de los trabajadores presentan el rasgo de *responsabilidad* en un nivel muy bajo, quiere decir que son personas que no se organizan bien y a veces muestran poco cuidado en su trabajo.

La personalidad puede influir en muchos aspectos de la vida de una persona, como en su comportamiento en diferentes situaciones y ámbitos. Dentro del ámbito laboral es un factor importante que puede tener un impacto significativo, algunos rasgos pueden ser más beneficiosos que otros en el trabajo.

Cuadro N ° 2

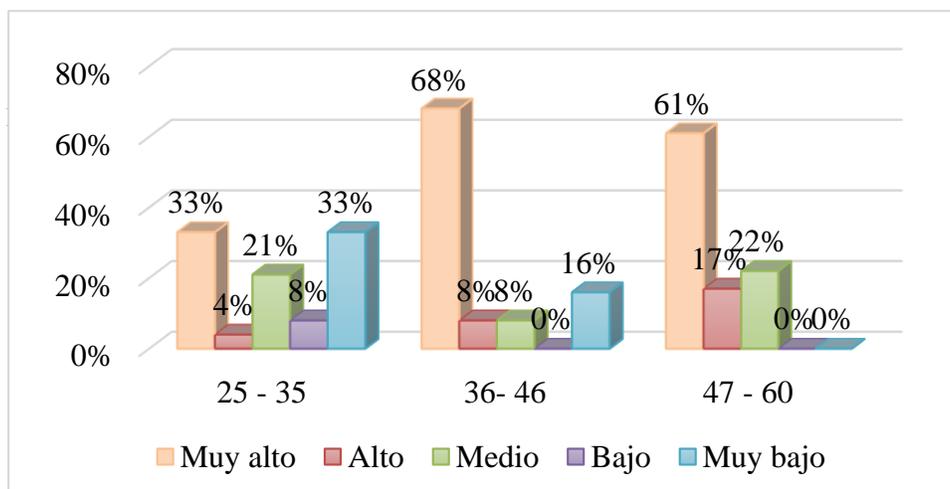
Nivel de neuroticismo en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Muy alto	8	33	26	68	11	61	45	56
Alto	1	4	3	8	3	17	7	9
Medio	5	21	3	8	4	22	12	15
Bajo	2	8	0	0	0	0	2	3
Muy bajo	9	33	6	16	0	0	14	17
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 2

Nivel de neuroticismo en los trabajadores según edad



En la gráfica N° 2, se observan porcentajes significativos de 68% y 61%, que indican que los trabajadores en edades entre 36 a 60 años presentan niveles Altos en neuroticismo, y el 33% en la edad entre 25 a 35 años, se encuentran en un nivel muy alto y otro 33% en un nivel muy bajo, estos datos indican que los jóvenes tienden a sobrellevar mejor las situaciones que implica el trabajo con reacciones menos intensas, mientras que los de mayor edad por el cansancio, el trabajo pesado, el estar expuestos al sol por horas, les puede llegar a causar mayor irritabilidad, mal humor y adoptar actitudes hostiles hacia los demás, presentando tensión cuando las exigencias, a las que están sometidas, suelen ser mayores a su capacidad para sobrellevarlas.

Los trabajadores de la construcción presentan este rasgo de personalidad en mayor o menor grado, dependiendo de la edad; sin embargo, se observa mayor tendencia a mediana y mayor edad.

Cuadro N° 3

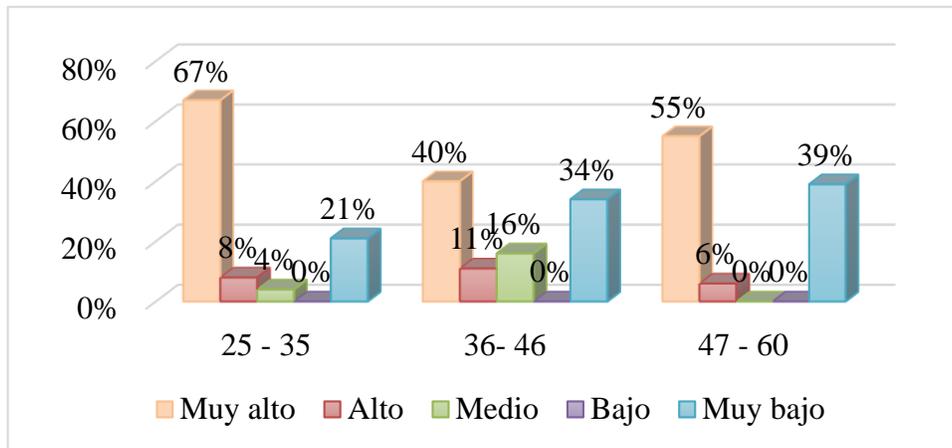
Nivel de extraversión en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Muy alto	16	67	15	40	10	55	41	51
Alto	2	8	4	11	1	6	7	9
Medio	1	4	6	16	0	0	7	9
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy bajo	5	21	13	34	7	39	25	31
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 3

Nivel de extraversión en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Se puede apreciar en la gráfica N° 3, en los diferentes grupos de edad los trabajadores de la construcción son sociables, extrovertidos, abiertos con los demás, dónde el 67% en edades de 25 a 45 años, el 40% de 36 a 47 años y el 55% de 47 a 60 años, se encuentran en un nivel muy alto del rasgo de personalidad de extraversión. Lo que se observa, que hay mayor tendencia en los jóvenes en presentar este rasgo, por lo que se deduce que les interesa más las interacciones sociales durante el trabajo y los de mayor edad se dedican plenamente al trabajo y ya en momentos de descanso lo destinan para socializar. Batista (2013), indica que las generaciones más jóvenes se perciben a sí mismas en el ámbito laboral como buenos/as trabajadores/as, aunque con poca experiencia, por lo cual necesitan apoyo y supervisión. Divertidos/as, más sociables, más abiertos/as a las relaciones interpersonales y con menos prejuicios que las generaciones mayores. (P. 3)

Los porcentajes indican que los trabajadores tienden a ser extrovertidos según la edad se presenta en mayor o menor grado.

Cuadro N ° 4

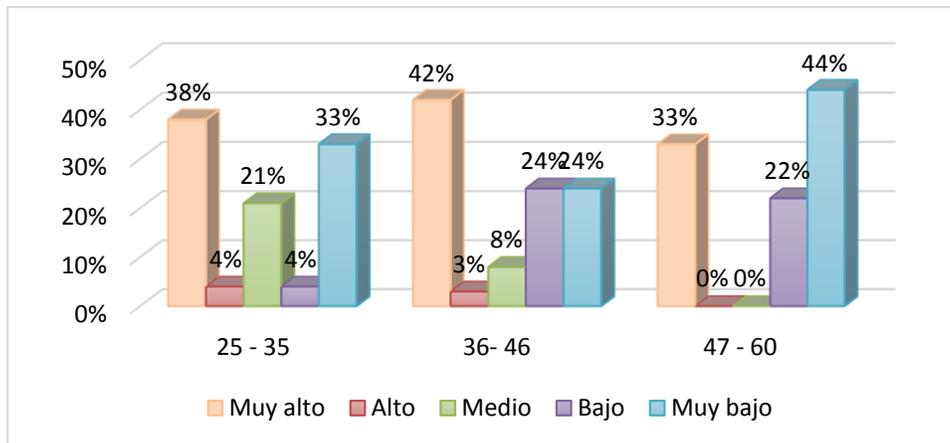
Nivel de apertura a la experiencia en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Muy alto	9	38	16	42	6	33	31	39
Alto	1	4	1	3	0	0	2	3
Medio	5	21	3	8	0	0	8	10
Bajo	1	4	9	24	4	22	14	17
Muy bajo	8	33	9	24	8	44	25	31
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 4

Nivel de apertura a la experiencia en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Se observa en la gráfica N° 4, que el 38% de los trabajadores de edades entre 25 a 35 años y el 42% de 36 a 46 años presentan niveles muy altos en el rasgo de apertura a la experiencia, mientras que el 44% de los trabajadores que están entre los 47 a 60 años se encuentran en un nivel muy bajo en este rasgo de personalidad. Si bien no son porcentajes significativos, indican que los más jóvenes y los de mediana edad están predispuestos a adquirir nuevos conocimientos, abiertos a nuevas experiencias, están en constante actualización de nuevas técnicas y métodos de trabajo con el fin de ganar experiencia, trabajar en obras grandes con diseños y estilos nuevos, mientras que en los de mayor edad se presenta lo contrario, se deduce que por los años de experiencia cuentan con el conocimiento

y con lo que saben pueden realizar el trabajo, es decir que son prácticos, tradicionales y comprometidos con los métodos ya existentes.

Los porcentajes indican que a menor edad hay tendencia a buscar nuevas experiencias, cambios y a mayor edad hay tendencia a pegarse a lo conocido.

Cuadro N ° 5

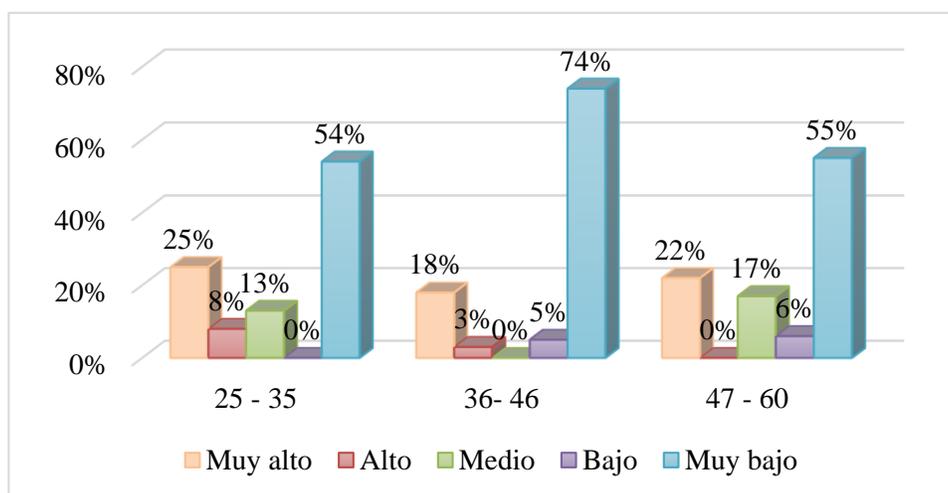
Nivel de amabilidad a la experiencia en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy alto	6	25	7	18	4	22	17	21
Alto	2	8	1	3	0	0	3	4
Medio	3	13	0	0	3	17	6	7
Bajo	0	0	2	5	1	6	3	4
Muy bajo	13	54	28	74	10	55	51	64
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 5

Nivel de amabilidad en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

La gráfica N° 5, muestra que el 54% de los trabajadores en edades entre 25 a 35 años, el 74 % de 36 a 46 años y el 55% de 47 a 60 años, se encuentran en un nivel muy bajo en el rasgo de amabilidad, caracterizándoles por ser poco amables, hostiles y críticos. Se deduce que la escasa amabilidad en los trabajadores puede estar ligada a las situaciones estresantes y preocupaciones que enfrentan día a día en el trabajo.

