



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en
trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Cauti Ccanto, Rodrigo Mijael (ORCID: 0000-0002-7344-7255)

Zelada Fernández, Raquel (ORCID: 0000-0002-7284-2624)

ASESOR:

Dr. Castro Garcia, Julio César (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos el trabajo de investigación a nuestras familias, quienes nos han apoyado incondicionalmente durante todo este tiempo, a los docentes que nos transmitieron sus conocimientos y nos orientaron a lo largo de toda la carrera.

Agradecimiento

Agradecemos al asesor el Dr. Castro Garcia, Julio César, por guiarnos y compartir su sabiduría con nosotros para poder sacar a flote esta investigación.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional, por haber estado presentes para motivarnos constantemente.

Muchas gracias a todos.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y Diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos.....	27
3.6 Métodos de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Estrés Laboral.....	30
Tabla 2 Niveles de Bienestar psicológico.....	30
Tabla 3 Niveles de Calidad de vida laboral	31
Tabla 4 Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk	31
Tabla 5 Correlación de Estrés laboral, Bienestar psicológico y Calidad de vida laboral	32
Tabla 6 Correlación de Estrés laboral y Bienestar psicológico.....	33
Tabla 7 Correlación de Estrés laboral con las dimensiones de Bienestar Psicológico	33
Tabla 8 Correlación de Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de Vida Laboral	34
Tabla 9 Correlación de Estrés Laboral con las dimensiones de Bienestar psicológico.....	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación, entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021. Presento un tipo correlacional descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 324 colaboradores con una muestra de 176 participantes utilizando el muestreo probabilístico estratificado. Los instrumentos fueron: Cuestionario de estrés laboral - OIT-OMS para estrés laboral, BIEPS-A para Bienestar psicológico y ECVL para la calidad de vida laboral. Los resultados muestran que entre Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral existe una correlación inversa de ($Rho = -0.357$); Bienestar psicológico y Calidad de Vida Laboral presentan una correlación significativa de ($Rho = 0.237$) y Estrés Laboral con Bienestar Psicológico presentan una correlación débil de ($Rho = 0.076$); por otro lado, las dimensiones de Calidad de Vida Laboral evidencian correlaciones negativas con Estrés Laboral; mientras que 1 de las 5 dimensiones de Calidad de Vida Laboral presenta correlación negativa con Bienestar psicológico; Del mismo modo, 1 de las 4 dimensiones de Bienestar Psicológico evidencia correlación negativa con Estrés Laboral; Por último se identificaron los niveles de Estrés Laboral demostrando un nivel intermedio de 27,3%, Bienestar Psicológico demostrando un nivel medio de 44,9% y Calidad de Vida Laboral con un nivel medio de 34,7%. Evidenciando que los colaboradores de la organización necesitan mejorar su Calidad de Vida Laboral, Bienestar Psicológico y reducir los niveles de Estrés Laboral.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico, calidad de vida laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the correlation between stress, psychological well-being and quality of work life in workers of a transportation company in Lima, 2021. It presented a descriptive correlational type, with a non-experimental and cross-sectional design. The population was 324 employees with a sample of 176 participants using stratified probability sampling. The instruments were: Work Stress Questionnaire - ILO-WHO for work stress, BIEPS-A for Psychological Well-being and ECVL for quality of work life. The results show that between Job Stress and Quality of Work Life there is an inverse correlation of ($Rho = -0.357$); Psychological Well-being and Quality of Work Life present a significant correlation of ($Rho = 0.237$) and Job Stress with Psychological Well-being present a weak correlation of ($Rho = 0.076$); on the other hand, the dimensions of Quality of Work Life show negative correlations with Work Stress; while 1 of the 5 dimensions of Quality of Work Life shows a negative correlation with Psychological Well-being; Similarly, 1 of the 4 dimensions of Psychological Well-being shows a negative correlation with Work Stress; Finally, the levels of Work Stress were identified showing an intermediate level of 27.3%, Psychological Well-being showing an average level of 44.9% and Quality of Work Life with an average level of 34.7%. This shows that the organization's collaborators need to improve their Quality of Work Life, Psychological Well-being and reduce the levels of Work Stress.

Keywords: work stress, psychological well-being, quality of work life.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el fenómeno del estrés es conocido como la epidemia del siglo veintiuno, si a ello le sumamos la situación mundial sanitaria que se viene enfrentando desde el año pasado debido a la aparición de la Covid-19, nos encontramos frente a cambios radicales que se han generado de manera abrupta, por lo cual se tuvo que modificar varios procesos que estaban implementados por muchas organizaciones empresariales, como cambiar la modalidad de trabajo presencial por el remoto o teletrabajo, provocando como consecuencia el aumento de padecer estrés en los trabajadores, perjudicándolos psicológicamente y repercutiendo en su vida cotidiana.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) El estrés debe ser considerado un problema colectivo y no solo de unos pocos; ya que genera importantes consecuencias en el bienestar psicológico, familiar e incluso social de los trabajadores. Tal como menciona esta organización, la problemática del estrés no está aislada y tiene una implicancia en diversos ámbitos para los trabajadores, convirtiéndose en un mal preocupante que los asecha a diario.

Respecto al estrés laboral, con frecuencia es relacionado con acontecimientos que pueden ser estresantes para los individuos tales como el ambiente en el cual desempeñan sus labores diarias, asimismo, si antes tenían ciertas exigencias que cumplir, a día de hoy estas son mayores y muchas veces sobrepasan su capacidad de poder completarlas; por otra parte, se limitan los recursos con los que trabajan los colaboradores, por lo que sus necesidades no están siendo atendidas.

Toda esta situación estaría ocasionando que se genere una presión mayor en cuanto a la productividad de los colaboradores, enfrentando diversos problemas como su falta de entrenamiento en el manejo de nuevas tecnologías, el aumento de las horas de trabajo lo cual ha ocasionado que se sientan más agotados emocionalmente, echo que está provocando la aparición de nuevos males y que la población sea más propensa a estos, tales como, el estrés, la ansiedad, depresión, adicción al trabajo, entre otros.

Revisando en el ámbito internacional, podemos encontrar que en Japón existe un fenómeno llamado Karoshi, el cual está relacionado con el exceso de trabajo, por extenderse en jornadas largas continuas; en dicho país el exceso de horas extraordinarias es algo cotidiano pero que al mismo tiempo ha traído consigo que el trabajador tenga que enfrentarse a ambientes extenuantes; ya que soportan jornadas laborales de entre 10 a 16 horas todos los días, generando como resultado la manifestación de trastornos mentales entre ellos provocando el suicidio de muchos trabajadores (Ericksen, 2020).

Pfeffer (2021). Ha realizado innumerables investigaciones durante muchos años, en estados Unidos y demás países del mundo; basándose en ello el autor afirma que a nadie le importa como el trabajo está matando personas; es firme al señalar que el sistema actual de trabajo no solo enferma a las personas; si no que también las termina matando. En su libro, "Muriendo por un salario" (Dying for a paycheck, en inglés) nos narra como un hombre procedente de Tokio, muere en su escritorio, de un ataque al corazón a la edad de 42 años; menciona que este hombre tenía un ritmo de trabajo de 75 horas a la semana, demorando dos horas en desplazarse a su oficina, su viuda comento que días antes de morir, el hombre había trabajado 40 días seguidos y que se le notaba extremadamente estresado.

Situaciones como las antes descritas, nos llevan a comprender que las consecuencias de un procedimiento mal implementado en las organizaciones, pueden convertir el trabajo en una pesadilla; afectando el bienestar psicológico del trabajador de formas irreversibles; este bienestar ha sido investigado por numerosos autores e investigadores, llegando a relacionarlo con la felicidad, salud mental, entre otros; basado en ello el bienestar psicológico ha sido encaminado en despertar las capacidades del individuo e impulsar su propio desarrollo, convirtiéndose así, en un reto nuevo para este siglo concerniente al ámbito psicológico, debido a que una mala calidad de vida laboral puede acarrear graves consecuencias como las antes mencionadas.

Por ello, OIT (2009) menciona que el Comité Mixto de Salud en el Trabajo, decretó en 1995, que se debe promover y conservar un alto bienestar social, físico y psicológico sin diferencias en la profesión; para de este modo prevenir cualquier

riesgo que este directamente relacionado con la salud de estos, debido a las condiciones de su trabajo.

En el contexto actual que estamos viviendo, son escasas las empresas que dan prioridad a proteger el bienestar psicológico de sus trabajadores, y es que la presión de las organizaciones está siendo trasladada a los colaboradores, dando pie a que se genere una nueva pandemia relacionada al estrés laboral.

Teniendo en cuenta lo dicho, los empleadores deben prestarle mayor atención a mejorar las condiciones de sus colaboradores; puesto que, al ofrecerles un ambiente adecuado donde desarrollar sus labores diarias, va a tener una consecuencia positiva en cuanto al compromiso y motivación de estos; provocando como resultado un mejor desempeño que afectara de manera positiva su vida laboral y la calidad de esta. Por ello, es necesario encontrar un balance en la vida personal del trabajador y el trabajo; sus oportunidades de desarrollarse y crecer como profesional y las relaciones con sus líderes. Mejorando los puntos señalados, se puede lograr un compromiso arraigado de los trabajadores hacia su organización, reduciendo índices de ausentismo, rotación voluntaria y disminuyendo el riesgo de afectar el bienestar psicológico de los trabajadores; evitando así el aumento de casos de estrés.

El tema del estrés laboral ha sido continuamente investigado, debido a que el trabajo además de ser una fuente para cubrir las diferentes necesidades humanas, forma parte de uno de los componentes de satisfacción personal y profesional del ser humano; Sin embargo, al verse acorralados por la presión de cumplir con las metas que las organizaciones exigen a los trabajadores, el trabajo pasa de ser una fuente de desarrollo a una situación que podría poner en riesgo la vida de los individuos.

Realizando unas pesquisas se pudo encontrar en cuanto al problema del estrés, que EE. UU, cuenta con el 61% de empleados que consideran que sus enfermedades se deben al estrés y el 7% creen que el hecho de ser hospitalizados fueron provocados por su trabajo; por ello se vincula a la muerte anual de 120.000 trabajadores de Estados Unidos con el estrés; y desde la perspectiva económica

esto implicaría un costo de más de US\$300.000 millones al año para las empresas. (Pfeffer, 2021).

A nivel de Latinoamérica, los investigadores Mejia, Chacon, Enamorado, Garnica, Chacón y García (2019), encontraron que el país con mayor índice de estrés era Venezuela con un 63%, en segundo lugar, estaba Ecuador con 54%, seguido de Panamá con 49%; y los países con bajos índices de estrés eran Perú con un 29% y finalmente Colombia con un 26%.

Si esta problemática continua, según la OIT (2016) la evidencia demuestra que desafortunadamente la incidencia y severidad del estrés están en aumento. Esto implicaría que el impacto en la seguridad de los trabajadores sería grave y negativa ya que habría un riesgo no solo psicológico si no también físico que estaría involucrando su productividad dentro de la organización, así como también su bienestar psicológico; En una investigación realizada por García y Gil-Lacruz (2016) mencionan que el impacto del estrés sería mayor en trabajadores que tienen contacto directo con otras personas; ya que ello, les generaba una mayor presión, por lo que esperaban una compensación mayor de dinero, así como también un reconocimiento ante la sociedad por su trabajo. Por ello se considera importante que se empiece a proponer e impulsar políticas sanitarias que prevengan y ayuden a enfrentar este tipo de problemáticas.

Bajo la problemática antes mencionada nace la necesidad de investigar sobre el estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de lima, 2021. Ello, para poder determinar si las variables están relacionadas, y que tanto está afectando el estrés a la población peruana, del mismo modo nos va permitir evidenciar como esto repercute en el bienestar psicológico de los trabajadores y las implicancias que ello conlleva para estos.

Por ello, se realiza la interrogante: ¿cuál es la relación entre Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima 2021?

A nivel teórico, este trabajo se realizará con la idea de aportar al conocimiento existente sobre el estrés, bienestar psicológico y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte, con cuyos resultados se podrán elaborar diferentes propuestas sobre estrategias que sirvan de ayuda para poder hacerle frente al estrés laboral.

A nivel práctico, es poder ampliar los conocimientos que se tienen respecto a las variables de estudio; porque existe la necesidad de crear estrategias y nuevas técnicas que sirvan para hacerle frente al estrés laboral y de este modo se pueda mejorar el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral de los colaboradores de las diferentes organizaciones.

A nivel metodológico, diseñar y aplicar nuevas estrategias que se puedan proponer con el uso de los datos que se obtengan de este estudio, permitirá ampliar situaciones que puedan ser estudiadas por la ciencia, una vez se demuestre que las variables están relacionadas; asimismo, esta investigación servirá de referencia a futuros investigadores.

De acuerdo a ello, se fijó el objetivo principal, siendo determinar la correlación, entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021. Esta además estableció objetivos específicos los cuales son a) Determinar la correlación, entre estrés con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021., b) Determinar la correlación, entre Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, c) Determinar la correlación, entre estrés con las dimensiones de Bienestar psicológico expresados en control de situaciones, Adaptación de sí mismo, vínculos psicosociales, Autonomía y proyectos en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, d) Determinar el nivel de predominancia de estrés en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, e) Determinar el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, f)

Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

Por consiguiente, se plantea la hipótesis general de que, existe una relación significativa directa entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son a) existe una relación significativa directa entre estrés con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, b) Existe una relación significativa directa entre Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, c) existe una relación significativa directa entre estrés con las dimensiones de Bienestar psicológico expresados en control de situaciones, Adaptación de sí mismo, vínculos psicosociales, Autonomía y proyectos en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales Aquilino (2020) en su trabajo analizo si había relación entre las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico en maestros de I.E. públicas de Lima Norte - 2020, su tipo de investigación fue correlacional y de diseño no experimental, con una muestra total de 223 profesores, con un muestreo no probabilístico autoelegido, en el que usó la Escala de calidad de vida laboral (WRQoL) y el BIEPS-A, para recabar información y efectuar los respectivos análisis estadísticos, encontrando un $Rho = ,302$, que demuestra una relación entre las variables, concluyendo que al presentarse mayor Calidad de vida laboral aumentara el Bienestar psicológico en los docentes.

