



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de
una empresa constructora, Lurín - Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Sheron Pardo, Merlyn Katty (ORCID: 0000-0002-9750-8542)

ASESOR:

Dr .Espino Sedano, Victor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mis padres Claudia y Jesús por su amor y comprensión, a mis hermanos Yesenia, Rocio y Jeremy por su apoyo incondicional brindado en todo el proceso, a Jesús Ángel por ser mi compañero y fortaleza durante el cumplimiento de mis metas.

Agradecimiento:

A la universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de poder realizar mi investigación y lograr mi grado de Licenciada en Psicología. Al doctor Víctor Espino Sedano, asesor de la presente investigación por brindarme las herramientas y guiarme en todo el proceso.

Índice de contenido

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación:	12
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población y unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en las variables de Estrés laboral y bienestar psicológico.	18
Tabla 2	Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico	19
Tabla 3	Relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa constructora.....	20
Tabla 4	Niveles de estrés de los colaboradores de la empresa constructora .	22
Tabla 5	Niveles de bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa constructora.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021. La población estuvo conformada por 102 colaboradores, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, investigación de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, como resultado principal se obtuvo una relación muy significativa del tipo negativa ($R_s = -0.620$), demostrando así que a mayor el nivel de estrés laboral menor será la percepción del bienestar psicológico en los colaboradores. Asimismo, se evidenció el nivel de estrés laboral es mediano al igual que el bienestar psicológico.

Palabras clave: Estrés, bienestar, laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in the employees of a construction company, Lurín - Lima 2021. The population consisted of 102 employees, the instruments used for data collection were Labor Stress of the ILO-WHO and the BIEPS-A Psychological Well-being scale, research of non-experimental design, cross-sectional and correlational scope, as the main result a very significant negative relationship was obtained ($R_s = -0.620$), thus demonstrating that the higher the lower level of work stress will be the perception of psychological well-being in employees. Likewise, it was evidenced that the level of work stress is medium as well as the psychological well-being.

Keywords: Stress, well-being, work.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un conjunto de reacciones físicas y psicológicas ante un cúmulo de demandas laborales que percibe el individuo en su centro de trabajo, haciendo que este se enfrente a situaciones en donde se le exige responder de manera adecuada, hoy en día es un tema muy estudiado pues afecta al bienestar psicológico de las personas dentro y fuera de una empresa.

El estrés laboral se manifiesta cuando existe un desacuerdo entre las exigencias del trabajo, las condiciones del centro que no cubren las expectativas del trabajador generando así niveles de estrés y ocasionando consecuencias para la salud (OIT, 2016).

A nivel mundial según investigaciones de la OIT (2016) señala al estrés laboral como un factor desencadenante para las enfermedades cardiovasculares, la cual causa cantidades significativas de muertes al año, 324 expertos de 54 países en los que interviene la OIT indicaron que el estrés laboral constituye un problema global, más del 90% del total de expertos participantes afirmaron que representaba una gran preocupación para su país. En el caso de Asia y Pacífico el 48% de los trabajadores entrevistados señalan al estrés laboral como un obstáculo para un estilo de vida saludable; en Estados Unidos se calificó los diferentes grados de estrés laboral en operarios 5 de cada 10 con niveles altos, en Canadá el 57% de los entrevistados presentaron niveles altos relacionados al estrés, en Japón el 32.4% de los trabajadores indicaron haber sufrido un cuadro de estrés durante el año laboral. En cuanto a Latinoamérica en Colombia el 53.1% de los empleados señalan su nivel de estrés en promedio 7 y 10 en una escala de 10, en Argentina un promedio 26.7% de los trabajadores presenta indicadores de estrés laboral motivado por el exceso de trabajo y en Chile el 27.9% por el mismo motivo.

Un estudio realizado por Mejía et al. (2019) a 6 países de Latinoamérica demostró que el estrés laboral se asocia al contexto político que atraviesa cada país, Venezuela con un 63% en comparación a Perú con un 29% y otros países de la región caso de Colombia con un 26%, Honduras un 34%, por su parte Panamá con un 49% y finalmente en Ecuador un 54%.

En el Perú el MINSA (2019) señala con respecto al estrés laboral que es una condición que tiende a debilitar las defensas del sistema inmunológico en las actividades cotidianas haciendo que los trabajadores se vuelvan más propensos a enfermedades físicas y trastornos mentales como la ansiedad, depresión puesto que cuando el estrés se prolonga con el tiempo la capacidad que tiene el cuerpo para recuperar ante estas situaciones se ve muy comprometida.