Independientemente de la edad de los trabajadores, ellos tienden a ser poco amables, esto debido a que están expuestos a un trabajo que implica fuerza física, y en una jornada de arduo trabajo, es inevitable que el cansancio físico esté presente y genere malestar en los trabajadores provocando actitudes de irritabilidad, mal humor, frustración que repercute hacia los demás y así mismo.

Por lo tanto, jóvenes, de mediana y de mayor edad son propensos a presentar este rasgo de personalidad en mayor o menor grado.

Cuadro N ° 6

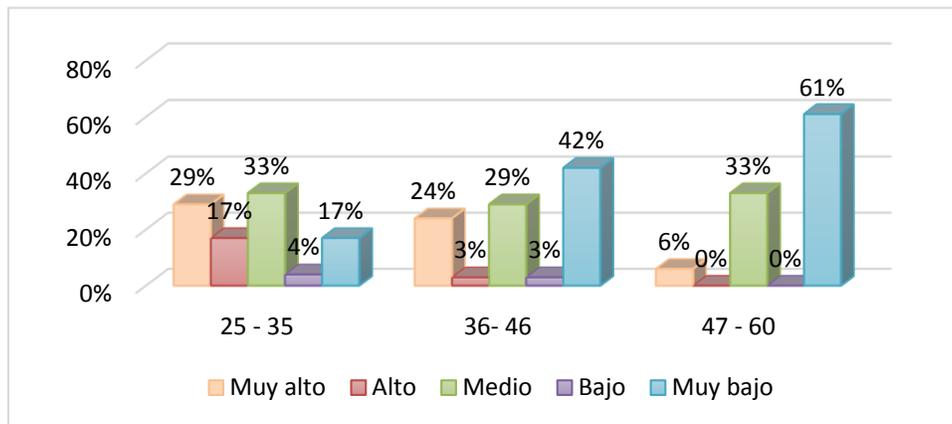
Nivel de responsabilidad en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Muy alto	7	29	9	24	1	6	17	21
Alto	4	17	1	3	0	0	5	6
Medio	8	33	11	29	6	33	25	31
Bajo	1	4	1	3	0	0	2	3
Muy bajo	4	17	16	42	11	61	31	39
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 6

Nivel de responsabilidad en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Según la gráfica N° 6, muestra que el 33% de los trabajadores de edad entre 25 a 35 años se encuentran en un nivel medio en el rasgo de responsabilidad mientras que el 42% de 36 a 46 años y el 61% de 47 a 60 años, se encuentran en un nivel bajo de responsabilidad, es decir que los más jóvenes tienden a ser mejor organizados y trabajan con responsabilidad. Se infiere que los jóvenes ingresan con bastantes iniciativas de realizar un buen trabajo; sin embargo, con la edad el nivel de motivación y productividad puede reducir con el tiempo y dar lugar a que reduzca el compromiso con el trabajo.

Según Martínez (2016) indica que en 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. 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. (P. 2)

Los porcentajes obtenidos indican que, a mayor edad, menor es la responsabilidad manifestada por los trabajadores.

5.2. AUTOCONCEPTO EN LOS TRABAJADORES QUE FORMAN PARTE DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN DE TARIJA

Para responder al segundo objetivo específico: Establecer el nivel de autoconcepto en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija. Se presenta la siguiente información del autoconcepto en sus distintas dimensiones:

Cuadro N. ° 7

Nivel de autoconcepto en los trabajadores de la construcción

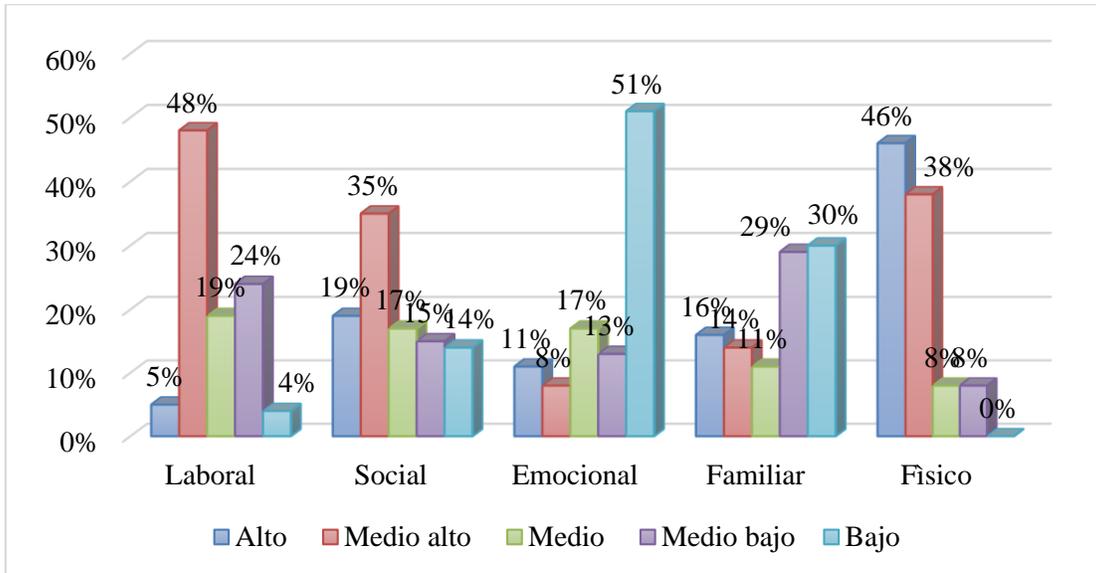
Niveles	Autoconcepto									
	Laboral		Social		Emocional		Familiar		Físico	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Alto	4	5	15	19	9	11	13	16	37	46
Medio alto	39	48	28	35	6	8	11	14	30	38
Medio	15	19	14	17	14	17	9	11	6	8
Medio bajo	19	24	12	15	10	13	23	29	7	8
Bajo	3	4	11	14	41	51	24	30	0	0
Totales	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Cuestionario de autoconcepto AF-5

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 7

Nivel de autoconcepto en los trabajadores de la construcción



Elaboración: Propia

En la gráfica N. ° 7 se observa que el 51% de los trabajadores, presentan un autoconcepto **emocional**, en un nivel bajo, es decir que tienden a perder el control de las situaciones y de sus emociones, respondiendo con nerviosismo, poca seguridad y confianza en sus posibilidades. Se puede inferir que los trabajadores al no sentirse capaces de realizar su trabajo de manera eficaz u otra situación que se presente dentro del ámbito laboral les llegue a provocar malestar, experimentado sentimientos que van en contra de sí mismos, que de igual forma pueden afectar al resto de sus compañeros, ya que al presentar inestabilidad emocional pueden llegar a no ser amables, a estar constantemente irritables y hostiles, esto se puede corroborar con los datos obtenidos de los rasgos de personalidad por la presencia de neuroticismo en un nivel muy alto y amabilidad en un nivel muy bajo. Mientras que el 11% de los trabajadores presentan un nivel alto de autoconcepto emocional; tienen una buena percepción de sus emociones y por lo tanto un buen manejo de ellos en diferentes situaciones.

Por otro lado, se observa que un 48% de los trabajadores presentan un **autoconcepto laboral** en un nivel medio alto, es decir que los trabajadores de la construcción tienen una buena percepción de su desempeño como trabajador en cuanto a la ejecución de su trabajo, la aceptación y estima de los compañeros, el liderazgo y las responsabilidades. Se puede

inferir que los trabajadores a pesar de presentar un desajuste emocional dependiendo de la situación laboral que se presente tratan de ser optimistas y estar activos en el trabajo. Con la entrevista realizada indican que: *“con los años de experiencia y la curiosidad por aprender nuevas cosas aportan para realizar un buen trabajo”*, *“actualmente estoy bien en mi trabajo”*, *“soy responsable y estoy cumpliendo con mi trabajo”*. Mientras que el 4% de los trabajadores presentan un autoconcepto laboral bajo, teniendo una autovaloración negativa de sí mismo con respecto a su desempeño en el trabajo, consideraran que no realizan un buen trabajo y que el resto de sus compañeros y superiores piensan lo mismo.

Así también un 46% de los trabajadores presentan un nivel de **autoconcepto físico** en un nivel alto, es decir que son trabajadores que tienen una buena percepción de su aspecto físico y de su condición física. Se puede deducir que los trabajadores por el trabajo que realizan necesitan estar en buenas condiciones físicas de salud para responder de manera positiva a las exigencias del trabajo, así lo indican los trabajadores: *“es un trabajo que requiere tener una condición física buena por el trabajo pesado”* *“la mayoría de los que entran a trabajar y no tienen fuerza se retiran”*, *“hay que tener fuerza para alzar las vigas, los fierros, para hacer las zapatas”*, *“los que trabajan saben qué se necesita para trabajar”*.

El 35% de los trabajadores presentan un nivel de **autoconcepto social** en un nivel, medio alto, es decir que tienen una buena percepción de su desempeño en sus relaciones sociales, se sienten satisfechos con las relaciones con sus compañeros de trabajo. Y finalmente un 30% de los trabajadores presentan un nivel de **autoconcepto familiar** en un nivel bajo, es decir que no tienen una buena percepción de sí mismos dentro de su familia, llegan a considerar que no se sienten felices en casa, que en ocasiones son criticados y tienen la sensación de que sus familias estas decepcionados de ellos.

Se observa en los trabajadores de la construcción mayor tendencia en presentar un nivel bajo de autoconcepto emocional, se infiere que dentro del ambiente laboral esto puedo llegar a disminuir de una forma importante la capacidad de concentración, a la hora de tomar decisiones por miedo a no poder lograrlo, bloquearse en situaciones de mayor importancia, e incluso generar algunos síntomas que pueden estar relacionados con la ansiedad o el estrés.