Por su parte, Cardozo (2019), investigo la relación que tiene la calidad de vida laboral con el bienestar psicológico en docentes de dos instituciones estatales del distrito de Villa el Salvador, en el cual utilizo el tipo de investigación descriptivo correlacional de corte transversal con diseño no experimental, su población total fueron los educadores de los dos centros y la muestra fue de 90 profesores, en los que utilizo los siguientes instrumentos: el WRQoL y el PWB, al analizar los datos se llegó a un resultado de Spearman $Rho = 0.182$ con un índice de 0.08 entre las variables, por lo que no existe una relación entre estas.

Uzuriaga (2019), investigo la correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una Universidad Nacional del Centro del Perú, su investigación fue de tipo básica con diseño no experimental - descriptivo correlacional, su población fue todo el personal de la Universidad mencionada y la muestra estuvo constituida por 471 colaboradores, su muestreo fue no probabilístico, y aplico las siguientes escalas, el BIEPS-A y la OIT-OMS. Posteriormente al analizar todos los resultados obtuvo que según el coeficiente de correlación arrojado en el trabajo (ρ de Spearman) tuvo un desenlace de -0.206 en los docentes y un -0.266 en los administrativos, por lo que llegan a ser significativos. Concluyendo que cuando hay menos estrés hay un mejor bienestar psicológico.

Silverio (2018), investigo la relación entre calidad de vida gremial y estrés en profesores de las instituciones educativas N° 130 y el colegio de Antonia Moreno de Cáceres, uso el tipo de investigación aplicada con diseño no correlacional, su

población fue compuesta por 100 educadores de las instituciones estatales mencionadas, con muestra y muestreo no probabilístico, utilizo el cuestionario de Calidad de Vida Laboral (García, 2007) y Estrés Laboral de Maslach, como resultados se llegó a una correlación notable pero nada positiva entre estas ($\rho = 0,398$, $p < 0,00$), concluyendo que si hay mejora empresarial en la calidad de vida el estrés se reduce.

Por último tenemos a Ibañez y Yauli (2017), investigaron la relación entre estrés y bienestar psicológico en colaboradores que realizaban turnos nocturnos en la empresa de casinos CIRSA de Arequipa, esta investigación fue de tipo descriptiva - correlacional, su población se conformó por empleados de la compañía Cirsa, la muestra fue de 130 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico, asimismo se utilizó los instrumentos de Estrés Laboral de Cooper y para bienestar psicológico la Escala de BIEPS-A (María Casullo, 2002), como resultados se obtuvo que el chi-cuadrado tuvo una significancia (alfa) del $5\% = 0,05$. Por lo que encontró que las variables evidencian una correlación negativa, esto nos dice que si hay mayor estrés hay menor bienestar y caso contrario.

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos a Bejarano, Jiménez y Espitia (2020) investigaron la relación entre estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de hospitales de Bogotá y Medellín, su tipo de investigación fue descriptiva - correlacional, su población fueron todos los enfermeros de los hospitales y para evaluar las dos variables utilizaron los siguientes cuestionarios: Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) para estrés y la Escala Gencat para calidad de vida, tras analizar estos, los resultados más importantes fueron que tiene una correlación de 0.4788, lo que evidencia que a mayor estrés mayor calidad de vida, por lo que se concluye que los colaboradores de estas llegan a desarrollar buenas estrategias de afrontamiento ante el estrés.

Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2020) en su trabajo tuvieron que estudiar la relación que suele existir entre bienestar, estrés y factores de riesgo dirigidos a una organización gubernamental de Jalisco. Trabajaron con un estudio cuantitativo con un diseño correlacional, la población se conformó por todas las personas que trabajan en la institución mencionada y la muestra estuvo compuesta por 121 colaboradores, para ello se utilizaron cuestionarios psicométricos, para BP la

escala de Carol Ryff (1989) adaptada por Van Dierendonck (2004), para estrés fue es de FRPS (NOM-035-STPS) (Campa, 2018), en la versión de Almirall, et al. (2018) y para factores psicosociales se empleó el EST adaptada por Medina, Preciado y Pando (2007), como resultado se llegó a que las variables estudiadas se vinculan de forma inversa teniendo un resultado de $r = -.132$; $p > .05$ y el estrés de manera directa puesto que tuvo un $r = -.341$; $p < .01$, por otro lado no se encontró un índice de significancia entre estrés y bienestar psicológico. Por último, se concluye que hay factores determinantes para no caer en el estrés y tener un adecuado bienestar psicológico estos son: relaciones sociales en el centro de trabajo, claridad en funciones, liderazgo y la violencia.

Por otro lado, tenemos a Taruchaín, Freire y Mayorga (2020) quienes investigaron sobre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, con un tipo de investigación descriptiva de corte transversal, su muestra estuvo compuesta por 280 colaboradores que no contaban con una profesión, uso el Cuestionario de Salud General Goldberg (GHQ-12), obteniendo en sus resultados que los niveles de estrés laboral va de la categoría muy alto y alto con un 61% y respecto al bienestar psicológico en una categoría muy bajo y bajo con un 59%, Concluyendo que el estrés no discrimina en género, edad, nivel de instrucción u otros para afectar a un individuo.

Por su lado Mendoza (2019) que realizó una investigación que tuvo como meta definir la relación de estrés y la calidad de vida laboral de profesionales de la carrera enfermería quienes trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Realizo un tipo de investigación descriptivo -correlacional, conformada 636 licenciados(as), los cuales presenta como su población y muestra fue de 240 profesionales donde se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, para ello se llegó a aplicar los cuestionarios: estrés laboral de Hernández, Ortega y Reidl (2012) y calidad de vida laboral de González et al. (2010), encontraron una correlación de un valor de -0.563 , concluyendo la existencia de relación entre dichas variables, además de que esto explica que a menor estrés, mejor calidad de vida profesional tendrán.

Para finalizar tenemos a Pulluquitín (2019) quien investigo la correlación entre estrés y calidad de vida laboral en personal de seguridad de SEPRODEBPP con

un turno rotativo; de tipo correlacional, con una muestra de 30 participantes, para lo cual aplicó La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida. Obteniendo un valor de un valor de = 0.068, con el cual concluye que no hay relación entre las variables estudiadas en guardias de seguridad.

Para iniciar con las teorías relacionadas a las variables en el estudio y poder comprender mejor la problemática, destacamos los siguientes sustentos teóricos.

Referente al estrés, este es uno de los problemas psicosociales más sonados del momento, ya que debido a la cuarentena obligatoria y la prohibición de salir de nuestros hogares, se ha generado que este haya crecido de manera preocupante afectando a diferentes ámbitos, laboral, social y académico, para entender más sobre este término nos remontamos al siglo XIV donde fue definido por primera vez, además de utilizar variantes de esta palabra, según (Ivancevich y Matteson, 1992) nos dicen que proviene del griego stringere, el cual quiere decir ocasionar tensión en cualquier situación que estemos, esta afirmación da a entender que desde ya hace tiempos remotos empleaban esta palabra cuando estos estaban empezando a sentir tensión.

El estrés hoy en día viene a estar definido como una condición donde salen a flote diversos mecanismos fisiológicos en la persona la cual está siendo afectada por esta, ya que es un estado de tensión, donde hay cansancio mental y físico, por lo que estos mecanismos llegan a mantener una adecuada homeostasis. A este problema lo determinamos como una situación que causa fatiga y agotamiento al no poder superar una situación, exigiéndonos más de lo normal (Cabezas, Herrera, Ricaurte y Enrique, 2021, p. 608).

La respuesta del estrés tiende a ser como un proceso de adaptación ante las adversidades, en su artículo Casali y Torres (2021), hacen referencia que este ocasiona que haya fases para que una persona llegue a evolucionar y aclimatarse a su entorno, estas etapas vienen a darse de manera natural, ya que cuando un individuo en este periodo tiende a poner en práctica más sus aptitudes, debido a que necesita solucionar los problemas que se le presenten, ya sea académico, laboral o social, además de que trae consigo emociones positivas y negativas. Este hace referencia a que cuando una persona se siente en una situación de estrés

realiza un esfuerzo físico y mental para salir victorioso ante una situación que le genere tensión.

Referente al estrés laboral Suárez, Campos, Del Socorro y Mendoza (2020), aclaran que es un grupo de fenómenos de carácter agobiante que derivan de un centro de labor. Es un estado anómalo causado por las condiciones en las que trabajan los colaboradores en una empresa, por lo que llega a afectar el estado físico y mental repercutiendo gravemente en su rendimiento laboral. En conclusión, referimos que dañan el estado natural de un trabajador, desequilibrándolo y afectando sus funciones, por la carga extra que tienen en su trabajo.

Cabe recalcar que como trabajador se entiende a toda aquella persona que presta sus servicios durante un tiempo, para un empleador, por lo cual percibe una remuneración (Sánchez, 2017).

En el caso de los trabajadores de transporte, estos se ven expuestos a diario a una serie de condiciones que son generadores de su estrés; tales como las molestias de tipo vibratorias, térmicas, ventilación insuficiente y ruidos insoportables (Guerra, Suazo y Campo, 2020). Del mismo modo, los trabajadores no suelen tener un lugar apropiado donde descansar, y tienen que soportar las temperaturas internas del vehículo, con ventilación insuficiente, ruidos y mal tráfico (Aquino et al. ,2017). Es así, que debido a la gran carga de trabajo que enfrentan, se ven expuestos a cumplir jornadas laborales extensas, con pocos días de descanso durante la semana (Wang et al., 2019). Los trabajadores del rubro transporte, pasan gran parte de su tiempo fuera de su lugar de residencia, adicional a ello, trabajan de 11 a más horas diarias, sin un horario fijo establecido (Hege et al. ,2019).

Continuando con el modelo teórico sobre riesgos psicosociales en el trabajo referente al estrés, refiere que los estresores psicosociales pueden perjudicar la interacción entre el colaborador y su labor en la empresa ocasionado un déficit en la salud de este, por un lado, está el modelo de control de demanda que consiste en la autonomía que tiene el colaborador en su puesto de trabajo sobre el contenido o demanda que está tiene y por otro lado el modelo de desbalance que explica que

un trabajador se esfuerza más de lo que debe y recibe muy poca remuneración o recompensas que parten de ella (Haumaru, 2019, p. 15).

Es así que podemos distinguir las dimensiones de estrés laboral según (Ivancevich y Matteson, 1989 citados en Lámbarry, et al., 2016) hacen referencia a las siguientes dimensiones dentro de una organización respecto al estrés:

Clima Organizacional: esta se basa en básicamente las relaciones que tienen los colaboradores dentro de la empresa, además de fijarse en las metas, políticas y atmosfera en la que se trabaja.

Estructura Organizacional: es la jerarquía en la que los trabajadores están y depende de ello como se realiza la cadena de mandos para que cada uno cumpla su labor.

Territorio Organizacional: este hace referencia al espacio que cada trabajador tiene en su centro de labor para realizar sus actividades.

Tecnológica: este se basa en el intercambio que tienen las empresas respecto a la tecnología empresarial.

Influencia del líder: es el sistema y las acciones que toma el líder para que conduzca a sus colaboradores a cumplir su labor, poder manejar su estrés, desempeño y satisfacción de los trabajadores.

Falta de cohesión: es la coordinación que tienen los miembros del grupo para realizar algo, puesto que si esta falla habrá un abandono y aparecerá el estrés.

Respaldo de grupo: este es el apoyo y respaldo que cuenta un colaborador con sus demás compañeros, si esta llega a quebrarse ocasiona estrés en el trabajador que contaba con sus demás pares.

El estrés es un fenómeno que está presente y afecta de manera constante a colaboradores de una empresa desde el cargo más alto hasta el más bajo y pueden manifestarse de diferentes maneras dependiendo del problema y las circunstancias, además de que divide su tipología en cuatro tipos:

Episódico: son episodios breves los cuales aparecen a la hora de un evento estresante y desaparecen cuando este ha terminado, un ejemplo claro es cuando se

quiere entregar un informe muy importante aquí aparece cierta tensión, pero desaparece cuando termina este episodio.

Estrés laboral crónico; Este es un estrés arriesgado, porque afecta de manera directa a la persona generando tensión, además de acumularse. Esta viene desencadenándose por diversos factores manifestados en el trabajo, entre estas están en clima organizacional, si esta es mala llega a generar situaciones estresantes en el día a día del trabajo.

Estrés positivo; Este tipo de estrés está relacionado con una meta o reto laboral en la empresa que se está ejerciendo un trabajo, un ejemplo de este es cuando hay un proyecto en la empresa y los colaboradores buscan una motivación para que mejorar sus capacidades y poder afrontar de manera exitosa la problemática que se le presente.

Estrés negativo; Este estrés es básicamente el que afecta más a los colaboradores, en otras palabras la más dañina, ya que no se da solo en la empresa sino al salir de ella afectando la vida del empleado. Las principales causas sobre este son las malas relaciones entre los empleados causando un estrés progresivo en el bienestar del colaborador incluso estando de vacaciones (Ortiz, 2020, p. 3).

Al analizar estos datos, tenemos por ultimo las causas que vienen a ser los factores que ocasionan el estrés y consecuencias que son los problemas a consecuencia de las causas del estrés laboral, frente a ellos García y Mercado (2018) nos dan a conocer ambas cosas para entender mejor como se da el fenómeno del estrés:

En cuanto a las causas; Estas se manifiestan de diversas formas las cuales son físicas, emocionales y conductuales, entre estas tenemos la exigencia en el trabajo por la carga de este, mal entorno laboral y mala infraestructura laboral y malas condiciones laborales.

Las consecuencias; Al tener ya problemas en el entorno laboral trae consigo consecuencias que atentan con la salud del individuo a nivel físico, mental y social,

entre estas tenemos el bajo rendimiento laboral, irritación, frustración al hacer una tarea y tener malas relaciones laborales dentro y fuera de la organización.

El estrés es un problema cotidiano en los trabajadores, claro que este dependerá de los factores que influirán en este y depende de ello traerá consecuencias ha de tener luego de sufrir por esta problemática laboral.

Respecto a la variable de bienestar psicológico se debe tomar en cuenta dos predisposiciones filosóficas: la hedónica que viene a ser la felicidad a través de la experiencia o valoración de uno mismo y el curso eudaimonia que es la expresión personal, entonces al unir éstas dos la persona tendrá un adecuado bienestar, además de hasta autorrealizarse. Por lo que para tener un adecuado bienestar se debe tener en cuenta estos dos aspectos y empelarlos para estar bien consigo mismo (Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal, 2020, p.26).