Cuadro N ° 8

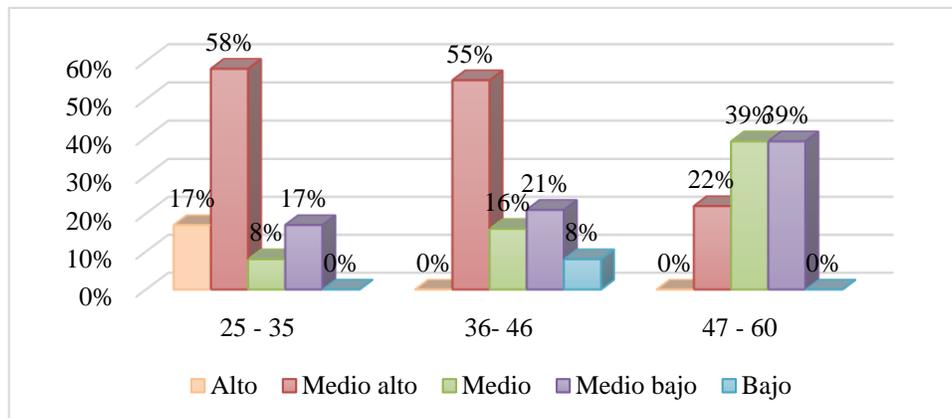
Nivel de autoconcepto laboral en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	4	17	0	0	0	0	4	5
Medio alto	14	58	21	55	4	22	39	48
Medio	2	8	6	16	7	39	15	19
Medio bajo	4	17	8	21	7	39	19	24
Bajo	0	0	3	8	0	0	3	4
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 8

Nivel de autoconcepto laboral en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

En la gráfica N° 8, se observa que el 58% de los trabajadores de 25 a 35 años y el 55% de 36 a 46 años, presentan un nivel de autoconcepto laboral medio alto mientras que el 39% de 47 a 60 años en un nivel medio y otro 39% de misma edad en un nivel medio bajo. Es decir que los jóvenes y de mediana edad tienen una buena percepción de su desempeño como trabajador a diferencia de los de mayor edad, ellos consideran lo contrario. Se deduce que los más jóvenes cuentan con las condiciones para desempeñar un buen trabajo, tienen la fuerza física, con la motivación e interés por trabajar, en el caso de los de mayor edad éstas condiciones especialmente físicas son un limitante, ya que con la edad el cuerpo se pone más lento, débil y por ello les hace percibirse de forma negativa; sin embargo cuentan con

las habilidades y destrezas, que con el tiempo van fortificándose, es así que se esfuerzan para que esa limitante física no perjudique en su desempeño como trabajador.

Los porcentajes indican que a mayor edad va disminuyendo el nivel de percepción del desempeño de los trabajadores, tornándose negativa.

Cuadro N ° 9

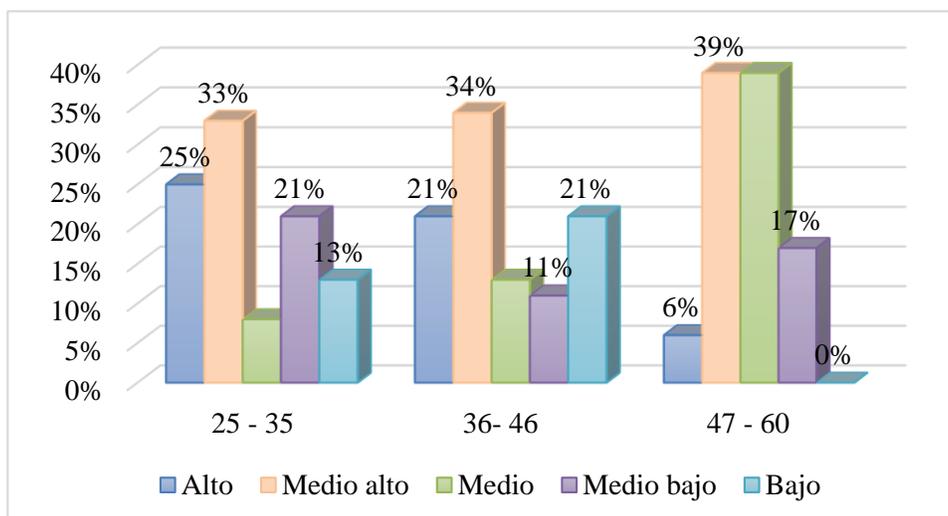
Nivel de autoconcepto social en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	6	25	8	21	1	6	15	19
Medio alto	8	33	13	34	7	39	28	35
Medio	2	8	5	13	7	39	14	17
Medio bajo	5	21	4	11	3	17	12	15
Bajo	3	13	8	21	0	0	11	14
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 9

Nivel de autoconcepto social en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Se aprecia en la gráfica N° 9, que el 33% de los trabajadores de 25 a 35 años y el 34% de 36 a 46 años, se encuentran en un nivel medio alto en autoconcepto social, es decir que tienen una percepción positiva de sus relaciones sociales. Por otro lado, los de 47 a 60 años 39% se encuentran en un nivel medio alto y otro 39% en un nivel medio en cuanto a su percepción social, lo que indica que su percepción puede variar dependiendo de las situaciones tornándose positiva o negativa. Tomando en cuenta los resultados mostrados en la gráfica N° 3, estarían estrechamente relacionados, ya que indican que los trabajadores jóvenes, de mediana y mayor de edad tienden a ser sociables, abiertos, por lo que se deduce que al ser extrovertidos tenderán a una imagen positiva de sus interacciones sociales.

Según los porcentajes observados indican que a mayor edad el nivel de autoconcepto social aumenta, que puede variar según las situaciones y experiencias de los trabajadores.

Cuadro N° 10

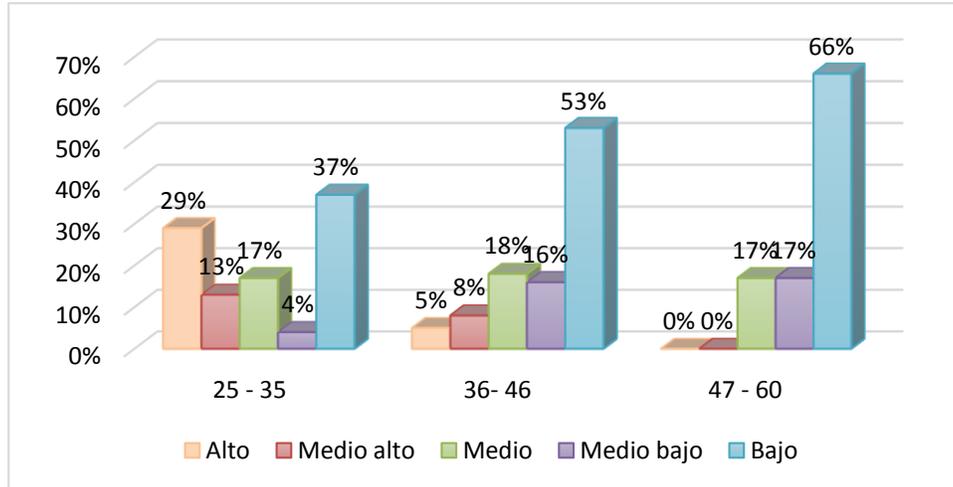
Nivel de autoconcepto emocional en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	7	29	2	5	0	0	9	11
Medio alto	3	13	3	8	0	0	6	8
Medio	4	17	7	18	3	17	14	17
Medio bajo	1	4	6	16	3	17	10	13
Bajo	9	37	20	53	12	66	41	51
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N° 10

Nivel de autoconcepto emocional en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Se observa en la gráfica N° 10, que los trabajadores en edad comprendidas entre 25 a 60 años de edad, se encuentran en un nivel bajo de autoconcepto emocional, es decir que tienen una percepción negativa de sus emociones, dónde llegan a perder el control de las situaciones y de sus emociones. En los jóvenes se presentan en menor grado y se va intensificando a mayor edad. Se deduce que los jóvenes tienden a sobrellevar mejor la situación que los mayores, datos que están relacionados con el análisis realizado en la gráfica N° 2, al presentar rasgos de neuroticismo, su estado emocional puede verse afectado. Los porcentajes indican que, a mayor edad, mayor es el nivel de autoconcepto emocional bajo.

Cuadro N° 11

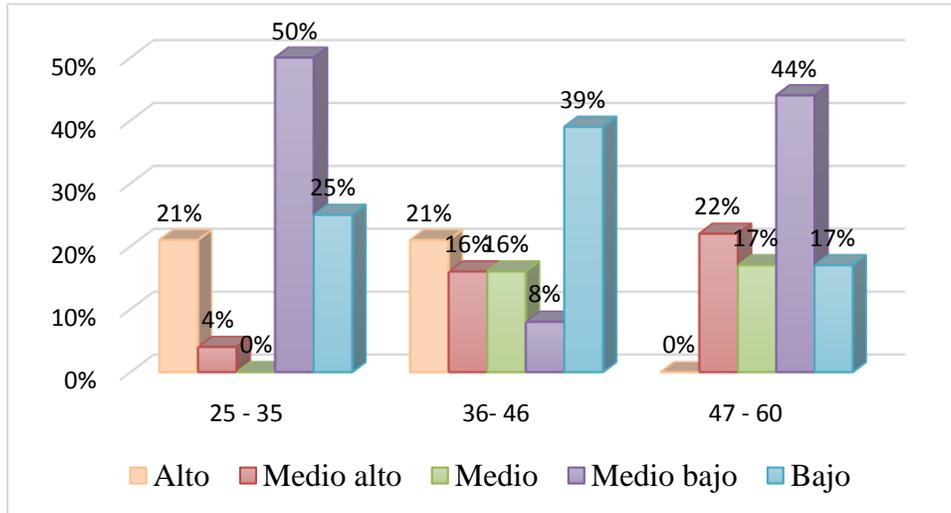
Nivel de autoconcepto familiar en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	5	21	8	21	0	0	13	16
Medio alto	1	4	6	16	4	22	11	14
Medio	0	0	6	16	3	17	9	11
Medio bajo	12	50	3	8	8	44	23	29
Bajo	6	25	15	39	3	17	24	30
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N° 11

Nivel de autoconcepto familiar en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

La grafica N° 11, muestra que el 50 % de los trabajadores de 25 a 35 años y el 44% de 47 a 60 años, presentan un autoconcepto familiar en un nivel medio bajo, es decir que tanto los jóvenes y mayores tienen una percepción negativa de sus interacciones familiares, por lo que se deduce que presentan dificultades a nivel familiar. Por otro lado, el 39% de los trabajadores de 36 a 46 años, se encuentran en un nivel bajo, en ellos se presentan en mayor grado y por ende las dificultades e incomprensiones familiares pueden llegar a ser más constantes. Los porcentajes indican que los trabajadores tienen una percepción negativa de sus relaciones familiares que se presenta en mayor o menor grado dependiendo de la edad.

Cuadro N ° 12

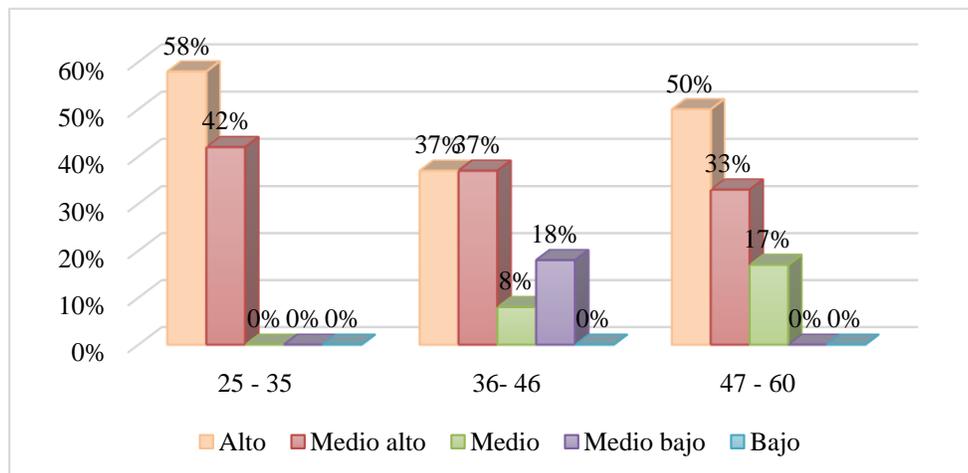
Nivel de autoconcepto físico en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	14	58	14	37	9	50	37	46
Medio alto	10	42	14	37	6	33	30	38
Medio	0	0	3	8	3	17	6	8
Medio bajo	0	0	7	18	0	0	7	8
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N ° 12

Nivel de autoconcepto físico en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Se observa en la gráfica N° 12, que el 58% de los trabajadores de 25 a 35 años, el 37% de 36 a 46 años y el 50% de 47 a 60 años, presentan un autoconcepto físico en un nivel alto, es decir que tienen una percepción positiva de su condición física. Por un lado, los jóvenes tienen la energía y la fuerza que se requiere para trabajar en ese rubro y por otro lado en el caso de los mayores, por la edad y por los años trabajados, la condición física puede llegar a descender; sin embargo, tratan de estar bien anímicamente y con un buen estado de salud, ya que es fundamental por el trabajo que realizan.

5.3. ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES QUE FORMAN PARTE DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN DE TARIJA

Para responder al tercer objetivo específico que es: Describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija. Se presentan los cuadros y gráficas con sus puntajes correspondientes, que son analizados y descritos tomando en cuenta los porcentajes más sobresalientes a nivel general y de sus diferentes dimensiones.

Cuadro N. ° 13

Estrés laboral en los trabajadores de la construcción

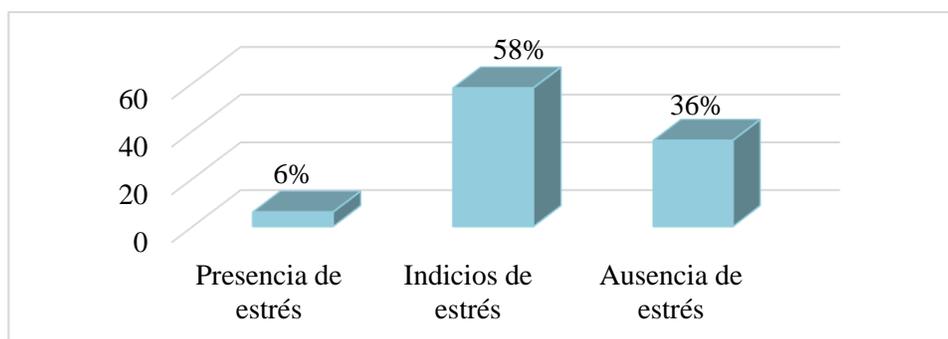
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Presencia de estrés	5	6
Indicios de estrés	46	58
Ausencia de estrés	29	36
Total	80	100

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 13

Estrés laboral en los trabajadores de la construcción



Elaboración: Propia

Como se puede apreciar en la gráfica N.º 3, el 58% de los trabajadores de la construcción presentan indicios de estrés, es decir que tienen periodos de fatiga, cansancio

que pueden ir acompañados de actitudes negativas y sentimientos negativos con respecto a su persona dentro del ambiente laboral, esto está estrechamente relacionado con los datos obtenidos de los rasgos personalidad de neuroticismo, ya que los trabajadores tienden a presentar tensión, ansiedad, irritabilidad, preocupación rasgos que pueden dar lugar a que se genere estrés, además de presentar un autoconcepto emocional bajo donde la falta de control de las situaciones y de sus emociones, poca seguridad y confianza en sus posibilidades, puede dar lugar a momentos de estrés.

Por otro lado, el 36% de los trabajadores presentan ausencia de estrés, vale decir que son personas activas, demostrando energía y actitudes positivas en el trabajo. Y finalmente un 6% presenta estrés laboral, donde los síntomas de agotamiento y las actitudes negativas son más persistentes. Forastieri (2002), afirma que el estrés en el trabajo no es inevitable. Las causas de estrés laboral, vienen por una demanda de trabajo excesivo, insatisfacción laboral, 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. (Pág. 3)

Se puede inferir que los trabajadores de la construcción son propensos a padecer estrés en determinados momentos dependiendo de las circunstancias del trabajo u otra situación arraigada a esto, incluso a pesar de que les guste su trabajo, puede sentirse estresado por la fechas de entrega, las condiciones laborales, que al culminar con el trabajo se quede desempleado, por el retraso de la cancelación de los sueldos, etc. Un poco de estrés puede ayudar a conseguir resultados, pero cuando el estrés laboral es constante, puede llevar a problemas de salud tanto físicos como emocionales.

Cuadro N. ° 14

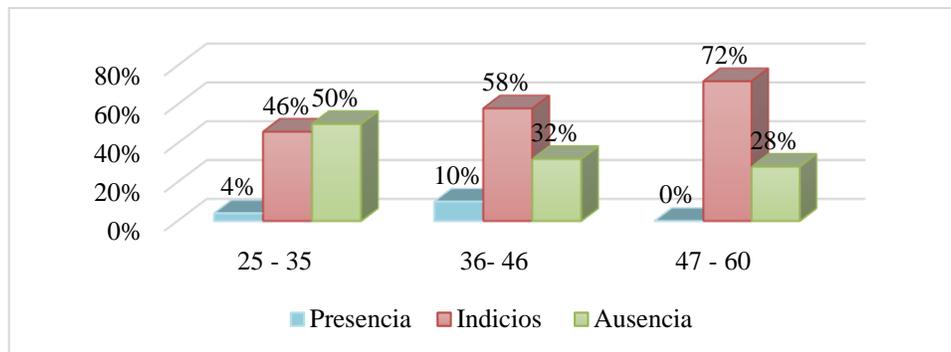
Estrés laboral en los trabajadores según edad

Nivel de estrés	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Presencia	1	4	4	10	0	0	5	6
Indicios	11	46	22	58	13	72	46	58
Ausencia	12	50	12	32	5	28	29	36
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 14

Estrés laboral en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Según los porcentajes obtenidos en la gráfica N° 14, el 50% de los trabajadores de 25 a 35 años presentan ausencia de estrés, con tendencia a presentar indicios de estrés, mientras que el 58 % de 36 a 46 años y el 72% de 47 a 60 años, presentan porcentajes significativos que indican la presencia de indicios de estrés, en ese sentido los jóvenes son menos propensos a padecer de estrés que los mayores, esto debido a que los rasgos de personalidad en niveles muy altos de neuroticismo y muy bajo en amabilidad, autoconcepto emocional en un nivel bajo, que dan lugar a sentimientos de tensión y estrés en los jóvenes, se presentan en porcentajes mínimos, mientras que en los mayores se presentan con porcentajes significativos. Como se indicaba anteriormente el estrés es inevitable, ya que algún momento de nuestras vidas llegamos a padecerlo, y por las características del trabajo de la construcción puede hacerse presente, a pesar de la edad de los trabajadores. Así lo

indica Marqués (2011), 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. (Pág.24)

Los porcentajes indican a menor edad es menor el estrés y a mayor edad, los periodos de estrés incrementan.

Cuadro N. ° 15

Nivel de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los trabajadores de la construcción

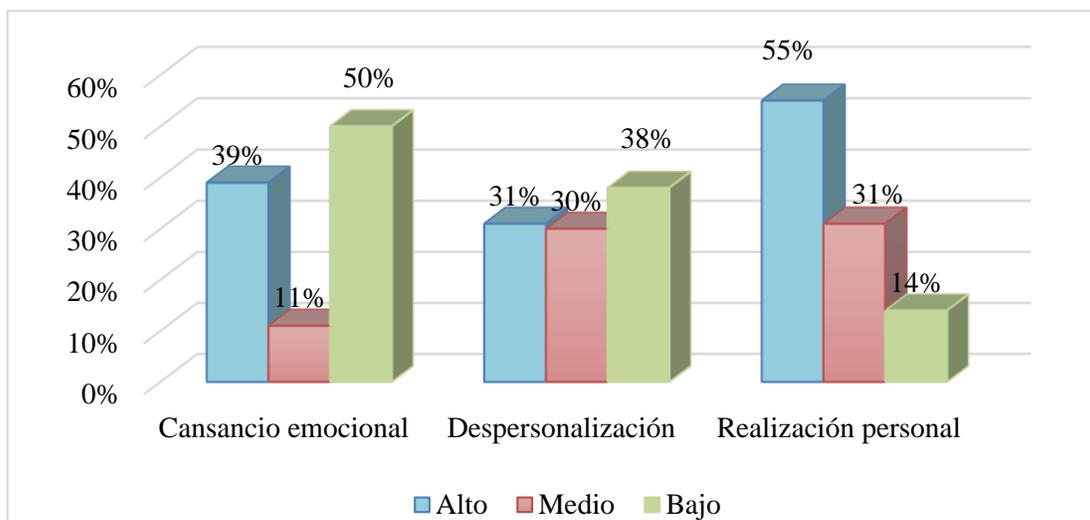
Niveles	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Alto	31	39	25	31	44	55
Medio	9	11	24	30	25	31
Bajo	40	50	31	38	11	14
Totales	80	100	80	100	80	100

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 15

Nivel de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los trabajadores de la construcción



Elaboración: Propia

El estrés laboral se presenta en sus diferentes dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, los resultados obtenidos con respecto a ellos son los siguientes:

Según los datos obtenidos, los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de **cansancio emocional**, con un 50%, es decir que están en las condiciones favorables para realizar las funciones específicas que le exige su trabajo, no presentan falta de energía, ni sentimientos de desgaste emocional y físico. Estos datos se pueden relacionar con los resultados del autoconcepto laboral donde los trabajadores tienen una buena percepción de sí mismos con respecto a su desempeño laboral, de tal manera eso puede dar lugar a que el cansancio emocional no sea percibido. Los trabajadores indican que *la satisfacción de un buen trabajo recompensa el cansancio*. Mientras que el 39% de los trabajadores de la construcción presentan un nivel alto de cansancio emocional, vale decir que muestran sentimientos y emociones que señalan una carencia de energía para enfrentar otro día de trabajo u otro problema laboral.