La psicología positiva refiere que el bienestar psicológico, está centrado en el modelo de bienestar de PERMA planteado por Martin Seligman el cual explica que es una construcción muy complicada de explicar por lo que se dividió en diferentes componentes, los cuales son Emociones positivas que vienen a ser los afectivos como la felicidad y calidad de vida, Compromiso que consiste en centrarse solo en una actividad, Relaciones que se enfoca en el bienestar social generando lazos buenos con los demás, Significado que alude a la valoración y objetivos de cada uno y por último, Realización que tiene como fin el logro de metas que tiene una persona (Lefdahl, Stefan, Huffman y Alayan, 2020, p. 2).

Tal como podemos evidenciar el concepto de bienestar psicológico es muy amplio que abarca diferentes factores entre éstas esta como ya lo mencionamos antes la psicología positiva o la felicidad, según Castellanos, Gutiérrez, López, Nuván y Ortiz (2020) afirman que la formación del Bienestar Psicológico sale de las capacidades que tienen las personas y su valoración, ante ello, se plantearon seis dimensiones por Ryff las cuales son: Crecimiento Personal, Relaciones Positivas, Autonomía, Autoaceptación, Dominio del Entorno y Propósitos en la Vida. El Bienestar Psicológico es una de los temas que más se ha estudiado con el fin de ver la estimación que tienen de las personas de su vida, además de ser un factor asociado directamente con la salud mental.

Por otra parte, Ryff define a la autonomía como la autodeterminación y la independencia de los individuos. En cuanto al dominio del entorno, este tendría relación con la sensación de control que tiene una persona sobre su mundo externo para poder aprovechar alguna oportunidad que se podría presentar y pueda satisfacer ciertas necesidades, materiales y afectivas. Respecto al propósito de vida lleva consigo metas y cómo hacer para cumplirlas. Finalmente, el crecimiento personal se comprende como una sensación de desarrollo continuo donde una persona incrementa y capacita su potencial (Aranguren y Irrazabal, 2015).

Basado en esta teoría, Casullo (2002) referente al bienestar psicológico, que este va depender de la conducta que tienen las personas para poder ser analizada, en otras palabras, dar énfasis a los factores que actúan en este, por lo que se comprende que el bienestar psicológico es la valoración del sujeto por su manera de vivir.

Partiendo de ello, Casullo (2002), da a conocer cuatro dimensiones:

a) Aceptación - Control, es la capacidad de una persona de aceptarse plenamente con sus diferentes aspectos ya sean positivos o negativos, además contribuirlo con la impresión de control, ya que dado que es capaz de dirigir sus actos para su propio beneficio y así pueda producir cosas buenas.

b) Autonomía, es la amplitud que tiene un individuo para la toma de decisiones con precisión, poniendo como prioridad sus ideas para poder seguir haciendo buenas elecciones respecto a su vida.

C) Vínculos psicosociales, es la relación positiva que tiene una persona con los demás demostrando sus buenos valores.

D) Proyectos, son las metas propuestas de un individuo a lo largo de su vida dándole importancia a esta.

En lo que respecta a calidad de vida laboral o como muchos lo definen el CVL viene directamente vinculada con el entorno laboral, puesto que depende de este si vas a desenvolver adecuadamente tu trabajo en la empresa en la que estés asignado, según (Castro. et al, 2018) refiere que este término es definido como la

perspectiva que los colaboradores tienen sobre la empresa, las condiciones en las que trabajan ya sean buenas o malas afectando de manera directa al bienestar de esta. La satisfacción laboral tiene que ver mucho con calidad de vida laboral, puesto que depende de esta la salud mental y física de los trabajadores.

Según Grote y Guest (2017) hacen énfasis en que la calidad de vida laboral debe ser considerada como factor fundamental en el desarrollo personal de los colaboradores para que este establezca mejores estándares de calidad frente a vínculos con los demás trabajadores y este pueda tener un mejor rendimiento laboral dentro de la organización en la que se está trabajando, además de que debe ser importante poner en práctica la supervisión con el fin de ver las condiciones de trabajo en la que se labora.

Para terminar respecto a Calidad de vida damos énfasis a la teoría de Maslow que se define como las necesidades que una persona requiere para estar satisfecha con su vida, además de que fue dividida en cinco niveles, fisiológicas que son las que se basan en las básicas para la supervivencia, seguridad que es la protección de una persona, afiliación que se asocian a la relaciones sociales, reconocimiento que vienen a ser la estima tanto baja como alta y autorrealización denominada como la sensación de haber logrado llegar al éxito de personal (Simona, tefan, y Catalina, 2020, p.126).

Partiendo de ello, se entiende que aquellas necesidades presentes en los trabajadores, las funciones que estos realizan y otras actividades que les demandan cumplir las organizaciones son parte de la calidad de vida laboral (Martínez, 2019).

Por consiguiente (Martínez, 2019) propuso cinco dimensiones para la variable de calidad de vida laboral, las cuales están basadas en la teoría de Maslow, y son las siguientes:

a) Autonomía: se manifiesta cuando surge un inconveniente y el trabajador tiene la capacidad de buscar o ver alguna estrategia para dar solución a esta.

b) Desarrollo personal: es la capacitación tanto interna como externa para que los colaboradores mejoren sus capacidades.

c) Seguridad laboral: es el seguro y toma de medidas de precaución que tiene un trabajador antes de realizar alguna labor dándole seguridad en su campo de trabajo.

d) Equidad: se refiere a la equidad que tienen todos los trabajadores frente a la empresa o jefe que tenga este.

e) Salario justo: este debe ser justo para la acción o labor que realiza, ya que de esta depende el desempeño que tiene un colaborador en su puesto.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo:

Aplicada; ya que Lozada (2014) hace referencia que esta llega a ser la aplicación de conocimientos anteriores obtenidos en otras investigaciones, los cuales pasaron por una serie de procesos para poder tomar acciones y diversas estrategias para afrontar o resolver algún problema cotidiano. por otro lado, el nivel es descriptivo ya que para Hernández, Fernández y Baptista (2003) mencionan que se basa en que estos estudios pretenden investigar datos de manera individual o en conjunto sobre los temas elegidos.

Además de que fue correlacional ya que se tuvo como objetivo ver la relación que presentaban varios conceptos (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Diseño:

Fue no experimental, puesto que se basó en hallazgos empíricos y sistemáticos donde el científico no ejerció ni manejo las variables independientes (Kerlinger y Lee, 2002). Por otro lado, este trabajo fue de corte transversal, porque la aplicación y evaluación solo se ejecutó una vez que se dio de manera simultánea en un tiempo o momento determinado por los investigadores (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Además de que tuvo un enfoque cuantitativo, porque busco una precisión en cuanto a los cálculos para poder generalizar los resultados (Ruiz, Barboa, Rodríguez, 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Son las siguientes:

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: es una manifestación o reacción de adaptación, como una respuesta a un efecto causado por una determinada situación que se suele presentar en el ámbito organizacional, lo que supone exigencias psicológicas y físicas para el individuo (Ivancevich y Matteson, 1992).

Definición operacional: se evalúan con La Escala de estrés laboral de la OIT/OMS, el cual fue elaborado por Ivancevich y Matteson en el año 1989.

Dimensiones: compuesta por siete dimensiones: Clima organizacional (Ítems 1,10,11,20), Estructura Organizacional (Ítems 2,12,16,24), Territorio Organizacional (Ítems 3,15,22), Tecnología (Ítems 4,14,25), Influencia del líder (5,6,13,17), Falta de cohesión (Ítems 7,9,18,21) y Respaldo del grupo (Ítems 8,19,23).

Escala de medición: conformada por 25 ítems, de tipo Likert - ordinal, con respuestas que van de Nunca = 1, Raras veces = 2, Ocasionalmente = 3, Algunas veces = 4, Frecuentemente = 5, Generalmente = 6, Siempre = 7.

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: bienestar del individuo en diversos aspectos de su vida, originando, en gran cantidad emociones positivas (Carol Ryff, 1989-1998)

Definición operacional: evaluado con la Escala de bienestar psicológico en adultos BIESP-A, elaborado por Casullo en el año 2002.

Dimensiones: conformada por cuatro dimensiones: aceptación /control (2-11-13), autonomía (4-9-12). Vínculos (5 -7- 8), proyectos (1 - 3 - 6 - 10)

Escala de medición: está compuesto por 13 ítems, con medición de tipo Likert y su nivel es ordinal, con respuestas que van de 1= De acuerdo, Ni acuerdo ni en desacuerdo = 2, En desacuerdo.

Variable 3: calidad de vida laboral

Definición conceptual: son las necesidades que los colaboradores asuman y las funciones presentadas por la empresa (Martínez, 2019).

Definición operacional: se evalúa con la Escala de Calidad de Vida Laboral – ECVL (Martínez, 2019). Con categorías que van desde (bajo, medio y alto).

Dimensiones: conformado por cinco dimensiones: Autonomía (Ítems 14,15,16,17,18,19,20,21,22), Desarrollo Personal (Ítems1,2,3,4,5,6,7,8,10), Seguridad Laboral: (Ítems 9,24,25,28,29,30), Equidad (Ítems 3,23,26,27), y Salario Justo: (Ítems 12,13).

Escala Ordinal; con alternativa de respuestas que van de: Nunca = 0, Casi nunca = 1, Casi siempre = 2, y Siempre = 3

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018) es un grupo de elementos los cuales tienen una característica en común que pueden ser utilizados en investigaciones. Para esta investigación, el departamento correspondiente de la organización nos informó que está se encuentra conformada por 324 trabajadores de sexo femenino y masculino, las edades que rondan son entre los 20 y 70 años.

Criterios de inclusión

- Los colaboradores que trabajen de la empresa de transporte.
- Que se encuentren en edad entre 20 a 70 años.
- Que se encuentren laborando por más de tres meses.

Criterios de exclusión

- Colaborador en licencia o descanso vacacional.
- Trabajadores con antigüedad menor a tres meses.
- Trabajadores que no deseen participar.

Muestra

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), afirman que la muestra es un sub conjunto más pequeño del total de una población elegida. Asimismo, Martínez (2012), menciona que, para poder obtener el tamaño de la muestra, este cálculo debe estar basado en fórmulas, ya que con ello se podrá determinar un adecuado tamaño de la muestra.

$$\frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Para la muestra se tomó en cuenta un 95% de confianza y un margen de error del 5%, por lo que estará conformada por 176 participantes de una empresa de transporte de Lima.

Muestreo

Fue probabilístico, porque este dio la misma posibilidad a cada participante de ser incluido en la investigación, siendo una muestra al azar. (Otzen y Mantelora, 2017), mencionando que se utilizó el aleatorio estratificado, por que la población "N" fue dividida en "X" grupos basado en factores que los diferencian los unos de los otros.

En el presente trabajo, se realizó una división de tres grupos, teniendo como resultado una muestra estratificada de 59 administrativos, 62 operarios y 55 conductores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, con esta recabamos datos para estudiar las variables a partir de la perspectiva de los colaboradores; Según Casas, Repullo y Donado (2003) refieren esta es una técnica utilizada constantemente en las investigaciones con la finalidad de recabar información eficientemente.

Para recabar los datos en esta investigación se utilizará los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre	: Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS
Autores	: Ivancevich y Matteson - 1989
Procedencia	: Fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT
Administración	: individual y colectiva
Tiempo	: aproximadamente 15 minutos
Estructuración	: 7 dimensiones – 25 ítems
Aplicación	: Población laboral a partir de los 18 años

Reseña histórica:

Este cuestionario va dirigido a personas mayores de 18 años, el año en que fue elaborada fue el año 1989, por Ivancevich y Matteson; consta de 25 ítems; se elaboró para cumplir un objetivo en específico el cual consistía en ser capaz de revelar el estrés laboral, así como pronosticar los orígenes de riesgos psicosociales.

Consigna de aplicación:

Esta escala puede ser aplicar tanto de manera individual como colectiva, con un aproximado de 10 y 15 minutos de duración para que los implicados voluntarios puedan desarrollar las 25 preguntas y marquen las alternativas que más consideren pertinentes a su entorno laboral.

Calificación e interpretación

La prueba se calificará en primer lugar verificando si el cuestionario ha sido respondido en su totalidad y si todas las respuestas se han importado correctamente al programa informático de soporte. Después de corroborar esto se ve la puntuación por cada dimensión del test y por la escala general del instrumento. Es necesario fijar que las puntuaciones se encuentran en un rango del 1 al 7, de acuerdo a las respuestas elegidas por el participante: 1 si la circunstancia NUNCA es causante de estrés; 2 si la circunstancia RARAS VECES es fuente de estrés; 3 si la circunstancia OCASIONALMENTE es causante de estrés; 4 si la circunstancia ALGUNAS VECES es causante de estrés; 5 si la circunstancia FRECUENTEMENTE es causante de estrés; 6 si la circunstancia GENERALMENTE es causante de estrés; 7 si la circunstancia SIEMPRE es causante de estrés. Después de haberse definido los puntajes por cada dimensión y también la general se procede a hallar con la ayuda de los baremos establecidos el nivel de estrés laboral (Nivel alto de estrés, Estrés, Nivel intermedio, Bajo nivel de estrés) en el que se encuentra el consultante, además de saber en cuál o cuáles son sus áreas hay más críticas y menos críticas de las dimensiones estudiadas.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Ivancevich & Matteson (1989) hicieron un cuestionario de estrés laboral elaborado para la OIT/OMS, se le tuvo que averiguar el estadístico de Alpha de Cronbach para definir el grado de consistencia interna que tuvo como resultado un coeficiente de 0.966.