Los porcentajes indican que los trabajadores presentan un nivel de cansancio emocional bajo con tendencia a un nivel alto, es decir que en ocasiones se sienten sin energías, exhaustos por el trabajo; esto puede deberse a las exigencias que implica el trabajo y las condiciones mismas.

Así mismo se observa que un 38% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de **despersonalización**, es decir que no desarrollan actitudes negativas e insensibilidad con los compañeros de trabajo, muestran motivación con su labor. Se puede deducir que a pesar de presentar un rasgo de personalidad donde carecen de amabilidad ellos muestran actitudes favorables dependiendo de la situación y circunstancias que se presentan en el entorno laboral. Mientras que el 31% de los trabajadores de la construcción se encuentran en un nivel alto de despersonalización por lo que pueden llegar a mostrar actitudes negativas que involucran frustración, desilusión y desconfianza de los compañeros de trabajos y superiores.

Los porcentajes indican que los trabajadores presentan un nivel bajo de despersonalización con tendencia a un nivel alto, es decir que en ocasiones tienden a adoptar

actitudes negativas, cuando se presentan situaciones que no logran sobrellevar y les causa malestar influyendo en su forma de actuar en el trabajo.

Y finalmente un 55% de los trabajadores presentan un nivel alto de *realización personal*, es decir que sienten que están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose positivamente en su desempeño. Este dato está estrechamente relacionado con los resultados obtenidos del Autoconcepto laboral, ya que los trabajadores de la construcción tienen una buena percepción de su desempeño laboral, esto también debido a la experiencia y a la curiosidad de estar predispuestos a adquirir nuevos conocimientos. Mientras que el 14% de los trabajadores presentan un nivel bajo de realización personal, es decir tienden a mostrar actitudes y sentimientos negativos hacia su propio trabajo.

Cuadro N. ° 16

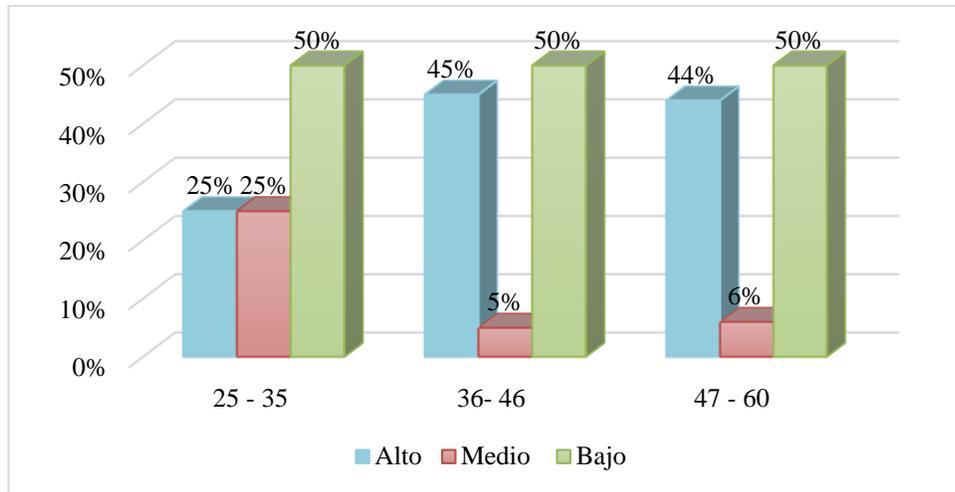
Nivel de cansancio emocional en los trabajadores según edad

Nivel	Edad						Total	
	25 – 35		36 – 46		47 – 60			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	6	25	17	45	8	44	31	39
Medio	6	25	2	5	1	6	9	11
Bajo	12	50	19	50	9	50	40	50
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 16

Nivel de cansancio emocional en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

En la gráfica N° 16, se observa que el 50% de los trabajadores en edades comprendidas entre 25 a 60 años, presenta cansancio emocional en un nivel bajo, es decir que tienen la energía, y la motivación para trabajar sin que les cause una sobrecarga de esfuerzo psíquico, sin embargo hay tendencia especialmente en los trabajadores de mediana y mayor de edad en presentar alto nivel de cansancio emocional, por lo que son más propensos que los jóvenes a que en algún momento sientan la disminución de sus recursos emocionales para controlar ciertas situaciones y reaccionen con poca tolerancia, ya que según los datos observados en los cuadros N° 2, 5, 6, y 10 indican que los trabajadores entre 36 a 46 años y 47 a 60 años son personas que se preocupan constantemente, poco amables, desorganizados y tiene una percepción negativa de sus capacidades emocionales, lo que les podría llevar a experimentar periodos de cansancio emocional.

Cuadro N. ° 17

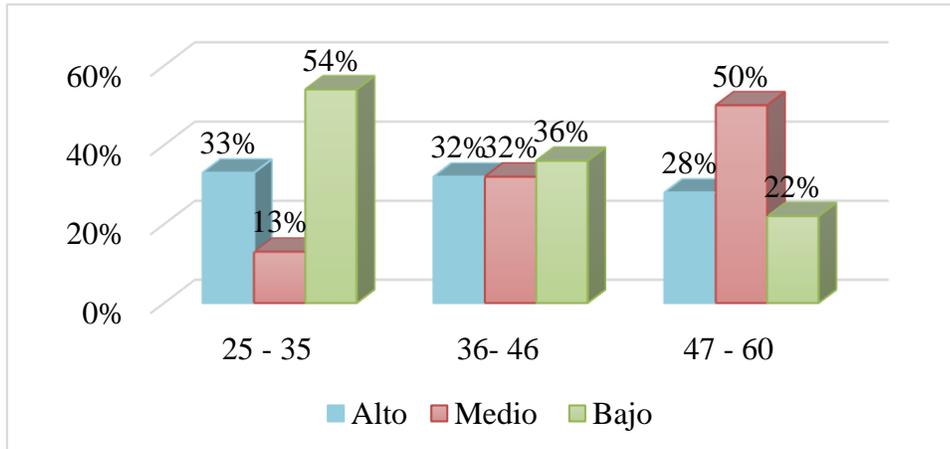
Nivel de despersonalización en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	8	33	12	32	5	28	25	31
Medio	3	13	12	32	9	50	24	30
Bajo	13	54	14	36	4	22	31	38
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Grafica N. ° 17

Nivel de despersonalización en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

Como se observa en la gráfica N° 17, el 54% de los trabajadores de 25 a 35 años presentan un nivel bajo de despersonalización, es decir que no desarrollan actitudes negativas, como ser desconfianza y desmotivación dentro del trabajo. Mientras que el 36% de 36 a 46 años, se encuentran en un nivel bajo con tendencia a un nivel medio alto y el 50% de los trabajadores de 47 a 60 años se encuentran en un nivel medio, es decir que hay momentos dónde pierden el control de la situación y los lleva a reaccionar de manera negativa. Se deduce que los trabajadores de mediana y mayor edad son propensos a presentar despersonalización, debida que son personas que pierden el control de la situación y de sus

emociones, fácilmente se enojan con las cosas, que los lleva a adoptar conductas negativas con los miembros que forman parte de su trabajo.

Cuadro N. ° 18

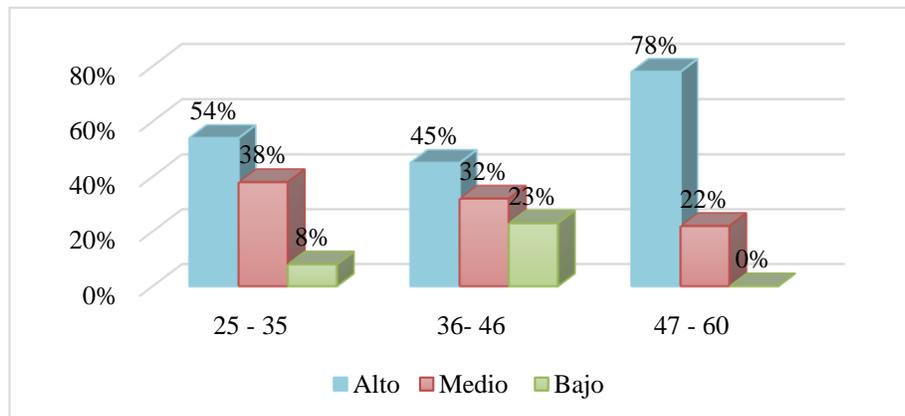
Nivel de realización personal en los trabajadores según edad

Nivel	Edad							
	25 – 35		36 – 46		47 – 60		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	13	54	17	45	14	78	44	55
Medio	9	38	12	32	4	22	25	31
Bajo	2	8	9	23	0	0	11	14
Totales	24	100	38	100	18	100	80	100

Elaboración: Propia

Gráfica N. ° 18

Nivel de realización personal en los trabajadores según edad



Elaboración: Propia

La gráfica N° 18, refleja que 54% de los trabajadores de 25 a 35 años, el 45% de 36 a 46 años y el 78% de 47 a 60 años, presentan un nivel alto de realización personal, es decir que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan. En los trabajadores de mayor edad se observa un porcentaje significativo, se deduce que, por los años de experiencia, los trabajadores llegan a sentirse satisfechos con lo que han conseguido, vale decir, hay tendencia a que sus ideales de superación estén bien definidos a y pesar de la edad se sientan con la capacidad de satisfacer las demandas requeridas.

5.4. ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

1.- ¿Cómo es la relación entre los compañeros de trabajo? (Explicar)	INDICADORES
<p>Sujeto 1: <i>“Es muy buena, es una relación de amabilidad, compañerismo y respeto. “Que, entre compañeros, siempre hemos tenido respeto en ayudarnos y colaboraros en nuestro trabajo.” “Con una conjunta colaboración, entre compañerismo de trabajo y colaborararnos en la obra”.</i></p>	<p>Apoyo, compromiso, y compañerismo</p>
<p>Sujeto 2: <i>“Es bien, tenemos compañerismo con nuestros compañeros de trabajo. Nos ayudamos en el momento de terminar el día lavamos nuestras herramientas para poder irnos a casa cuando termina el día de jornada laboral”.</i></p>	
<p>Sujeto 3: <i>“Bien, porque hay buena comprensión, buena aceptación entre compañeros de trabajo nos ayudamos entre nosotros para terminar la obra”.</i></p>	
<p>Sujeto 4: <i>“Mayormente es bien, es la relación que llevamos, la llevamos bien dentro de la construcción, también algunas veces hay pues un roce y así, pero lo sabemos sobrellevar ya que también algunas veces uno está cansado porque el trabajo nos gasta la energía y así. Pero al coquear un rato ahí uno charla y conversa con los compañeros bien no más dentro de todo. Entre los trabajadores que ya tienen tiempo o se conocen de tiempo son los más comunicativos y habladores, hay la confianza, se conversan, se bromean”.</i></p>	
<p>Sujeto 5: <i>“Bien, no más uno la pasa bien en el trabajo ya que uno ahí trabaja de forma que uno está acostumbrado aparte uno lleva toda una vida en lo mismo entonces uno ya está acostumbrado y ve uno por ahí está picardo una pared entonces uno está trabajando escuchando música y noticias entonces uno por ahí a las 10 de la mañana uno se sienta con los compañeros y bolsa de coca y uno se pone un cacho el acullicó y así uno comienza a hablar un rato no, de nuestras vidas y por ahí del vecino o del patrón a así se pasa lindo el trabajo día a día”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“La relación bien ósea me cuenta su historia y a veces yo igual cuento mis cosas en el trabajo siempre hay eso lo que es el chismerío siempre nos contamos de ambos lo que pasamos con nuestra familia o por ahí de otros personas o amigos en común.</i></p>	

<p><i>Y en el trabajo hay buena relación porque le ponemos ánimos al trabajo le ponemos música o algo para escuchar para tener una mañana o los días más bien”.</i></p>	
<p>Sujeto 7: <i>“Bueno yo creo que bien, algunas veces bien algunas veces mal pero siempre vamos no queriendo llevarse bien por el hecho que uno todos los días hay que verse la cara aquí entonces no conviene llevarse mal. Aparte de eso uno tiene que llevarse bien no, todo el tiempo ser buenos compañeros. En momentos de descanso se conversa, se comparte, después cada uno busca avanzar con el trabajo y cumplir con el trabajo del día”.</i></p>	
<p>Sujeto 8: <i>“Bien, yo creo que este trabajo es un pesado no pero así nosotros trabajamos día a día y uno se acostumbra así en el trabajo a convivir con nuestros compañeros ya que pasamos más tiempo en aquí en nuestras casas no, entonces uno se trata de llevar bien entre todos aparte también algunas veces algunos pasamos por problemas venimos calientes al trabajo, pero uno trata de dar ánimos al compañero, pero uno por ahí también no sabe lo que pasa el otro, siempre existe no, el amigo en el trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 9: <i>“Si tengo una buena relación, de trabajo nos jugamos nos molestamos entre compañeros de trabajo se `puede decir que tengo muy buena relación entre los changos. Hay algunos que son competitivos, quieren ser mejor que el otro, y solo piensa en él, sin importar en como el resto lo está haciendo”.</i></p>	
<p>Sujeto 10: <i>“Si bien, nos llevamos bien dentro de todo, pero también hay algunos que son más guapos que otros y otros más flojos, que siempre hay uno que hace más y el otro es menos entonces hay se enoja porque hacen menos y si todos cobramos lo mismo. Pero la relación de trabajo es maso menos”.</i></p>	
<p>2.- ¿Qué situaciones laborales le genera mayor preocupación, tensión y estrés? (Explicar)</p>	
<p>Sujeto 1: <i>“Bueno nos preocupamos, cuando se acerca el tiempo de entrega de la obra y los avances no son adecuados, eso me genera preocupación. Y también la falta de seguridad industrial en las diferentes obras”.</i></p>	<p>Preocupaciones laborales: el tiempo de entrega, las condiciones laborales, falta de pago, quedar sin trabajo des pues de culminar con el trabajo</p>
<p>Sujeto 2: <i>“Me siento preocupado cuando los maestros de obra nos exigen demasiado en el trabajo. Después cuando no nos traen el material para seguir avanzando la obra.”</i></p>	
<p>Sujeto 3: <i>“Me preocupa que se termine la obra, muchos quedan sin trabajo.</i></p>	

<p><i>Cuando nos quedan poco tiempo para finalizar el trabajo, y tenemos aún muchos detalles para concluir en la obra”.</i></p>	
<p>Sujeto 4: <i>“Me preocupa cuando no nos pagan a tiempo nuestra quincena, después sería que nos presionan a hacer un trabajo y después quedan desconformes entonces eso me pone tenso, y voltear y de nuevo hacer a hacer los detalles en la obra y eso me pone tenso cuando nos pasan esas cosas”.</i></p>	
<p>Sujeto 5: <i>“La verdad que es todo tranquilo cumplimos con los plazos de las obras y lo único que sería es que nos hagan faltar los materiales para la obra como el hierro, el cemento, la arena o cuando por ahí estamos poniendo el cerámico y nos faltan algún disco entonces por ahí no retrasamos con el trabajo sería la única forma que me preocupe en la obra”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“Cuando tengo que cumplir con un trabajo, o un contrato sería a ver poner en un mes donde tengo tenía que tener o terminar si o si un avance de la obra o entregar la obra y cuando la gente te falle es decir que eso es mucho estrés, porque vos tienes que terminar lo el otro tenía que hacer y el patrón te pide y te pide que termines entonces eso te genera tensión sería cuando el arquitecto o el encargado te apura y te apura y te genera mucha preocupación porque los días pasan y pasan y no hay avances. Llega la fecha de entrega de la obra, y los trabajadores me fallan los días lunes siempre hay 2 o 3 que fallan en la semana por algún motivo, entonces hay que quedarse más horas de trabajo porque los arquitectos nos presionan a nosotros porque hay que entregar la obras y eso ve; entonces trabajamos horas extras. Entonces uno ya llega cansado a casa y ya no hay mucha energía para estar con la familia aprovechar a mis hijos por el cansancio que uno lleva”.</i></p>	
<p>Sujeto 7: <i>“Lo que me preocupa a mí es cuando no pagan a tiempo, entonces por ahí me preocupo porque tengo deudas después sería el hecho que nos falte algo en la obra hay que pedir con anticipación para no retrasar el trabajo, aunque siempre hay una u otra cosa por hacer en la obra, pero algunas cosas hay que hacer sí o sí como revocar y eso tiene su tiempo de espera para después comenzar a hacer la obra fina”.</i></p>	
<p>Sujeto 8: <i>“La preocupación para mí sería que cuando ya estamos cerca de acabar una obra y después nos designan a otro lugar para arreglar o mejor alguna otra es la distancia de viajar alguna veces hay que salir más temprano de casa y volver más tarde para mí sería el tiempo que</i></p>	

<p><i>no estoy en mi casa y casi no veo a mis hijos y ya llego cansado después cumplo con mi trabajo y algunas veces también casi no hacemos nada porque nos falta el material para la construcción”.</i></p>	
<p>Sujeto 9: <i>“El estrés que sufriría es que algunas veces nos retasamos con la obra y nos falta muchas cosas para terminar y otro sería la falta de presupuesto para terminar algún trabajo y eso queda a medias y no se puede hacer nada queda ahí botado”.</i></p>	
<p>Sujeto 10: <i>“La preocupación sería que el arquitecto nos apura en la obra y uno tiene que comenzar a apurar a la gente de terminar cuanto antes y ahí sería que hay mucha tensión para nosotros, los compañeros de trabajo entonces hay que hacer más rápido posible para que haya avances en la obra”.</i></p>	
<p>3.- ¿Existe el valor de la amabilidad entre tus compañeros de trabajo? (Explicar)</p>	<p>Compañerismo, voluntad, amable y servicial. Cansancio = mal humor, baja amabilidad.</p>
<p>Sujeto 1: <i>“Sí existe, porque todos nos tratamos con respeto, aparte no sirve llevarse mal porque nos vemos la cara todos los días”.</i></p>	
<p>Sujeto 2: <i>“Sí, nos llevamos bien pero siempre hay un poco de asperezas, pero la limamos a través de las horas de trabajo porque no sirve trabajar disgustado, aunque el trabajo es fuerte, pesado y exigente y pone a uno de mal humor”.</i></p>	
<p>Sujeto 3: <i>“Si existe el respeto la confianza y el trato que nos damos uno a otro. Es de amabilidad y compañerismo”.</i></p>	
<p>Sujeto 4: <i>“Claro, cuando nos prestamos los materiales de trabajo y cuando un compañero no puede realizar un trabajo, entre todo el equipo se realiza el trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 5: <i>“El trabajo es individual cada quien lava su material que usa para dejar bien todo en la obra, pero si hay que ayudarse nos ayudamos en que alguno no sepa o no tenga experiencia nos ayudamos para hacerlo por ejemplo para leer un plano si alguien no sabe entonces nos ayudamos para conocer entre todos si hay amabilidad y respeto entre nosotros”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“No hay muy raro son los que son compañeros al momento de trabajar, siempre hay uno que hace quedar mal al otro por quedar bien con el jefe y entonces siempre hay una oveja negra en el grupo o un flojo en la obra”.</i></p>	
<p>Sujeto 7:</p>	