Propiedades psicométricas peruanas

En Perú fue aplicado por Takamura (2020) esta fue desarrollada en una muestra de 300 trabajadores de una de las municipalidades de Piura, donde se obtuvieron

los siguientes resultados a nivel general mediante el Omega la consistencia interna fue de ($\omega=0,94$), en cuanto a la validez de contenido se llegó a obtener por criterio de jueces con un valor de 1, demostrando la coherencia, claridad y precisión de los ítems del test. Así mismo se realizó el análisis factorial confirmatorio, para la validez de constructo donde se estableció 2 componentes con una varianza total de 50.64%, y con cargas factoriales superiores a 40; por otra parte, se utilizó el método del dominio para la validez convergente, del cual se obtuvo valores superiores a 0,20 ($,291^{**}$ a $,811^{**}$), siendo coeficientes muy significativos y con lo que se garantiza la estructura planteada.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto, en primer lugar, para las evidencias de validez de contenido, se ha realizado un análisis a través del juicio de 5 expertos, licenciados, con grados de magister y grado de doctorado, todos psicólogos. en donde a través de la prueba de V de Aiken, se obtuvo valores de 1, siendo aceptables debido a que según Martin y Molina (2017) refieren que si en el índice de V de Aiken hay puntajes menores a 0,80 los ítems deben observarse su permanencia en el instrumento final; así mismo a través del análisis de validez de ítem, se obtuvo que cada ítem tiene valores por encima de 0,20 por lo que se concluye que la prueba es consistente; ya que según Kline (1993) menciona que para que una prueba sea consistente, este debe tener un valor $\geq 0,20$. Por otra parte, en cuanto al Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's se obtuvieron valores por encima de 0,900, evidenciando que el instrumento en su totalidad es confiable.

Ficha técnica 2

Nombre	: Escala de bienestar psicológico BIEPS-A
Autora	: María Martina Casullo
Procedencia	: Argentina - 2002
Administración	: individual y/o colectiva
Tiempo	: 10 a 15 minutos
Estructuración	: 4 dimensiones – 13 ítems
Aplicación	: adultos

Reseña histórica:

La escala de bienestar psicológico denominado BIEPS-A, pertenece a la autora Casullo (2002) fue creado en el país de Argentina con el propósito de evaluar el bienestar psicológico en adultos, los habitantes de la ciudad de Buenos Aires y de sus zonas urbanas participaron como la muestra, sus edades rondaban los 19 a 61 años. La presente escala tiene trece ítems que constituyen cuatro dimensiones (autonomía, aceptación/control, proyectos y vínculos); su tipo es ordinal con respuestas que van desde: de acuerdo, ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y en desacuerdo.

Consigna de aplicación:

Su aplicación se puede dar de forma individual y/o colectiva, este puede ser aplicado en un margen de 10 minutos, las respuestas deben ser marcadas con un aspa según consideren su respuesta a la pregunta.

Calificación e interpretación

Su calificación es de puntuación directa.

Propiedades psicométricas originales

Casullo (2002) durante toda su investigación con adultos de nacionalidad argentina con edades de 19 a 61 años, dedujo que la escala tiene una confiabilidad total de 0,70. Pero, en el manual original no se hallan indicadores de este.

Propiedades psicométricas peruanas

Fue aplicado en la ciudad de Lima por Robles (2020) en pobladores del distrito de Puente Piedra, siendo los participantes adultos que rondan las edades de 20 a 58 años, tuvo como resultado una confiabilidad de 0,842 según el Alfa de Cronbach total y según el coeficiente Omega de McDonald un valor de 0,849; de la misma manera a través del análisis factorial confirmatorio, obtuvo buenos índices de ajuste ($\chi^2/gf = 2,394$, $GFI = ,934$, $SMRM = ,0512$, $RMSEA = ,068$, $CFI = ,953$, $TLI = ,937$); por otro lado, demostró que el modelo es apropiado realizando el análisis factorial exploratorio, obteniendo 4 factores, donde 72,147%, representa la varianza total, asimismo con el análisis de ítems, consiguió valores superiores a 0,40.

Propiedades psicométricas del piloto

Para el estudio piloto se hizo la validez de contenido, estudiado a través del juicio de 5 expertos, con grados de magister y grado de doctorado, todos psicólogos, donde a través de la prueba de V de Aiken, se obtuvo valores de 1, siendo aceptables debido a que según Martín y Molina (2017) refieren que si en el índice de V de Aiken hay puntajes menores a 0,80 los ítems deben observarse su permanencia en el instrumento final; así mismo a través del análisis de validez ítem, se obtuvo que cada ítem tiene valores por encima de 0,20 por lo que se considera que la prueba es consistente; ya que según Kline (1993) menciona que para que una prueba sea consistente, este debe tener un valor $> 0,20$. Por otra parte, en cuando al Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's se obtuvieron valores por encima de 0,800, evidenciando que el instrumento en su totalidad es confiable.

Ficha técnica 3

Nombre	: Escala de calidad de vida laboral
Autora	: Martínez Yllescas Joanne Esther
Procedencia	: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú.
Administración	: Individual y Colectiva.
Tiempo	: 15 minutos
Estructuración	: 5 dimensiones – 30 ítems
Aplicación	: adultos de 18 – 55 años.

Reseña histórica:

La escala de Calidad de Vida Laboral “ECVL”, es de la autora Martínez Yllescas, Joanne Esther (2019) creado en Lima Perú, teniendo como finalidad construir un cuestionario de calidad de vida laboral, la muestra fueron teleoperadores de 18 a 55 años de edad en la organización call center de Cercado de Lima. La presente escala tiene consigo 30 ítems dividido en 5 dimensiones (Desarrollo Personal, Salario Justo, Autonomía, Equidad y Seguridad Laboral), es de tipo ordinal; con las siguientes alternativas o respuestas que van de: Nunca (0), Casi nunca (1), Casi siempre (2), y Siempre (3).

Consigna de aplicación:

Se puede aplicar de forma individual y colectiva con una duración hasta los 15 minutos; En esta el evaluado(a) tendrá que marcar cada ítem conforme a su consideración respecto a cada pregunta.

Calificación e interpretación

Para la calificación de la escala, esta consta de 3 alternativas: Nunca = 0, Casi nunca = 1, Casi siempre = 2 y Siempre = 3.

Propiedades psicométricas originales

Martínez (2019) mediante su investigación en trabajadores de lima Perú con edades que oscilaban de 18 a 55 años, demostrando que la escala presenta una confiabilidad por consistencia interna de un valor de 0.919 según refiere el Alfa de Cronbach; para la validez de contenido, hizo un análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos; adicionalmente, analizo la validez con el juicio de 10 expertos, obteniendo índices con la V. de Aiken $p > 0.80$ y la prueba Binomial $p < 0.05$ en 30 de los reactivos. Por otra parte, a través del análisis factorial confirmatorio, obtuvo la validez de constructo dando como resultado que el modelo teórico es congruente con el constructo.

Propiedades psicométricas peruanas

Al ser una escala creada recientemente, aún no ha sido utilizada en otros estudios, además, cabe recalcar que la escala es de procedencia peruana.

Propiedades psicométricas del piloto

Para el estudio piloto se realizó la validez de contenido, a través del juicio de 5 expertos, con grados de magister y grado de doctorado, todos psicólogos, en donde a través de la prueba de V de Aiken, se obtuvo valores de 1, siendo aceptables debido a que según Martin y Molina (2017) refieren que si en el índice de V de Aiken hay puntajes menores a 0,80 los ítems deben observarse su permanencia en el instrumento final; así mismo a través del análisis de validez ítem, se obtuvo que cada ítem tiene valores por encima de 0,20 por lo que se considera que la prueba es consistente; ya que según Kline (1993) menciona que para que una prueba sea

consiste, este debe tener un valor $> 0,20$. Por otra parte, en cuando al Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's se obtuvieron valores por encima de 0,900 evidenciando que el instrumento en su totalidad es confiable.

3.5 Procedimientos

La investigación se realizó facilitando la información que nos solicitó la empresa privada de transporte en la cual indagamos nuestra problemática, este se dio mediante un documento formal redactado por la coordinación de nuestra institución en la cual estudiamos, lo que nos respaldó para que la investigación pueda ser ejecutada. Se establecieron fechas previamente coordinadas en las que se evaluó al personal, sin perjudicar las labores que ya estaban programadas en la empresa, los instrumentos a aplicar en primer lugar fueron enviados a 5 jueces para poder ver en ella la consistencia interna del instrumento, validez y confiabilidad, demostrando que éstos miden correctamente nuestras variables, luego de ello se presentó de manera virtual para poder administrar las respuestas de los colaboradores que aceptaron participar de forma individual y grupalmente, explicando primeramente la finalidad de esta, brindando consignas de cada uno de los instrumentos, se explicó la confidencialidad y anonimato de la investigación y el consentimiento informado, de acuerdo a las necesidades de cada participante, protegiendo la confidencialidad de sus respuestas brindadas así como el anonimato, al terminar de revisar las pruebas se extrajo una base de datos en Excel, que se exporto al programa JAMOVI y SPSS, donde se obtuvieron los datos y los resultados de manera descriptiva e inferencial, posteriormente realizamos la discusión de nuestra investigación donde procedemos a comparar los resultados obtenidos con los de otros trabajos de investigación que hayan abordado nuestras variables, prosiguiendo con el procedimiento se mencionan los datos más relevantes del trabajo en conclusiones para saber los principales hallazgos de esta y por ultimo damos énfasis a las recomendaciones para poder ejecutar una mejor investigación y tomar acciones respecto a la problemática de nuestro trabajo. Finalmente, realizamos el artículo científico referente a la investigación llevada a cabo en el presente estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

Mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel 2016 se elaboró la tabulación de los datos obtenidos y con el estadístico JAMOVI y SPSS 25 exportamos los datos, para así obtener el coeficiente de alfa de Cronbach y Omega de McDonald's y la confiabilidad de los instrumentos. Además, se realizó dos tipos de análisis el descriptivo que consiste en colocar tablas, por otro lado, se da a conocer el análisis inferencial, en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad en la que decidimos utilizar el estadístico de Shapiro-Wilk por tener una mayor potencia estadística y en base a los resultados del nivel de significancia determinamos utilizar pruebas no paramétricas, donde empleamos los estadísticos de Correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Tenemos la seguridad de que este estudio no dañará la integridad de los participantes dentro del proceso de investigación, por tal motivo detallaremos el apoyo de los cooperantes y colaboración de forma reservada gracias al consentimiento informado que se dio, a todos los miembros de esta.

Aparte de ello, se evidencia autonomía y autodeterminación, ya que se respetó la libertad del poder ser participe o no en dicha investigación, a través del consentimiento informado que es el documento que lo vincula con la investigación, así mismo se le describió y concientizo, de lo que implica la investigación, finalmente se buscó lograr mejoras en la calidad de atención para beneficio de ellos mismos. En relación a Justicia, la recolección de datos se hizo de manera aleatoria, puesto que no hubo un sujeto beneficiario o se haya perjudicado a alguien, al momento de recolectar los datos, por tal motivo los autores de esta investigación actuarán con honestidad y rigor científico (CONCYTEC, 2019).

Por otra parte, la Universidad César Vallejo menciona en su código de ética el dar énfasis a las cuestiones relevantes que se tendrán en cuenta en esta investigación; en primer lugar se obedece el respeto a la propiedad intelectual, por ello, citaremos a cada uno de los autores que sean mencionados o citados evitando el índice de copia o plagio; por otro parte; para el adecuado uso y administración de los cuestionarios se verifico e indago de que sean de libre acceso, tramitando

las gestiones pertinentes de cada uno de los permisos a los autores, obteniendo la aprobación y permiso para utilizarlos.

Asimismo, se deberá según la American Psychological Association (APA) utilizar citas textuales ya que estas son imprescindibles, asimismo se conservará el anonimato de la organización en la que estamos haciendo esta investigación y de los colaboradores respecto a sus evaluaciones.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Estrés Laboral

Niveles		f_x	%
Estrés Laboral	Bajo nivel de estrés	44	25,0%
	Nivel intermedio	48	27,3%
	Estrés	41	23,3%
	Alto nivel de estrés	43	24,4%
	Total	176	100,0%

En la tabla 1 se evidencia los niveles de Estrés Laboral donde un 25% (44) presento un nivel de estrés bajo, un 27,3% (48) presento un nivel intermedio, un 23,3% (41) presento estrés y un 24,4% (43) presento un alto nivel de estrés. Estos hallazgos demuestran que los trabajadores de la empresa de transporte perciben un nivel intermedio de estrés laboral.

Tabla 2

Niveles de Bienestar psicológico

Niveles		f_x	%
Bienestar psicológico	Bajo	68	38,6%
	Medio	79	44,9%
	Alto	29	16,5%
	Total	176	100,0%

En la tabla 2 se evidencia los niveles de Bienestar psicológico donde un 38,6% (68) presento un nivel de bienestar psicológico bajo, un 44,9% (79) presento un nivel medio, un 16,5% (29) presento alto nivel de bienestar psicológico. Estos hallazgos demuestran que los trabajadores de la empresa de transporte perciben un nivel medio de bienestar psicológico.

Tabla 3*Niveles de Calidad de vida laboral*

	Niveles	f_x	%
Calidad de Vida Laboral	Bajo	59	33,5%
	Medio	61	34,7%
	Alto	56	31,8%
	Total	176	100,0%

En la tabla 3 se muestra los niveles de calidad de vida laboral donde un 33,5% (59) presento bajo nivel de calidad de vida laboral, un 34,7% (61) presento un nivel medio, un 31,8% (56) presento alto nivel de calidad de vida laboral. Estos hallazgos demuestran que los trabajadores de la empresa de transporte perciben un nivel medio de calidad de vida laboral.

Tabla 4*Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk*

Variables	N	S-W	p
Estrés laboral	176	,987	,119
Bienestar psicológico	176	,903	,000
Calidad de vida laboral	176	,936	,000

La población es de $176 > 50$, pese a ello se ha decidido trabajar con Shapiro - wilk, ya que según el autor Öztuna, et al. (2006). Nos dice que esta prueba que fue creada por Shapiro y Wilk es la prueba más confiable y potente en la mayoría de trabajos, ya que en los recientes años el SW ha llegado a ser la preferida de muchos investigadores por sus altas propiedades de potencia y su gran serie de pruebas alternativas.

En la tabla 4 se utilizó el método estadístico de normalidad de Shapiro-Wilk, evidenciando que la variable Estrés Laboral presenta un nivel de significancia de $0.119 > 0.05$, por otro lado, Bienestar psicológico tiene un valor de $0.000 < 0.05$ y por último Calidad de vida laboral tiene un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, teniendo en cuenta que las dos últimas variables arrojaron resultados por debajo del nivel de significancia de 0.05, lo que sería una distribución de datos No Normal,

se utilizaron estadísticos no paramétricos; para las estadísticas correlacionales se trabajó con la Rho de Spearman.