<p><i>“Algunas veces sí, algunas veces no, ya que también depende del humor de los compañeros de trabajo, para que puedan desempeñar su trabajo, pero nos apoyamos entre todos, es que nuestro trabajo es forzado”.</i></p>	
<p>Sujeto 8: <i>“Si hay en algunos grupos y en otros no porque algunos se llevan más bien que otros, en lo que se llevan bien si existe, y en él otros son más menos, pero si todos son amables. Trabajar bajo el sol, por el cansancio, es algo difícil estar bien con los demás, hace que uno responda de mala manera”.</i></p>	
<p>Sujeto 9: <i>“Sí claro que existe todos nos llevamos bien en el trabajo la pasamos bien, para que al menos yo me llevo bien con todos y nos ayudamos en el trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 10: <i>“Como todo existe, pero de una forma más o menos es decir a la mitad ya que es regular a veces hay a veces no hay. Pero siempre nos hablamos con respecto entre compañeros de trabajo eso sí”.</i></p>	
<p>4.- ¿Considera que todos cumplen con las responsabilidades laborales? (Explicar)</p>	<p>Irresponsabilidad Flojera Individualidad</p>
<p>Sujeto 1: <i>“La mayoría sí, pero siempre hay gente que se retrasa y nosotros como equipo tenemos que hacerlo para poder entregar un avance en la obra o para concluir la misma”:</i></p>	
<p>Sujeto 2: <i>“Si todos cumplen, pero cada cual tiene que cuidar su trabajo todos debemos esforzarnos. Para mantener nuestra fuente laboral”.</i></p>	
<p>Sujeto 3: <i>“Cada uno tiene que velar su situación laboral, cada uno debe garantizar su trabajo de ellos mismos. A algunos solo les interesa trabajar por el pago, sacar el día y cobrar”.</i></p>	
<p>Sujeto 4: <i>“No, a veces por motivos familiares o eventos familiares, o por enfermedad por estas cosas no puede cumplir”.</i></p>	
<p>Sujeto 5: <i>“Sí se cumple, porque hay compañerismo a veces entre los dos hacemos el trabajo para apoyarnos más y hacer más rápido las cosas en la obra”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“No no, lo cumple si hay uno, que es nuevo y acaba de entrar eso si lo cumple como es nuevo si lo cumple entonces como es escobita nueva barre bien, entonces hace caso todo lo que uno le dice, pero si es uno con más antigüedad y ese no lo cumple esa persona no lo hace lo deja para mañana. Hay quienes llegan tarde y quieren salir a hora”.</i></p>	

<p>Sujeto 7: <i>“Sí lo cumplen, pero no en su totalidad porque siempre hay alguien que tiene flojera en hacer todo el trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 8: <i>“Algunas veces sí y otras no porque algunas veces se acaba todo lo que uno quiere hacer y en otras no porque falta el tiempo entonces se deja el trabajo para mañana, pero si se lo puede dejar hay algunos trabajos que se puede dejar y hay otros que no que hay que terminarlos si o si”.</i></p>	
<p>Sujeto 9: <i>“Si hay responsabilidad en el trabajo todos trabajamos, de forma conjunta todos sabemos que tenemos que hacer nos organizamos para hacer tal cosa en la otra como el levantado de pared unos preparan la mezcla otros van pircando y otros careando los ladrillos entonces es más fácil trabajar así para nosotros”.</i></p>	
<p>Sujeto 10: <i>“Sí existe, yo soy responsable en el trabajo, ya que cuando estamos trabajando nuestro trabajo es compartido no es solitario así que tenemos que llevarnos bien porque nosotros trabajamos en equipo y tenemos que cuidarnos entre todos porque existe peligros en la obra”.</i></p>	
<p>5.- ¿Está satisfecho con los siguientes aspectos de su vida? (Explicar)</p>	
<p>Sujeto 1: <i>“Situación familiar: No me siento bien, por problemas familiares que son de mucho tiempo. Situación laboral: Si porque no tengo problemas de trabajo porque estoy bien en mi trabajo actualmente Condición física: Yo me veo gordito, pero me siento bien no me duele nada. Salud emocional: Bien no tengo problemas sentimentales se dividir mis emociones entre lo sentimental y lo laboral. Situación económica: Relativamente estable, está todo bien. Relaciones sociales: Soy demasiado sociable está todo bien”.</i></p>	<p>Felices, alegres y pensamientos positivos.</p>
<p>Sujeto 2 <i>“Situación familiar: Si está, bien estamos todos bien en mi casa y mi familia Situación laboral: Si porque actualmente tengo trabajo Condición física: Mas o menos porque tengo algunos problemas de salud. Salud emocional: Si estamos bien. Situación económica: Si estamos bien porque tengo un sueldo. Relaciones sociales: Sí, pero no soy muy amiguero”</i></p>	

<p>Sujeto 3: <i>“Situación familiar: Bien relación que cumplir como padre Situación laboral: Bien porque soy responsable, y estoy cumpliendo como trabajador Condición física: Estoy bien anímicamente, y me siento bien de salud Salud emocional: Hoy en día me siento excelente Situación económica: Podría decir que un 70% bien, porque tengo deudas. Relaciones sociales: Si está bien, comprendo todo estabilidad para cada uno de ellos y yo me siento bien compartiendo con mis amigos”.</i></p>	
<p>Sujeto 4: <i>“Situación familiar: Bien porque soy una persona sola, ya que me llevo bien con mi padre y mi madre. Situación laboral: Regular ya que a veces tengo problemas económicos por falta de trabajo ya que el trabajo no es constante. Situación física: Me siento bien porque el trabajo me mantiene físicamente bien, y en condiciones. Salud emocional: A veces estamos bien y a veces estamos mal ya que es un trabajo duro y de mucho sacrificio físico. Situación económica: Mas o menos ya que a veces hay trabajo y otras veces no, entonces por eso, pero se reducido mucho el trabajo en la ciudad no sé porque será. Relaciones sociales: Tengo muy buena relación ya que me llevo bien con la gente, el ser amiguelo me abre más puertas de trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 5: <i>“Situación familiar: Bien, tranquilo feliz de estar con mi mujer y mis hijos me siento bien con ellos. Situación laboral: Bien igual tranquilo porque ahora tengo trabajo Condición física: Mas o menos ya que estoy gordo pero el trabajo también hace bajar de peso. Salud emocional: Bien igual, porque tengo a mi familia a mi lado y también tengo trabajo. Situación económica: Bueno ahí más o menos a veces bien a veces mal, porque tengo gastos con mis hijos, tengo deudas y que hay que juntar. Relaciones sociales: Sí bien, me llevo bien con mis amigos, ellos me visitan y yo les visito a ellos también y así comemos un fin de semana ellos con su la familia yo con la mía”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“Situación familiar: Sí estoy satisfecho con la familia que tengo estoy muy bien con ellos y feliz con mis hijos. Situación laboral: Feliz porque es una alegría porque en el trabajo me siento cómodo, con mis compañeros me siento cómodo porque hacemos distintos trabajos cambiamos y no hacemos lo mismo y el otro mes hacemos otro caso entonces cambia el ritmo si sería la</i></p>	

<p><i>misma cosa entonces cambia el ritmo de trabajo entonces no es aburrido y está bien.</i></p> <p><i>Condición física: Y por el momento bien, por suerte gracias a Dios bien, de salud estoy bien bien bien</i></p> <p><i>Salud emocional: Bien y a veces mal, pero algunas veces extraño a mi familia por ellos no están aquí.</i></p> <p><i>Situación económica: A veces bien y a veces mal porque a veces uno tiene cuentas y tiene que pagar y otros porque se te arruina algo y uno tiene que gastar en eso que sería la moto entonces ahí se gasta más y falta para otras cosas ve.</i></p> <p><i>Relaciones sociales: Bien porque siempre estamos en contacto y nos estamos comunicando así que bien para que vamos a decir que mal”.</i></p>	
<p>Sujeto 7:</p> <p><i>“Situación familiar: Bien no más estamos bien en casa con la familia.</i></p> <p><i>Situación laboral: Bien aquí estamos trabajando compartiendo con los muchachos.</i></p> <p><i>Bien ahora</i></p> <p><i>Condición física: Bueno ahí estamos un poco medio más o menos, porque tenemos problemas de salud, pero ahí vamos luchando.</i></p> <p><i>Salud emocional: Bien, porque estoy con mi familia y soy feliz con ellos</i></p> <p><i>Situación económica: maso menos porque la plata no alcanza pues todo está caro para ahorrar no da sinceramente.</i></p> <p><i>Relaciones sociales: Bien no más en la obra nos llevamos bien con todos, ahí charlamos escuchamos la música, también tenemos amigos y compartimos también algunos domingos partidos de futbol”.</i></p>	
<p>Sujeto 8:</p> <p><i>“Situación familiar: Bien porque comparto con mi mujer, con mis hijos, mi mamá, mi papá y con mis hermanos entonces estamos bien con mi familia.</i></p> <p><i>Situación laboral: Ahí vamos bien no más en el trabajo claro que el trabajo es sacrificado, pero uno termina un poco cansado, pero después todo bien gracias a Dios que haya trabajo.</i></p> <p><i>Condición física: Bien, estamos bien de salud y eso es lo más importante tener salud.</i></p> <p><i>Salud emocional: Estamos bien porque compartimos con la familia todos los días.</i></p> <p><i>Situación económica: Bueno ahí estamos más o menos, pasa que la plata no alcanza hay que medirse en muchas cosas para tener para los alimentos para la familia.</i></p> <p><i>Relaciones sociales: Bien no más aquí en el trabajo, se llevamos bien con todos, pero a fuera casi no comparto porque uno sale cansado, y quiere ir a casa a descansar y estar con la familia”.</i></p>	
<p>Sujeto 9:</p> <p><i>“Situación familiar: Con mi familia a veces bien, otras mal porque por ahí yo llego cansado y mi mujer también y uno quiere descansar</i></p>	

<p><i>entonces los tekis no hacen caso y uno reniega, y por ahí también mi mujer, mi mujer me reclama que no ayudo en casa y entonces uno termina renegando también ahí que adivinar de que humor esta mi mujer, pero cuando está bien, entonces estamos bien en la casa, a veces me siento incomprendido.</i></p> <p><i>Situación laboral: Yo bien en el trabajo hago lo que tengo que hacer y trato de cuidar mi trabajo porque casi es complicado conseguir trabajo después yo soy voluntarioso en mi trabajo.</i></p> <p><i>Condición física: Bien no más estamos, yo me veo bien para qué.</i></p> <p><i>Salud emocional: Bien porque tengo a mi familia con salud no.</i></p> <p><i>Situación económica: Bueno hay estamos bien, pero me gustaría estar mejor en lo económico.</i></p> <p><i>Relaciones sociales: Bien no más comparto con mis amigos de vez en cuando se pude ya que con familia es un poco más complicado no, pero se sale de vez en cuando a un cumpleaños”.</i></p>	
<p>Sujeto 10:</p> <p><i>“Situación familiar: Estamos bien, con la familia me siento feliz con la familia que dios me dio ellos son mi felicidad mis hijos.</i></p> <p><i>Situación laboral: Sí sí bien, porque tenemos trabajo y eso es lo más importante.</i></p> <p><i>Condición física: Estamos bien, porque hay salud, pero estamos un poco con sobre peso.</i></p> <p><i>Salud emocional: Bien porque tengo a mi familia conmigo, y ellos me hacen feliz en todo sentido los quiero mucho a mis hijos.</i></p> <p><i>Situación económica: Bien, porque mi mujer trabaja también entonces llegamos bien al mes, pero claro todo esta caro pero mi mujer se encarga de todo en casa ella es la que hace las maravillas para que el sueldo alcance no.</i></p> <p><i>Relaciones sociales: Estamos bien, con los compañeros de trabajo, y con el amigo se comparte bien en las dos partes y se la pasa bien así”.</i></p>	
<p>6.- ¿Está predispuesto a adquirir nuevos conocimientos y experiencia para poder realizar un buen trabajo? (Explicar).</p>	<p>Interés, por adquirir nuevos conocimientos y experiencias.</p>
<p>Sujeto 1:</p> <p><i>“Siempre lo mejor es una capacitación y la actualización de nuevos conocimientos. Para un mejor conocimiento y rendimiento en el trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 2:</p> <p><i>“Si me gustaría en mi rama, adquirir más conocimientos”.</i></p>	
<p>Sujeto 3:</p> <p><i>“Por supuesto que sí, queremos que nos den curso para ampliar nuestro conocimiento. Y ganaran experiencia”.</i></p>	
<p>Sujeto 4:</p> <p><i>“Claro porque no, me gustaría aprender más sobre electricidad porque es importante saber”.</i></p>	
<p>Sujeto 5:</p>	