Tabla 5

<i>Correlación de Estrés laboral, Bienestar psicológico, calidad de vida laboral</i>		
	Estadístico	Calidad de vida laboral
Estrés laboral	Rho	-,357**
	r ²	,597
	p	,000
	n	176
Bienestar psicológico	Rho	,237**
	r ²	,486
	p	,002
	n	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se evidencia correlación de Rho de Spearman entre las variables de Estrés Laboral con Calidad de Vida Laboral con un nivel de correlación de -0.357 que se interpreta con una relación negativa entre estas, con un tamaño de efecto de 0.597 siendo este un tamaño de efecto moderado; Según Cohen (1988) los valores menores a 0.20, no representan efecto; 0.21 a 0.49 tienen efecto pequeño, 0.50 a 0.70 denotan efecto moderado y valores superiores o iguales a 0.80 evidencia un efecto grande; Por otra parte, se evidencia correlación de Rho de Spearman entre las variables de Bienestar Psicológico con calidad de vida laboral, donde hay un nivel de significancia de correlación con un valor de 0.237**, por consiguiente, existe una relación significativa positiva; Lo que nos deja inferir que a mayor sea el bienestar psicológico, mayor será la calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2021. Asimismo, el tamaño de efecto es de 0.486 siendo considerado este un tamaño pequeño.

Tabla 6*Correlación de Estrés laboral y Bienestar psicológico*

	Estadístico	Bienestar psicológico
Estrés Laboral	Rho	,076
	r ²	,275
	p	,315
	n	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se evidencia la correlación de Estrés Laboral con Bienestar Psicológico, donde hay un nivel de significancia de correlación de 0.076 por consiguiente existe una relación positiva, con un tamaño de efecto de 0.275 lo que indica un efecto pequeño.

Tabla 7*Correlación de Estrés laboral con las dimensiones de Calidad de Vida Laboral*

	Estadístico	Autonomía	Desarrollo personal	Seguridad laboral	Equidad	Salario justo
Estrés Laboral	Rho	-,263**	-,304**	-,451**	-,470**	-,162*
	r ²	,512	,551	,671	,685	,402
	p	,000	,000	,000	,000	,032
	n	176	176	176	176	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 tenemos el nivel de correlación de la Rho de Spearman que tiene el Estrés laboral con las dimensiones de Calidad de Vida Laboral, en primer lugar, tenemos a nuestra variable con la dimensión de Autonomía donde se obtuvo como resultado un -0.263, con tamaño de efecto de 0.512 representando un efecto moderado; en segundo plano tenemos a Desarrollo Personal que tuvo un valor de -0.304, con un tamaño de efecto de 0.551 evidenciando un efecto moderado; también tenemos a la extensión Seguridad Laboral con un valor de -0.451, con un tamaño de efecto de 0.671 denotando un efecto moderado; así mismo la dimensión Equidad con un resultado de -0.470, con un tamaño de efecto de 0.685 siendo este un efecto moderado y por último Salario Justo con una correlación de -0.162, con

un tamaño de efecto de 0.402 considerado un tamaño de efecto pequeño; por lo que todos estos resultados tienen una relación negativa con la variable de Estrés Laboral, por lo que se rechaza la segunda hipótesis específica.

Tabla 8

Correlación de Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de Vida Laboral

	Estadístico	Autonomía	Desarrollo personal	Seguridad laboral	Equidad	Salario justo
Bienestar Psicológico	Rho	,371**	,078	,059	-,079	,240**
	r ²	,137	,006	,003	,006	,057
	p	,000	,302	,436	,296	,001
	n	176	176	176	176	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 Se aprecia que la variable de bienestar psicológico demuestra una correlación significativa con las dimensiones de autonomía con un valor de 0.371 y un tamaño de efecto de 0.137 y salario justo con un valor de 0,240 y un tamaño de efecto de 0.057; por otro lado, tenemos una correlación débil con desarrollo personal y seguridad laboral con valores de 0.078 con un tamaño de efecto de 0.006 y 0.058 con un tamaño de efecto de 0.003 respectivamente, por último, tenemos la dimensión de Equidad que tiene una correlación negativa con bienestar psicológico con un resultado de -0.079, con un tamaño de efecto de 0.006 además de que éstas no presentan efecto.

Tabla 9*Correlación de Estrés laboral con las dimensiones de Bienestar Psicológico*

	Estadístico	Aceptación / Control	Autonomía	Vínculos	Proyectos
Estrés Laboral	Rho	,130	,165*	-,009	,007
	r ²	,361	,406	,093	,083
	p	,085	,028	,909	,928
	n	176	176	176	176

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 tenemos la correlación de Rho de Spearman de Estrés laboral con las dimensiones de Bienestar Psicológico, en primera instancia tenemos a nuestra variable con la dimensión de Aceptación/Control con una correlación de 0.130 que llega a ser positiva, con un tamaño de efecto de 0.361 siendo considerado un tamaño de efecto pequeño; por otro lado, tenemos a Estrés Laboral con Autonomía que llega a tener una correlación positiva con 0.165, con un tamaño de efecto de 0.406 denotando un tamaño de efecto pequeño; por su lado Vínculos con nuestra variable llega a tener un valor de correlación de -0.009 siendo una relación negativa, con un tamaño de efecto de 0.093 no estaría representando efecto; y por último tenemos a la dimensión Proyectos con nuestra variable Estrés Laboral que tiene un valor de 0.007 en la Rho de Spearman que significa que es positivo ubicado en el límite, con un tamaño de efecto de 0.083 por lo que tampoco estaría representando efecto; respecto a la tercera hipótesis específica también se rechaza.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como propósito relacionar estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

Son diversos estudios que mencionan que los trabajadores que experimentan estrés o altos niveles de estrés, se ven afectados con un cansancio físico y mental; llegando a perjudicar su bienestar psicológico y repercutiendo en su calidad de vida laboral; en la misma línea, Taruchain et al. (2020), mencionan que el estrés además de alterar tanto de forma psicológica y física, también se presenta en las personas sin distinción del tipo de actividad que desempeñen.

En la presente investigación se evidencia la correlación de estrés laboral con calidad de vida laboral, ya que se obtuvo una correlación inversa significativa de -0.357, con un tamaño de efecto moderado de 0.597; Por consiguiente, se entiende que, si el estrés laboral aumenta, la calidad de vida disminuye.

Este resultado es similar con lo encontrado por Silverio (2018), quien también estudio la relación que existe entre estas variables; concluyendo que, si el nivel de estrés laboral se reduce, la calidad de vida laboral mejora.

Un hallazgo que no es congruente con los alcanzados en esta investigación, indicado por Pulluquitín (2019) quien, al analizar las variables antes mencionadas, concluyo que estas no presentaban relación la una con la otra; sin embargo, teniendo en cuenta que la muestra de la autora fue menor a la utilizada en la presente investigación, consideramos que podría deberse a ello la divergencia de resultados.

Cabe precisar que independientemente de los resultados, son varios los autores que aseguran que es fundamental prestarle atención a aquellas condiciones estresantes a las que se ven expuestos los trabajadores, ya que son estas mismas condiciones de trabajo las que van a afectar la calidad de vida laboral de estos. Por su parte, Castro. et al (2018), menciona que el bienestar está

vinculado con las condiciones en que los colaboradores se desenvuelven en las organizaciones.

Teoría que concuerda con el resultado encontrado en el presente estudio, evidenciando correlación significativa con un valor de 0,237** y un tamaño de efecto pequeño de 0.486. entre Bienestar psicológico y calidad de vida laboral. Por ello se entiende que, a mayor bienestar psicológico, mayor es la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa de transporte de Lima, 2021;

Dicho hallazgo se parece con lo que encontró Aquilino (2020) quien confirmó una correlación directa y significativa entre las dos variables antes mencionadas con un tamaño de efecto bajo de 0.91.

No obstante, para Cassali y Torres (2021), existe una minoría de personas que logran evolucionar y se aclimatan a su entorno, siendo una adaptación que se da de manera natural al verse en situaciones estresantes, ya que se esfuerzan tanto física como mentalmente por salir victoriosos de estas.

Esto último, explicaría el hecho que se evidenció que existe una correlación directa débil con un valor de 0.076 entre las variables de estrés y bienestar psicológico; con un tamaño efecto pequeño, representado con un valor de 0.275.

Resultados disímiles fueron obtenidos por Ibañez y Yauli (2017), en su investigación de relación entre estas variables en colaboradores que trabajan turnos nocturnos en la empresa de casinos CIRSA de Arequipa; en el cual encontraron que estas presentan una correlación negativa inversa, por lo que se entiende que cuando el nivel de estrés laboral aumenta, el bienestar psicológico disminuirá. Inferimos que estos resultados opuestos se deben a que el estudio de estos autores fue realizado en una población menor a los participantes de la presente investigación, adicional a ello se debe tener presente que dicha investigación fue realizada en otro contexto, y con condiciones laborales diferentes a las que actualmente se enfrentan los trabajadores.

En la misma línea, Saldaña et al. (2020) en su investigación de relación de bienestar, estrés y factores de riesgo dirigidos a la organización gubernamental de

Jalisco; no lograron encontrar correlación entre estrés y Bienestar psicológico; a lo cual los mismos autores mencionan que estos hallazgos podrían deberse a los bajos niveles de estrés encontrados en los colaboradores que participaron en su estudio.

A diferencia del resultado encontrado en el presente estudio, Cardozo (2019) encontró que no existe relación entre estas variables; por ello inferimos que la divergencia entre los resultados puede deberse al tipo de muestra que utilizó el autor ya que esta fue censal, así mismo, su muestra fue menor a la considerada en la presente investigación.

Por último, En base a estos hallazgos rechazamos la hipótesis planteada ya que no se evidencia que exista una relación significativa directa entre estas variables.

Por otra parte, se comprobó la relación que existe entre estrés con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte Lima, 2021

En los resultados del presente trabajo se determinó que la variable de Estrés Laboral no tiene correlación directa alguna con las dimensiones de Calidad de Vida Laboral, al contrario, éstas son inversas, ya que tienen valores de la Rho de Spearman que oscilan de -0.162 a -0.470, por lo que se concluye que a mayor Estrés laboral menor Autonomía, Desarrollo Personal, Seguridad Laboral, Equidad y Salario Justo, y viceversa. Por consiguiente, se rechaza la primera hipótesis específica.

Según Grote y Guest (2017), dan referencia que la variable de calidad de vida laboral que lleva consigo diversas dimensiones no llegan a activarse, generando así el estrés, además de que le dan un realce importante a esta, por ser fundamental para el desarrollo de un trabajador y este pueda sacar el mejor potencial para sus labores.

En coherencia con estos hallazgos, Silverio (2018) encontró una relación significativa inversa entre Estrés Laboral y las dimensiones de Calidad de Vida Laboral que iban de -0.131 a -0.845, concluyendo que cuando existe en una empresa menos estrés hay una mejora en las dimensiones de Calidad de Vida Laboral.

Dicho resultado es similar a lo encontrado por Mendoza (2019) en su investigación de relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en profesionales de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo. En su resultado determinó una correlación inversa de valores que fueron de -0.386 a -0.526, por lo que su conclusión es idéntica al presente trabajo de investigación, ya que este autor también afirma que si hay mejora en las dimensiones de CVL habrá menos estrés.

Asimismo, se comprobó la correlación que existe entre Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de vida laboral; encontrando una correlación significativa con las dimensiones de autonomía con un valor de 0.371 y un tamaño de efecto de 0.137 y salario justo con un valor de 0,240 y un tamaño de efecto de 0.057; una correlación débil con las dimensiones de desarrollo personal con un valor de 0.078 y un tamaño de efecto de 0.006 y seguridad laboral con un valor de 0.078 con un tamaño de efecto de 0.058 , por último, tenemos la dimensión de Equidad que tiene una correlación negativa con bienestar psicológico con un resultado de -0.079, con un tamaño de efecto de 0.006 ; cabe mencionar que en todas las dimensiones el resultado evidencia que no hay presencia de efecto.

Resultados similares fueron encontrados por Aquilino (2020), quien evidenció correlación directa y altamente significativa entre Bienestar psicológico y las dimensiones de calidad de vida laboral, con tamaños de efecto de valores de 0,116 y 0,09 respectivamente.

Según Haumaru (2019), se entiende que los estresores psicosociales llegan a ser perjudiciales para el trabajador respecto a las funciones que este desempeña en la empresa, y por consiguiente terminara repercutiendo también en su salud, es así que se nos presentan dos situaciones, la primera siguiendo el modelo de control de demanda menciona a la autonomía que tiene el trabajador en relación al

contenido o demanda de trabajo que este tenga y por otro lado el modelo de desbalance que manifiesta que un trabajador se esfuerza más de lo que debe y recibe muy poca remuneración o recompensas.

Del mismo modo, Casullo (2002), basándose en la teoría de Ryff, afirma que el bienestar psicológico tiene que ver con la conducta que presenta el individuo para poder ser analizado. Al fusionar ambas teorías se entiende que, si el trabajador está expuesto a condiciones laborales estresante, su conducta se verá afectada ya sea de forma positiva o negativa por lo que es posible que su bienestar psicológico varíe de nivel como respuesta a estas condiciones.

Siguiendo estas teorías, se comprobó la relación que existe entre estrés con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en Aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

El resultado encontrado en este estudio, evidencia una correlación positiva de estrés laboral y la dimensión de aceptación/control con un valor de 0,130, con un tamaño de efecto pequeño expresado en un valor de 0.362; lo mismo sucede con las dimensiones de autonomía con un tamaño de efecto pequeño de 0.406 y proyectos con un tamaño de efecto no representativo de 0.083, donde se encontró una correlación positiva en la primera con un valor de 0,165* y correlación positiva límite con la segunda con un valor de 0,007; a diferencia de la dimensión de vínculos la cual arrojó un resultado de correlación negativa con estrés laboral con un valor de -,009. Con un tamaño de efecto no representativo de 0.093; Por ello, se rechaza la tercera hipótesis específica; ya que no hay una correlación significativa directa de la variable de estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico.

Diferenciando del resultado encontrado en el presente estudio, Uzuriaga (2019), en su investigación de relacionar estas variables en colaboradores de la Universidad Nacional del Centro del Perú; encontró una correlación inversa y significativa entre estrés laboral y todas las dimensiones bienestar psicológico. Esta diferencia de resultados entre ambas investigaciones podría deberse a que el autor utilizó una muestra no probabilística en su investigación, siendo que en este estudio

se trabajó con una muestra probabilística estratificada, la cual si representa el total de la población de estudio.

De los hallazgos mencionados por Ibañez y Yauli (2017) afirman que el estrés laboral tendría correlación negativa con las dimensiones de aceptación, vínculos, control y proyectos; explicado de otro modo, quiere decir que, si los niveles de estrés laboral disminuyen, los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico aumentan. Se considera que la diferencia en los hallazgos podría deberse al cuestionario que se utilizó en la investigación de los autores mencionados ya que para medir la variable de estrés laboral usaron el cuestionario de Cooper.

Finalizando con ello se debe supervisar las diferentes dimensiones de calidad de vida laboral para generar mejores condiciones de trabajo, si no estás serian resultados contrarios.

Respecto a los niveles de estrés laboral que predominan en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2021.

Se encontró que los trabajadores de la empresa de transporte perciben un nivel intermedio de estrés laboral (27.3%), siendo similar a lo encontrado por Ibañez y Yauli (2017) quienes evidenciaron que la mayoría de trabajadores que participaron en su investigación, presentaban un nivel de estrés moderado, lo que nos da a entender que dicho estrés no afecta considerablemente a estas personas, tanto a nivel físico y mental; sin embargo, si repercutiría respecto a sus preocupaciones y toma de decisiones.

Siguiendo la misma línea, Taruchain et. al (2020) evidenciaron la presencia de estrés laboral en niveles entre alto y muy alto en un (61%), en comerciantes no profesionales; lo reflejaría un riesgo elevado para estas personas de padecer una serie de enfermedades relacionadas a este fenómeno.

Por su parte, Uzuriaga (2019) difiere en cuanto a sus hallazgos, debido a que evidencio la presencia de nivel de estrés laboral bajo (50.8%) en docentes, al igual que los administrativos, quienes también presentan un nivel bajo de estrés laboral (60.6%).

Del mismo modo, Saldaña et. al (2020) reportaron el hallazgo de bajos niveles de estrés en el grupo de trabajadores que estudiaron, sin embargo, mencionan que se debe tener en cuenta que esto puede afectar a la generalización.

Esta divergencia podría darse por la diversidad en contextos y situaciones en las que se presentan las condiciones estresantes en las organizaciones; debido a que los trabajadores del rubro transporte, experimentan con más frecuencia molestias de tipo vibratorias, térmicas, ventilación insuficiente y ruidos insoportables (Guerra et. al, 2020).

Por otra parte, los trabajadores de este rubro se ven obligados a soportar altas temperaturas en el interior del vehículo, con mala ventilación y mal tráfico, por lo que no tienen un lugar adecuado donde descansar (Aquino et al. ,2017).

Asimismo, los autores Bejarano et. al (2020) mencionan otras condiciones algo más generales que se pueden encontrar en cualquier otra profesión como, por ejemplo, la sobre carga laboral y las relaciones con los compañeros de trabajo, los pagos impuntuales y el trato que reciben, así como las largas jornadas a las que son sometidos lo cual les genera irritabilidad.

En cuanto a los niveles de Bienestar psicológico que predominan en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2021

Se encontró que estos trabajadores, perciben un nivel medio de bienestar psicológico (44,9%).

Al igual que, Ibañez y Yauli (2017) quienes también obtuvieron que el 57% de trabajadores percibe nivel medio de Bienestar psicológico; estos trabajadores se reflejan como personas capaces de afrontar y manejar de forma adecuada los retos que se les presentan, aprendiendo de estos y mejorando su percepción de vida.

Diferente a estos hallazgos el autor Cardozo (2019) el cual menciona que en su estudio en general los docentes de ambas instituciones consideran que su nivel de bienestar psicológico es alto.

Del mismo modo Aquilino (2020) con un valor de (44.4%) evidencio un nivel alto de bienestar psicológico en los docentes de instituciones públicas de Lima Norte.

En el caso de Taruchain et al. (2020) denotaron niveles de bienestar psicológico entre muy bajo y bajo en comerciantes no profesionales, presente en un (59%) de los participantes.

Esta divergencia en los resultados podría deberse a lo mencionado por Paterson (1991) quien afirma que las personas por lo general son más felices al sentirse satisfechos con su vida.

Cabe señalar que los resultados encontrados, sugieren que a pesar de las dificultades laborales que experimentan los trabajadores del rubro transporte, son personas que con el tiempo se han acondicionado en cierta manera a su rutina de trabajo, por lo que son más resilientes.

En la misma línea, Hervas (2009) comenta que los trabajadores a pesar que se ven limitados, en el desempeño de su trabajo, usan sus propios recursos para mejorar su bienestar psicológico.

Referente a los niveles de calidad de vida laboral que predominan en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2021

Se encontró que predomina un nivel medio de calidad de vida laboral (34,7%). Similar a lo encontrado por Cardozo (2019) quien menciona que su hallazgo evidencia que el 37,8% de los trabajadores mantiene un nivel medio de calidad de vida laboral. De la misma manera Pulluquitín (2020) logro evidenciar que de los sujetos evaluados el (60.0%) denotan un nivel medio de calidad de vida laboral.

A diferencia de estos resultados Aquilino (2020) identifico la predominancia de una calidad de vida laboral de nivel bajo de (92,4%). La discrepancia en los resultados podría deberse a que en su investigación utilizo una escala diferente y de más antigüedad a la usada en el presente estudio.

Es importante establecer que las necesidades de los trabajadores deben ser atendidas ya que en nuestros resultados se asocia de manera inversa al bienestar psicológico, es decir, que mientras mejor sea la calidad de vida de los trabajadores, mejor será su bienestar psicológico.

En la misma línea, Martínez (2019) hace énfasis en que las necesidades de los trabajadores deben ser atendidas tanto a nivel interno como externo, ya que al igual que las funciones que estos realizan junto con otras actividades afines a cubrir las demandas de la organización, forman parte de la calidad de vida laboral de estos.

VI. CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto se presentan las siguientes conclusiones:

PRIMERA: En cuanto a nuestra pregunta sobre ¿Cuál es la relación entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021?; Se determinó que las variables de estrés laboral con calidad de vida laboral presenta una correlación negativa de -0.357^{**} , bienestar psicológico y calidad de vida laboral evidencian una correlación positiva de 0.237^{**} ; y finalmente estrés laboral con bienestar psicológico tienen una correlación positiva de 0.076 , por lo que no habría una relación entre las tres variables investigadas.

SEGUNDA: Teniendo en cuenta el objetivo general planteado, se determino la correlación, entre estrés con calidad de vida laboral, donde se evidencio una correlación negativa de -0.357^{**} , con un tamaño de efecto de 0.597 , por otra parte, bienestar psicológico con calidad de vida laboral con una correlación de 0.237^{**} y un tamaño de efecto de 0.486 y estrés con bienestar psicológico con una correlación de 0.076 y un tamaño de efecto de 0.275 .

TERCERA: Se determinó que existe correlación negativa entre la variable de estrés laboral con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en autonomía con un valor de -0.263 , con tamaño de efecto de 0.512 moderado; desarrollo personal con un valor de -0.304 , con un tamaño de efecto de 0.551 moderado; seguridad laboral con un valor de -0.451 , con un tamaño de efecto de 0.671 moderado; equidad con un resultado de -0.470 , con un tamaño de efecto de 0.685 moderado y finalmente salario justo con un valor de -0.162 , con un tamaño de efecto de 0.402 pequeño.

CUARTA: Se evidencia que existe una correlación significativa entre Bienestar psicológico con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en autonomía con un valor de 0.371 y un tamaño de efecto de 0.137 y salario justo con un valor de $0,240$ y un tamaño de efecto de 0.057 ; por otro lado, tenemos una correlación débil con desarrollo personal de 0.078 con un tamaño de efecto de 0.006 y seguridad laboral con 0.058 y tamaño de efecto de 0.003 , finalmente

tenemos la dimensión de Equidad que tiene una correlación negativa de -0.079, con un tamaño de efecto de 0.006.

QUINTA: Se determinó que existe correlación positiva entre la variable de estrés laboral con 3 de las 4 dimensiones de Bienestar psicológico, la primera Aceptación/Control con una correlación de 0.130, con un tamaño de efecto de 0.362 pequeño; la segunda Autonomía con una correlación positiva con 0.165, con un tamaño de efecto de 0.406 pequeño; la tercera Vínculos con una correlación de -0.009, con un tamaño de efecto de 0.093 no representativo; y cuarto Proyectos

SEXTA: En cuanto a los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima 2021, se evidencia que predomina el nivel intermedio de estrés laboral en un (23.3%) de los sujetos evaluados.

SÉPTIMA: Referente a la los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima 2021, se evidencia que predomina el nivel medio de Bienestar psicológico en un (44,9%).

OCTAVA: Por último, respecto a los niveles de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima 2021, se encontró que predomina el nivel medio de Calidad de vida Laboral en un (34,7%).

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Realizar otros estudios con enfoque cuantitativo y cualitativo para abordar las problemáticas desde un punto de vista más completo a través de investigaciones con un tipo de enfoque mixto, además de trabajar con un tamaño de muestra más amplio para lograr una mayor comprensión y generalización de los resultados.
- 2) Investigar otras variables que podrían estar relacionadas a las estudiadas en el presente trabajo de investigación, haciendo uso de instrumentos más actualizados que estén enfocados al ámbito laboral.
- 3) Considerar el uso de otros instrumentos de la variable de bienestar psicológico que este más enfocado al bienestar psicológico laboral con el fin de medir de manera detallada dicha variable y sus dimensiones en busca de su efecto con las otras variables.
- 4) Realizar estudios de calidad de vida laboral relacionado a otras variables como clima laboral, satisfacción, desempeño, para evaluar el efecto entre dichas variables.
- 5) Efectuar programas de prevención y promoción, que involucre a los colaboradores de la empresa de transporte, para reducir los niveles de estrés laboral.
- 6) Incentivar a trabajadores de esta organización a participar en talleres para continuar mejorando el bienestar psicológico, para promover un ambiente saludable en su lugar de trabajo y proteger su salud mental.
- 7) Poner en marcha un plan de mejora de condiciones laborales para que los trabajadores mejoren su calidad de vida laboral.

REFERENCIAS

- Aquino, J., Gomes, S., Mata, B., Batista, E., Brandão, W., y Gomes, M. (2017). Condiciones de trabajo en conductores de autobús: de servicio público a fuente de riesgo. *Index de Enfermería*, 26 (1-2), 34-38. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100008&lng=es&tlng=es.
- Aquilino, M. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte - 2020* [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56825>
- Aranguren, M. y Irrazabal, N. (2015). ESTUDIO DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LAS ESCALAS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES ARGENTINOS. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 73-83. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100008&lng=es&tlng=es.
- Bejarano Martínez, E. Z., Jiménez Salazar, M. Y., & Espitia Castro, G. L. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros; Work stress and quality of life in nurses. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E2798D39&lang=es&site=eds-live>.
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1 ed., Vol. 1). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://epositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabezas, E.; Herrera, R.; Ricaurte, P. y Enrique, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603 - 622

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35763/38074>

Cardozo, A. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36661>

Casas, J.; Repullo, J. y Donado. J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527- 538. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Casali, A. y Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología En Educación y Educación En Tecnología*, 28. <https://doi.org/10.24215/18509959.28.e53>

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.

Castellanos, F.; Gutiérrez, O.; López, R.; Nuván, I. y Ortiz, O. (2020). Bienestar psicológico y características sociodemográficas en estudiantes universitarios durante la cuarentena por SARS-CoV-2 (Covid-19). *Revista AVFT*, 39(8), 998-1004. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_8_2020/12_bienestarr_psicologico_caracteristicas.pdf

Castro, P. et al. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 119-128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.
- CONCYTEC (2019). Código Nacional de Integridad Científica. http://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/codigo_integr/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf
- Ericksen, L. (2020). 過勞死 (Kar shi)'s phenomenon and its collective existential damage. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 20(3), 476-487. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2020.3.34255>
- García, M., y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
- García, C. y Mercado, S. (2018), EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL. *Revista CULCyT*, 64, 31 – 42. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Guerra, B., Suazo, S., y Campo, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte*, 11(2), e1083. Epub November 04, 2020. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Haumaru, M. (2019). *Psychosocial hazards in work environments and effective approaches for managing them*. AUTHORSHIP. <https://worksafe.govt.nz/dmsdocument/5417-psychosocial-hazards-in-work-environments-and-effective-approaches-for-managing-them>
- Hege, A., Lemke, M., Apostolopoulos, Y., Whitaker, B., y Sönmez, S. (2019). Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational

Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 984. doi:10.3390/ijerph16060984

Hernandez, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGraw-Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23,3), 23-41. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>

Ibañez, D. y Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche (Estudio Realizado en los Casinos del Grupo CIRSA en Arequipa-2017)*. [Tesis para obtener el grado de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5605/PSibpadh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ivancevich, M y Matteson, M. (1992). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial. México: Trillas*. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179979>

Kline, P. (1993). *A handbook of test construction*. Methuem.