<p><i>“Claro, ya que yo quiero trabajar en obras grandes conocer nuevos diseños de cómo se hacen para realizar nuevas obras con más estilos nuevos”.</i></p>	
<p>Sujeto 6: <i>“Me gustaría aprender más de plomería, electricista para hacer mejor mi trabajo”.</i></p>	
<p>Sujeto 7: <i>“Si me gustaría aprender más ya que a mí me gustan los retos si me dicen hace esto en la obra yo lo hago mirando yo lo hago me gusta aprender aparte para eso estamos”.</i></p>	
<p>Sujeto 8: <i>“Claro que sí, es bueno aprender nuevas cosas, ya que en otras partes ya no son las personas que hacemos el trabajo ya usan más maquinas en la construcción entonces me gustaría aprender a manejar esas máquinas de la construcción”.</i></p>	
<p>Sujeto 9: <i>“Sí, puede ser, siempre es bueno aprender para trabajar mejor”.</i></p>	
<p>Sujeto 10: <i>“Si me gustaría aprender nuevas cosas para saber más sobre mi trabajo, pero aquí todos los días aprendo algo nuevo porque hay muchas cosas que no sé aún, estoy aprendiendo”.</i></p>	

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

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:

Determinar los rasgos de personalidad, autoconcepto y estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.

Respondiendo al objetivo general los trabajadores de la construcción presentan rasgos de personalidad en amabilidad demasiados bajos esto nos dice que los trabajadores presentan los siguientes factores en su persona son antipáticos, egocéntricos, suspicaz respecto a las instituciones de los demás y mas bien opositoras que cooperadoras. Así también tenemos una puntuación en neuroticismo muy alto que nos dice que los trabajadores son también propensos a tener ideas irracionales, aser menos capaces de controlar sus impulsos. Así también los resultados nos dicen que la extraversión en un nivel alto nos dice que los trabajadores tienen sociabilidad, no es solamente uno de los rasgos que incluye el factor de extraversión, es que los trabajadores tienen una vinculación con amigos en el trabajo de preferencia, así también ellos son un grupos asertivos, activos y habladores en el ámbito laboral con un determinado grupo. Así también en el autoconcepto los trabajadores presentan un nivel alto en el autoconcepto de laboral, físico, y medio alto en social, esto nos quiere decir que los trabajadores de la construcción presentan una percepción positiva del desempeño de su rol que desarrolla en su trabajo, así también describimos el autoconcepto físico en este es decir que los trabajadores de la construcción tiene una percepción positiva de su apariencia física, condición física y ellos se perciben en forma adecuada por el trabajo que realizan, también en el autoconcepto social nos confirma con la personalidad de extraversión que son personas que tienen facilidad de relacionarse con un grupo de compañeros de trabajo y así mismo afinidad con un grupo en su entrono social. Para concluir podemos decir que los trabajadores presentan en indicios de estrés en 72% de la población que fue objeto de estudio, en presentan una realización personal en un nivel alto.

Identificar los rasgos de personalidad presentes en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.

Con la aplicación del inventario de personalidad NEO FFI, los trabajadores de la construcción presentan como rasgos de personalidad relevantes la carencia de amabilidad, sentimientos de tensión y preocupación e irritabilidad, rasgos con los cuales se desenvuelven día a día en su entorno laboral, que puede influir en el ambiente de trabajo, promoviendo que las relaciones interpersonales sean tensas, afectando negativamente el compañerismo entre trabajadores, a pesar de ser sociables y conversadores. Así también, se pudo observar dos tipos de relaciones, por un lado un ambiente laboral tenso a la hora de ejecutar las tareas designadas y por otro lado un ambiente de intimidad de amistad en la que comparten experiencias, relación de amistad compañerismo a la hora de compartir en la hora de descanso donde se sientan a coquear comparten vivencias de cada uno de ellos, así también el vínculo laboral que se entorna con dificultad por las vivencias del día a día por el clima laboral que presenta los diferentes aspectos como el agotamiento físico, cansancio laboral, indicios de estrés, condiciones de trabajo, factores climáticos, y deterioro de la salud.

Con relación a la edad tanto jóvenes como los trabajadores mayores presentan rasgos de personalidad en un nivel muy alto de neuroticismo y amabilidad en un nivel muy bajo, donde es menos predominante en los jóvenes y más significativos en los de mayor edad. Los jóvenes tienden a ser más sociables, responsables y de tener la necesidad de adquirir nuevas experiencias que los de mayor edad.

Establecer el nivel de autoconcepto en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija

En base a los datos arrojados por el cuestionario de autoconcepto AF-5 los trabajadores de la construcción se caracterizan por:

Presentar un autoconcepto positivo a nivel social, familiar, físico, es decir que son personas que tienen una buena percepción de sus relaciones sociales, de su desempeño como trabajador y de su condición física; sin embargo, tienen un autoconcepto negativo a nivel emocional y laboral, donde muestran una mala percepción de su estado emocional, de las

respuestas que emite ante situaciones específicas y de sus interacciones con los miembros de su familia.

En los trabajadores de construcción existe mayor tendencia a un autoconcepto emocional bajo, donde los sentimientos de bienestar emocional y satisfacción consigo mismo, se muestran de manera negativa, que pueden dar lugar a que no se tomen las decisiones correctas y permitan alcanzar ese equilibrio de emociones que permitan progresar en el ámbito laboral en general.

Con relación a la edad, los jóvenes tienen un mejor autoconcepto laboral que los de mayor edad; los de mayor edad son más propensos a presentar un buen autoconcepto social a comparación de los de menor edad; sin embargo, presentan un autoconcepto emocional bajo en mayor grado a diferencia de los más jóvenes; los jóvenes y los de mediana edad presentan un autoconcepto familiar en un nivel medio bajo, mientras que los de mayor edad en un nivel bajo. Y finalmente los trabajadores de 25 a 60 años, tienen una buena percepción de su aspecto físico y laboral, que se presentan en mayor grado en los jóvenes y en los trabajadores de mayor edad.

Describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores que forman parte de la Federación Sindical de Trabajadores en Construcción de Tarija.

Según los datos proporcionados por el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) los trabajadores de la construcción se caracterizan por:

Presentar indicios de estrés, como respuesta inmediata a una situación nueva, de nerviosismo, o preocupación dentro del ámbito laboral, que si con el tiempo persiste puede agravarse la situación de los trabajadores de la construcción.

El nivel de cansancio emocional se presenta en un nivel bajo con tendencia a un nivel alto, la despersonalización se presenta en un nivel bajo con tendencia a un nivel alto y la realización personal en un nivel alto.

Los trabajadores de la construcción presentan indicios de estrés laboral como señales de riesgo, que en el momento no influye a que presenten niveles altos de cansancio

emocional, ni despersonalización a que su realización personal se vea afectada por actitudes o pensamiento negativos.

Con relación a la edad, los indicios de estrés tienden a incrementarse con la edad, el cansancio emocional en un nivel bajo se presenta en los trabajadores de 25 a 60 años, pero hay mayor tendencia en los de mediana y mayor edad en presentar falta de energía, desgaste emocional y físico; los jóvenes no muestran actitudes negativas en el trabajo, mientras que los de mayor edad tienden a desarrollar actitudes negativas e insensibilidad con los compañeros de trabajo; su realización personal se presenta en un nivel alto, donde es más predominante en los trabajadores de 47 a 60 años, es decir que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

6.2. Recomendaciones

Al sindicato de trabajadores

- Capacitar y realizar charlas, seminarios u otras actividades, promoviendo un ambiente de trabajo donde puedan trabajar juntos de manera colaborativa, así mismo abordar temas que ayuden a crear una atmósfera laboral adecuada y agradable para los trabajadores, fomentando la comunicación, en especial tratando de evitar problemas o conflictos entre los propios compañeros de trabajo.
- Ofrecer programas y talleres para ayudar a los trabajadores a aprender a manejar el estrés y las emociones difíciles de manera saludable. Así también sobre la importancia de la seguridad industrial.
- Implementar en su institución un consultorio psicológico orientado a brindar bienestar emocional, personal y social a los trabajadores, puesto que en algún momento se presentan dificultades que requieren la ayuda de un profesional.

A los trabajadores

- A la presencia de síntomas leves de estrés pueden aliviarse por medio de técnicas para sobrellevar la situación, tales como aprender a relajarse y haciendo ejercicio. Sin embargo, si los síntomas son severos, es posible que se necesite de ayuda médica para poder identificar la mejor forma de manejarlo.
- Cultivar relaciones amigables en el trabajo es fundamental para evitar los conflictos entre compañeros. No solo hará que se sientan mejor emocionalmente, sino que pueden ser una fuente invaluable de apoyo en momentos difíciles.
- Mejorar las habilidades sociales, nuestra manera de relacionarnos con el entorno afecta a nuestro autoconcepto. Por ello mejorar las habilidades sociales puede ser beneficioso. Esto ayuda a conocer y expresar nuestros propios sentimientos, así como conocer a los demás. La asertividad es una herramienta muy útil para expresar lo que pensamos respetando a los demás.

A futuras investigaciones

- Es necesario realizar investigaciones sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de la construcción, desglosando las facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario, las condiciones ambientales de trabajo y otros.
- Abordar como tema principal las características emocionales en los trabajadores de la construcción e incluir otras variables como la satisfacción familiar, puesto que lograr un equilibrio entre trabajo y familia requiere de mucho esfuerzo y recursos emocionales.