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Lámbarry, F., Trujillo, M. y Cumbes, C. (2016). Stress from an administrative perspective in public transport drivers in Mexico City: Minibus and metrobus. *Revista de Estudios Gerenciales*, 2016, Vol. 32 (139), 112-119. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ba36fb09-%20c966-4d35-8afd-95b5478d9c70%40sessionmgr4006>

- Lefdahl, E.; Stefan, D.; Huffman, L. y Alayan, A. (2020). *Positive Psychology During a Pandemic: REFRAME for Well-Being*. *European Journal of Applied Positive Psychology*, 4(18), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/347466155_2020_-_Positive_Psychology_During_a_Pandemic_-_REFRAME_for_Well-Being_EJAPP_Lefdahl-Davis_et_al_2020
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, 3, (34-39). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6163749.pdf>
- Martin A. y Molina E. (2017) The value of pedagogical knowledge for teaching Secondary School: design and validation of a questionnaire. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y Muestreo* (13ª ed.). Ecoe ediciones
- Martinez, J. (2019). *Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36786>
- Mejía, R., Chacon, I., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. [Tesis doctoral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>

- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra.
http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2016/04/oit_estr%C3%A9s.pdf
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena. International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1–19.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=39c49e6b-07c7-4003-96f2-9fc03320936b%40pdc-v-sessmgr02>
- Otzen, T. y Mantelora, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Öztuna, D. et al. (2006). Investigation of Four Different Normality Tests in Terms of Type 1 Error Rate and Power under Different Distributions, *Tüvitak*, 36(3), 171-176. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/129239>
- Patterson, E. B. (1991). Poverty, Income Inequality, and Community Crime Rates. *Criminology*, 29, 755-776. <https://doi.org/10.1177/073401689301800203>
- Pfeffer, J. (2021). El trabajo nos está matando. *Capital Humano*, 362, 197–200.
- Pulluquitín, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29580>
- Robles, S. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020*. [Tesis

para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47825>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. 21 (3), 141-146, http://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_MRodriguez_et_al.pdf

Ruiz, M., Barboa, M. y Rodríguez, J. (Julio de 2013). *El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales*. *Tlatemoani*, (13). <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/estudios-fiscales.pdf>

Ruiz-Bolívar, C. (2013). Instrumentos y técnicas de investigación Educativa. (3ra ed.). DANAGA Training and Consulting.

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069 - 1081. <https://doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Saldaña, O.; Polo, J. Gutierrez, O. y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25–37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>

Salinas, A. (2004). TIPS BIOESTADÍSTICOS. *Ciencia UANL*, 7(1), 121-123. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>

Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo; Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio>

Simona, S.; tefan, P. y Catalina, A. (2020). IMPLICATIONS OF MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS THEORY ON HEALTHCARE EMPLOYEES'

PERFORMANCE. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 59, 124-143.

https://www.researchgate.net/publication/339574577_Implications_of_Maslow's_Hierarchy_of_Needs_Theory_on_Healthcare_Employees'_Performance

Sanchez, Y. (2017). Hacia El Concepto De Trabajador en El Derecho De La Unión Europea, en Especial, en La Política Social Propiamente Dicha. *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva Época*, 20(1), 295. <https://doi.org/10.5209/FORO.57538>

Suárez, R.; Campos, L.; Del Socorro, J. y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

Taruchaín, L.; Freire, V. y Mayorga, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Revista Ciencia Digital*, 4(1), 32-44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1.1162>

Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7545D7B4&lang=es&site=eds-live>

Wang Y., Li L., Prato CG. (2019). The relation between working conditions, aberrant driving behaviour and crash propensity among taxi drivers in China. *Accid Anal Prev.*, 126, 17-24. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.03.028>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
	General	General	Variable 1: Estrés laboral Dimensiones Ítems	
	Existe una relación significativa directa entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021	Determinar la correlación, entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.	Clima organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo-correlacional.
	Específicos	Específicos		
¿Cuál es la relación entre Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima 2021?	a) existe una relación significativa directa entre estrés con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, b) Existe una relación significativa directa entre Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, C) existe una relación significativa directa entre estrés con las dimensiones de Bienestar psicológico expresados en control de situaciones, Adaptación de sí mismo, vínculos psicosociales, Autonomía y proyectos en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.	a) Determinar la correlación, entre estrés con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021., b) Determinar la correlación, entre Bienestar psicológico con las dimensiones de Calidad de vida laboral expresados en Autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad, salario justo, en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, c) Determinar la correlación, entre estrés con las dimensiones de Bienestar psicológico expresados en control de situaciones, Adaptación de sí mismo, vínculos psicosociales, Autonomía y proyectos en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, d) Determinar el nivel de predominancia de estrés en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, e) Determinar el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, f) Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.	Variable 2: Bienestar psicológico Dimensiones Ítems Aceptación / control. Autonomía Vínculos Proyectos Variable 3: Calidad de Vida laboral Dimensiones Autonomía Desarrollo Personal Seguridad Laboral Equidad Salario Justo	POBLACIÓN-MUESTRA N= 324 n= 176 Instrumentos Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS BIEPS-A ECVL

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estrés laboral	"Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona" Matteson e Ivancevich (1987)	El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Claridad y entendimiento de la visión y misión. Comprensión de las estrategias organizacionales. Manejo de las políticas de la empresa. Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.	1 – 10 – 11 – 20	Ordinal De Intervalo: 1 nunca 2 raras veces 3 ocasionalmente 4 algunas veces 5 frecuentemente 6 generalmente 7 siempre.
			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Canales de comunicación. Grado de autoridad. Tipo de estructura organizacional. Grado de poder.	2 – 12 – 16 – 24	
			TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Condiciones del área de trabajo. Privacidad para laborar. Distribución de las áreas de trabajo	3 – 15 – 22	
			TECNOLOGÍA	Estado de vida útil de los equipos de trabajo. Nivel de conocimiento, Desarrollo y competencia. Nivel tecnológico de los equipos de trabajo.	4 – 14 – 25	
			INFLUENCIA DEL LÍDER	Liderazgo como jefe de grupo. Grado de trato laboral. Consideración por el bienestar del personal. Expectativa del desempeño del trabajador.	5 – 6 – 13 – 17	
			FALTA DE COHESIÓN	Cohesión entre compañeros de trabajo. Nivel jerárquico del equipo de trabajo. Organización de labores. Delegación de funciones.	7 – 9 – 18 – 21	
			RESPALDO DEL GRUPO	Respaldo de equipo frente a metas profesionales. Apoyo y protección de equipo. Colaboración de equipo sobre nivel técnico.	8 – 19 – 23	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Bienestar psicológico	"El bienestar psicológico es cuando un sujeto percibe sus éxitos logrados durante su vida, es el dicho personal con lo que ha realizado, con lo que hace y puede hacer en su futuro desde una mirada personal."(Casullo, 2002)	Medida obtenida a través de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de Casullo (2002). Siendo su estimación de respuestas: De acuerdo: 3 puntos Ni acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos En desacuerdo: 1 puntos	ACEPTACIÓN / CONTROL	2-11-13	Ordinal con alternativa: En desacuerdo (1) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) De acuerdo (3)
			AUTONOMÍA	4-9-12	
			VÍNCULOS	5 -7- 8	
			PROYECTOS	1- 3 - 6 - 10	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es el vínculo entre el empleado y la organización, son las necesidades que los trabajadores tengan y las actividades presentadas por la organización, esto quiere decir, necesidades y funciones de trabajo. (Martínez, 2019)	La variable de calidad de vida laboral va ser mediada a través del instrumento de la escala de calidad de vida laboral (ECVL), según Joanne Esther Martínez Yllescas, mediante los siguientes factores: Autonomía, Desarrollo personal, Seguridad laboral, Equidad y Salario justo.	AUTONOMÍA	Resolución de conflictos Responsabilidad de las actividades Auto regulación persona	14,15,16,17,18,19,20,21,22	Ordinal con alternativa Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)
			DESARROLLO PERSONAL	Línea de carrea Trabajo en equipo Compensaciones	1,2,4,5,6,7,8,10	
			SEGURIDAD LABORAL	Ausentismo Rotación de puesto Ambiente	9,24,25,28,29,30	
			EQUIDAD	Empatía Integración hacia la organización Compromiso	3,23,26,27	
			SALARIO JUSTO	Compensación Satisfacción	12,13	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Respuesta
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6. Mi supervisor no me respeta.	
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	

13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20. La organización carece de dirección y objetivo.	
21. Mi equipo me presiona demasiado.	
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24. La cadena de mando no se respeta.	
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)
Casullo (2002)

Edad: _____

Sexo:

 H

 M

Estado civil: _____

Nivel de instrucción _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **Estoy de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Estoy en desacuerdo.** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL "ECVL"

(Joanne Esther Martínez Yllescas)

Edad:

Fecha:

Sexo: (F) (M)

Puesto:

Lee atentamente las siguientes preguntas y marca con una **(x)** la respuesta que se aproxime más a su entorno de trabajo. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que le agradeceré responder con toda honestidad.

No hay respuestas correctas ni incorrectas.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.				
2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma.				
3	Me gusta mi trabajo.				
4	Soy organizado en el trabajo.				
5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.				
6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.				
7	Logro controlar mis emociones.				
8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.				
9	Me gusta trabajar en equipo.				
10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.				
12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.				
13	La actividad que realizo es retadora.				

14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.				
15	Me capacitan constantemente.				
16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.				
17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.				
18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.				
19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.				
20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.				
21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligros laborales.				
22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.				
23	Disfruto del trabajo que realizo.				
24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.				
25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.				
26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.				
27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.				
28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.				
29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.				
30	Me siento parte de un equipo de trabajo.				

Formulario virtual para la recolección de datos

Formulario virtual para la recolección de datos

Preguntas Respuestas 183 Configuración

Sección 1 de 5

Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

Estimado participante,

Bienvenido, somos estudiantes de la carrera de Psicología del XI ciclo de la Universidad César Vallejo y nos encontramos realizando el presente estudio para la obtención del título de Licenciados en Psicología. Por ello realizamos la siguiente investigación denominada "Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021". Debido al contexto en que nos encontramos y en respeto al distanciamiento social obligatorio decretado, se le invita a participar de esta investigación completando este cuestionario virtual.

Además, se le informa que los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales, de uso académico y no ajenos a la investigación. En caso tenga alguna duda escribirnos: Cauti, Rodrigo Mijael con DNI: 72156412 y correo: mcauticcanti@gmail.com; Zelada Fernández, Raquel con DNI: 48511483 y correo: zelada2811@gmail.com

Enlace del formulario:

<https://forms.gle/4fiwnnpbtE4x5eDf8>

Anexo 4. Ficha Sociodemográfica

Cauti y Zelada (2021)

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Cargo:

Administrativo () Conductor () Operario ()

Correo:

Nota: Creación propia

Anexo 5. Cartas de presentación para el piloto



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA INV. N° 0126-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 18 de Junio de 2021

Sr.:

Lázaro Alberto Santiago Torres

Gerente General

ANCRO S.R.L.

Av. Los Cipreses N° 250 Urb. Los Ficus - Santa Anita - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Zelada Fernández, Raquel** y el Sr. **Cauti Cuanto, Rodrigo Mijael**, con DNI: 48511483 - 72166412 estudiantes del último año de la carrera de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700258950 - 7000995540, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación los brinde las facilidades del caso para que puedan realizar dicha investigación en su organización, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Carta de presentación para la muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA INV. N° 01210 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 30 de Diciembre de 2021

Sr.

LÁZARO ALBERTO SANTIAGO TORRES

Gerente General

ANCRO S.R.L

Av. Los Cipreses N° 250 Urb. Los Ficus - Santa Anita - Lima

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sra. Zelada Fernández, Raquel con DNI: 48511483, con código de matrícula N° 6700258950 y el Sr. Cauti Canto, Rodrigo Mijael, con DNI: 72166412, con código de matrícula N° 7000995540 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"ESTRÉS, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LIMA, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Carta de autorización de la empresa para el estudio piloto



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA INV. N° 0126-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 18 de Junio de 2021

Sr.:
Lázaro Alberto Santiago Torres
Gerente General
ANCRO S.R.L
Av. Los Cipreses N° 250 Urb. Los Ficus - Santa Anita - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Zelada Fernández, Raquel** y el Sr. **Cauti Canto, Rodrigo Mijael**, con DNI: **48511483 - 72166412** estudiantes del último año de la carrera de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 6700258950 - 7000995540**, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso para que puedan realizar dicha investigación en su organización, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



ANCRO S.R.L.

LÁZARO ALBERTO SANTIAGO TORRES
GERENTE GENERAL

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Carta de autorización de la empresa para la muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA INV. N° 01210 - 2021/EP/PSI.LUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 30 de Diciembre de 2021

Sr.
LÁZARO ALBERTO SANTIAGO TORRES
Gerente General
ANCRO S.R.L.
Av. Los Cipreses N° 250 Urb. Los Ficus - Santa Anita - Lima

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sra. Zelada Fernández, Raquel con DNI: 48511483, con código de matrícula N° 6700258950 y el Sr. Cauti Canto, Rodrigo Mijael, con DNI: 72166412, con código de matrícula N° 7000995540 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "ESTRÉS, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LIMA, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANCRO S.R.L.

LÁZARO ALBERTO SANTIAGO TORRES
GERENTE GENERAL

Anexo 9. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento de la Escala Calidad de Vida Laboral (ECVL).



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1244 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 7 de junio de 2021

Autor(a):

Lic.

Martínez Yllescas, Joanne Esther

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Zelada Fernández, Raquel y el Sr. Cauti Cranto, Rodrigo Mijael, con DNI: 48511483 - 72166412 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, con código de matrícula N° 6700258950 - 7000995540, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10. Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

Cuestionario de Estrés Laboral

Buscar correo

1 de 427

Favarato, Loretta <favarato@ilo.org>
para SECRETARIAOSRA, mi

mar, 22 Jun 16:26 (hace 3 días)

Estimadas Rodrigo y Raquel

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que pueden usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* para tu trabajo. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo

Loretta Favarato
Comunicación e Información Pública
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300
M: +51 961 235 060

Calle Los Flores 276
San Isidro - Lima
Perú

Escala de Bienestar psicológico

No es seguro | scielo.org/scielo.php?pid=51700-23862014000100003&script=sci_abstract&tlng=es

artículos - articles search

toc previous next author subject form home alpha

Psychologia. Avances de la Disciplina
On-line version ISSN 1900-2386

Abstract

DOMÍNGUEZ LARA, Sergio Alexis. Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychol. av. discipl.* [online]. 2014, vol.8, n.1, pp.23-31. ISSN 1900-2386.

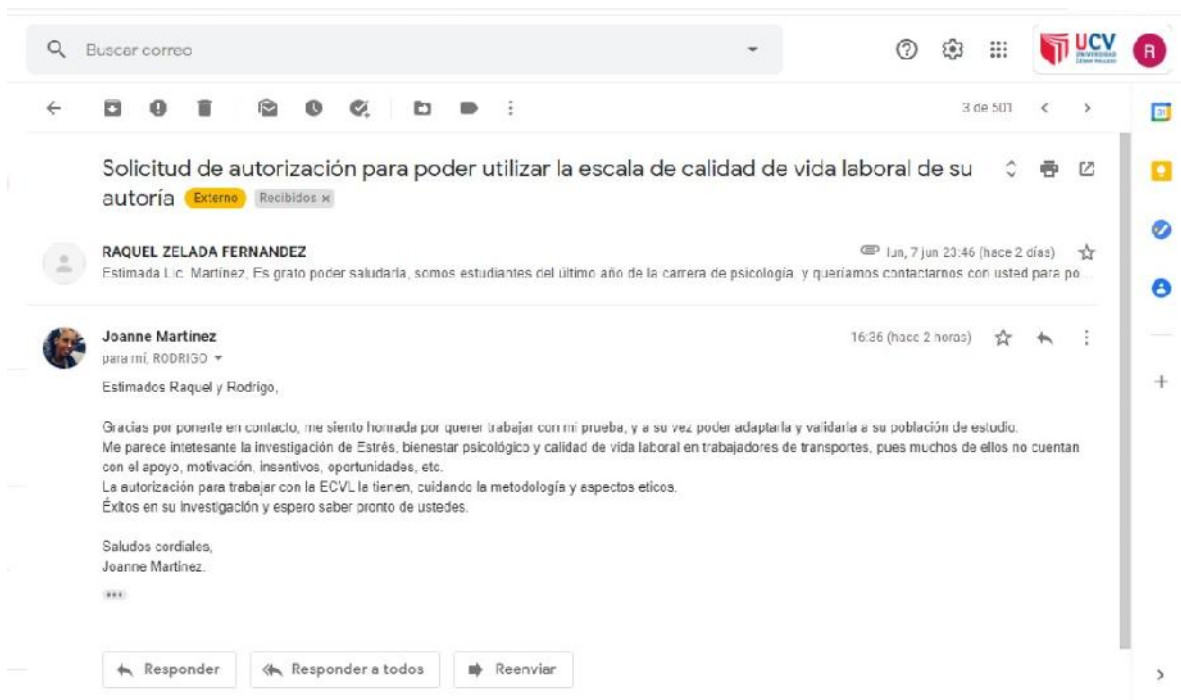
El objetivo del estudio Instrumental fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (E-BPA) en una muestra de 222 estudiantes de Psicología de una universidad privada con edades comprendidas entre 16 y 44 años (M=20.8). El análisis factorial confirmatorio realizado revela que los datos se ajustan a la estructura tetrafactorial. Por otro lado, con relación a la confiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach para la escala total y subescalas son elevados (0.9, .80). La nominación de ítems indica que el instrumento es más confiable en la muestra de universitarios peruanos que en la de adultos argentinos. Se concluye que la E-BPA cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para seguir con estudios de validación, apoyando así su uso como instrumento de evaluación del bienestar psicológico en universitarios.

Keywords : bienestar psicológico; confiabilidad; validez; estudiantes universitarios.

Services on Demand

- Journal
- SUIELO Analysis
- Google Scholar HTML (2019)
- Article
- Scanthis (pdf)
- Article in xml format
- Article references
- How to cite this article
- SUIELO Analysis
- Automatic translation
- Send this article by e-mail
- Indicators
- Related links
- Share

Escala de calidad de vida laboral



Anexo 11 Consentimiento informado o asentimiento

QLSfD_TvBw8-FDb4FEfqAGKesAeonPhG_nMxE3QLnE6_-oUu23w/formResponse

Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021.

*Obligatorio

Consentimiento Informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del trabajo de Investigación "Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021".

Comprendo el carácter VOLUNTARIO para participar en este formulario, y el uso netamente académico.

Por lo expuesto, expreso mi respuesta ante la siguiente pregunta:

¿Acepta participar en esta investigación? *

SI ACEPTO

NO ACEPTO

Anexo 12: Resultados del piloto

Tabla 1

Validez de contenido del cuestionario de Estrés Laboral según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Pertinencia								Relevancia								Claridad								V. de Aiken General
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V				
1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			
25	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00			

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 2*Análisis de validez ítem – test del cuestionario de estrés laboral*

<i>Estadísticas de total de elemento</i>	
<u>Ítems</u>	<u>Correlación Ítem test</u>
1	0,320
2	0,478
3	0,592
4	0,444
5	0,609
6	0,581
7	0,639
8	0,670
9	0,703
10	0,647
11	0,541
12	0,705
13	0,691
14	0,700
15	0,628
16	0,465
17	0,689
18	0,513
19	0,741
20	0,598
21	0,498
22	0,561
23	0,673
24	0,711
25	0,658

En la presente tabla se observa que la consistencia interna de cada ítem pasa por encima de 0,20 por lo que se considera que la prueba es consistente.

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's del cuestionario de estrés laboral

Scale Reliability Statistics		
	McDonald's	Cronbach's
scale	0,941	0,941

Respecto al análisis del test total, el estadístico arrojo un valor muy bueno, ya que se encuentra por encima del 0,700 que para algunos investigadores es considerado el promedio aceptable. Lo cual lleva a la conclusión de que el instrumento en su totalidad es confiable.

Tabla 4

Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral

Item Reliability Statistics	If item dropped	
	McDonald's	Cronbach's
Clima _ Organizacional	0,933	0,926
Estructura _ organizacional	0,918	0,909
Territorio _ organizacional	0,925	0,919
Tecnología	0,930	0,922
Influencia _ de _ líder	0,929	0,926
Falta _ de _ cohesión	0,925	0,916
Respaldo _ de _ grupo	0,924	0,915

En cuanto a las siete dimensiones del cuestionario, se evidencia que todas obtuvieron valores por encima de 0,900, lo que significa que la estructura del test es confiable.

Tabla 5

Validez de contenido de la escala de bienestar psicológico según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Pertinencia							Relevancia							Claridad					V. de Aiken General		
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		S	V
1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 6

Análisis de validez ítem – test de la Escala de Bienestar Psicológico

<i>Estadísticas de total de elemento</i>	
Ítems	Correlación Ítem test
1	0,436
2	0,396
3	0,413
4	0,542
5	0,468
6	0,555
7	0,512
8	0,563
9	0,258
10	0,649
11	0,470
12	0,507
13	0,479

En la presente tabla se observa que la consistencia interna de cada ítem es mayor que 0,20 por lo que se considera que la prueba es consistente.

Tabla 7

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's de la Escala de Bienestar psicológico

Scale Reliability Statistics		
	McDonald's	Cronbach's
scale	0,840	0,823

Respecto al análisis del test total, se evidencia con los valores obtenidos, que se encuentra por encima del 0,700, es decir se encuentra por encima del promedio aceptable, por lo que el instrumento en su totalidad es confiable.

Tabla 8

Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's de las dimensiones de la Escala de Bienestar psicológico

Item Reliability Statistics	If item dropped	
	McDonald's	Cronbach's
Aceptación _ Control	0,720	0,711
Autonomía	0,738	0,726
Vínculos	0,729	0,711
Proyectos	0,681	0,664

En cuanto a las dimensiones de la Escala de Bienestar psicológico, la confiabilidad arrojada por el alfa de cronbach's presenta valores para la dimensión de aceptación / control de 0,711 el cual es aceptable, al igual que autonomía con un 0,726 y vínculos con 0,711; referente a la dimensión de Proyectos el cual obtuvo un valor de 0,664 es moderada, ya que según Ruiz-Bolivar (2013) los valores de Alfa de conbrach son adecuados si se considera que los valores de 0,4 a 0,6 es "moderado" y que de 0,6 a 0,8 es considerado "alto".

Tabla 9

Validez de contenido de la Escala de Calidad de Vida Laboral según el Coeficiente V. de Aiken

ítems	Pertinencia							Relevancia							Claridad					V. de Aiken General		
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5		S	V
1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 10

Análisis de validez ítem – test de la Escala de Calidad de Vida Laboral

<i>Estadísticas de total de elemento</i>	
<u>Ítems</u>	<u>Correlación Ítem test</u>
1	0,426
2	0,582
3	0,582
4	0,617
5	0,434
6	0,561
7	0,567
8	0,535
9	0,639
10	0,563
12	0,672
13	0,343
14	0,673
15	0,644
16	0,443
17	0,621
18	0,687
19	0,734
20	0,678
21	0,639
22	0,597
23	0,665
24	0,676
25	0,633
26	0,450
27	0,593
28	0,732
29	0,598
30	0,756

En la presente tabla se observa que la consistencia interna de cada ítem es mayor que 0,20 por lo que se considera que la prueba es consistente.

Tabla 11

Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's de las dimensiones de la Escala de Calidad de vida laboral

Scale Reliability Statistics			
	McDonald's		Cronbach's
scale	0,948		0,945

En cuanto al análisis del test total, el estadístico arrojo valores muy buenos, ya que se encuentra por encima del 0,700 por lo que es considerado un promedio aceptable, lo que significa que el instrumento en su totalidad es confiable.

Tabla 12

Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's de las dimensiones de la Escala de Calidad de vida laboral

	Item Reliability Statistics	
	McDonald's	If item dropped Cronbach's
Autonomía	0,879	0,841
Desarrollo _ personal	0,864	0,733
Seguridad _ laboral	0,830	0,689
Equidad	0,861	0,761
Compensación _ satisfacción	0,886	0,798

Respecto a las dimensiones de la Escala de calidad de vida laboral, el estadístico arrojo que cuatro de estas se encuentran con valores aceptables, en cuanto a la dimensión de Seguridad laboral que obtuvo un valor de ,689 es considerada moderado, ya que según Ruiz-Bolivar (2013) los valores de Alfa de conbrach son adecuados si se considera que los valores de 0,4 a 0,6 es "moderado" y que de 0,6 a 0,8 es considerado "alto". En cuanto a los valores obtenidos con Omega de McDonald's, todos son superiores a 0,700 por lo que todas las dimensiones se consideran confiables.

Anexo 13: Criterios de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Jose Luis Pereyra Quñones

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMDP	Investigación estadística	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

JOSE LUIS PEREYRA QUÑONES
 110010010 COLLEGE 00 459

Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Ethel Camarena Jorge
DNI: 06769369
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1989 - 1993

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2020 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica
02	Hospital Arzobispo Loayza	Jefa	Lima	2016 - actualidad	Jefe y Psicóloga asistencial
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2016 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Ethel Camarena Jorge
PSICOLOGA
C. P. P. 9055
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS
Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Estrada Alomía Erika Roxana
DNI: 09904133
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología	1997-2004
UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2021	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Erika R. Estrada Alomía
psicóloga
C. P. P. 1224

15 de junio 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Carmen Ivonne Cárdenas Lara

DNI: 40258436

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Período formativo
Universidad Cesar Vallejo	Psicología	1996 – 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Jefa	UCV Huaraz	2021	Brindar soporte sobre los procesos y procedimientos del SGC
02	Universidad Cesar Vallejo	Coordinadora de PPP	UCV Huaraz	2020	Inserción a las PPP de los alumnos de la escuela de Psicología
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Carmen I. Cárdenas Lara

PSICOLOGA

C.Ps.P. 9888
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Período formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Castro Garcia Julio Cesar

PSICÓLOGO

C.Ps.P. 8888

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Jose Luis Pereyra Quñones

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMDP	Investigación estadística	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 JOSE LUIS PEREYRA QUÑONES
 PSICÓLOGO COLEGIADO 4589

Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)

Observaciones: Ninguna

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Estrada Alomía Erika Roxana

DNI: 09904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología	1997-2004
UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2021	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio 2021



 Erika E. Estrada Alomía
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 1224

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Ethel Camarena Jorge
DNI: 06769369
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1989 - 1993

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2020 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica
02	Hospital Arzobispo Loayza	Jefa	Lima	2016 - actualidad	Jefe y Psicóloga asistencial
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2016 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Ethel Camarena Jorge
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 9055

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Carmen Ivonne Cárdenas Lara
DNI: 40258436
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Cesar Vallejo	Psicología	1996 – 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Jefa	UCV Huaraz	2021	Brindar soporte sobre los procesos y procedimientos del SGC
02	Universidad Cesar Vallejo	Coordinadora de PPP	UCV Huaraz	2020	Inserción a las PPP de los alumnos de la escuela de Psicología
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 9008

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (ECVL)
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Julio Cesar Castro Garcia
 PSICOLOGO
 C.P.N.P. 2283

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (ECVL)
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Jose Luis Pereyra Quuñones

DNI:
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMDP	Investigación estadística	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 JOSE LUIS PEREYRA QUUÑONES
 PSICOLOGO COLEGIADO 4538

Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (ECVL)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Estrada Alomía Erika Roxana

DNI: 09904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología	1997-2004
UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2021	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio 2021



Erika H. Estrada Alomía
PSICOLOGA
C. P. P. 12224

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (ECVL)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Ethel Camarena Jorge

DNI: 06769369

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1989 - 1993

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2020 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica
02	Hospital Arzobispo Loayza	Jefa	Lima	2016 - actualidad	Jefe y Psicóloga asistencial
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2016 - actualidad	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Ethel Camarena Jorge
PSICOLOGA
C. P. P. 9059

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (ECVL)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. / Dr. Carmen Ivonne Cárdenas Lara

DNI: 40258436

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Cesar Vallejo	Psicología	1996 – 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Jefa	UCV Huaraz	2021	Brindar soporte sobre los procesos y procedimientos del SGC
02	Universidad Cesar Vallejo	Coordinadora de ppp	UCV Huaraz	2020	Inserción a las PPP de los alumnos de la escuela de Psicología
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
 Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 9868

Anexo 20: Print Conducta Responsable de Investigación

The screenshot shows a web browser window with the URL https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=272931. The page title is "FICHA CTI VITAE". The profile for "CAUTI CCANTO RODRIGO MIJAE" is displayed. It includes a photo of a man in a suit, the name "CAUTI CCANTO RODRIGO MIJAE", the last update date "11-10-2021", and the ORCID ID "https://orcid.org/0009-0002-7314-7255". Below the photo is the CONCYTEC logo and a badge that says "Conducta Responsable en Investigación" with the date "Fecha: 09/10/2021".

Enlace:

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=272931

The screenshot shows a web browser window with the URL https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=272342. The page title is "FICHA CTI VITAE". The profile for "ZELADA FERNANDEZ RAQUEL" is displayed. It includes a photo of a woman, the name "ZELADA FERNANDEZ RAQUEL", the last update date "16-10-2021", and the ORCID ID "https://orcid.org/0000-0002-7264-2624". Below the photo is the CONCYTEC logo and a badge that says "Conducta Responsable en Investigación" with the date "Fecha: 03/10/2021".

Enlace:

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=272342