Ryff (1989) define al bienestar psicológico como requisito para que la persona pueda perfeccionarse, cumplir metas con su máximo potencial lo cual se relaciona con su propósito de vida, esto conlleva a que la persona asuma retos y realice esfuerzos para superar y poder cumplirlos.

El bienestar psicológico se encuentra relacionado con la buena salud mental, por lo que es necesario fortalecerla, previniendo así trastornos mentales; por otro lado, es importante proteger los derechos laborales para garantizar un buen desenvolvimiento tanto personal como laboral. (OMS, 2019)

Por lo expuesto surge la pregunta: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021?

La justificación de la investigación a nivel teórico se basa en el uso de teorías y aportando conocimientos previos para la comprensión de las variables en investigación. A nivel metodológico, es el uso de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que permitieron ver la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, las cuales cuentan la validez, confiabilidad y objetividad de cada instrumento. A nivel práctico los resultados de la investigación ayudaran a estudios futuros, del mismo modo, permitirá al empleador detectar la problemática y desarrollar estrategias que sean de beneficios tanto como para los colaboradores como para la institución.

De esta manera se planteó el objetivo general cual fue determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021 y los objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora Lurín – Lima 2021 y determinar el nivel

de estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021.

Con respecto a la hipótesis general se planteó que existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021. Como hipótesis específicas se formularon las siguientes: Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora Lurín – Lima 2021 y existe diferencias entre los niveles de estrés y bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional tenemos a Medina y Vicuña (2018) los cuales en su artículo de investigación demostraron la relación del liderazgo, estrés laboral y el vínculo en las relaciones humanas, participaron un total de 265 colaboradores. Los resultados obtenidos demuestran una fuerte relación entre las variables estudiadas, concluyendo que cuando el liderazgo autocrático y el liderazgo laissez faire se presentan en niveles altos aumenta el estrés laboral. El estrés laboral disminuye cuando el liderazgo democrático es alto.

Condori, et al. (2020) determinaron la correlación del estrés laboral y productividad realizada en empresas textiles, con una población de 677 trabajadores y la muestra de 179. El resultado también demostró relación del estrés laboral frente a la productividad de los trabajadores y a las exigencias endógenas que se presentan en la empresa, llegando a la conclusión que cuando el estrés laboral se ve en nivel de aumento la productividad del personal ira en disminución ocurriendo lo contrario cuando el personal presente niveles moderados de estrés, otra de las conclusiones que se llegó en la investigación es que a mayor depresión y sobrecargar de trabajo menor será la productividad, también se determinó los diferentes niveles de estrés destacando el nivel intermedio con un 58.66%, bajo con 36.31% y alto con un 5%.

A nivel internacional se identificó los siguientes estudios: Ariztizábal, et al. (2018) en el artículo de investigación que realizaron identificaron la relación del estrés laboral y el engagement, en esta investigación participaron 238 trabajadores, siendo este un estudio no experimental, los resultados manifiestan que al aumentar el nivel de una de las variables estudiadas la otra disminuye proporcionalmente, esto quiere decir que cuando el nivel del estrés laboral es mayor en el trabajador será menor engagement (compromiso) recomendando realizar programas que ayuden a la prevención del estrés laboral y a promover el engagement con una visión de la psicología organizacional positiva.

Estupiñán, et al. (2018) tuvieron el propósito evaluar la relación del bienestar psicológico y la satisfacción laboral, en esta investigación participaron 123 empleados, estudio no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional. Los resultados percibidos en relación al bienestar psicológico determinan que más de

la mitad de la muestra presenta bienestar psicológico moderado, la otra mitad corresponde a un bienestar psicológico alto y en un menor porcentaje a un nivel de bienestar psicológico bajo. En conclusión, las variables varían de manera proporcional en los trabajadores mostrando mayor satisfacción laboral en aquellos colaboradores que muestren niveles altos de bienestar psicológico, también se determinó los niveles de bienestar psicológico en donde destaca el moderado con un 53%, seguido por el nivel alto 44% y bajo con un 3%.

Albán, et al. (2019) en su investigación evaluaron la relación de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral, participaron 180 trabajadores una investigación no experimental y cuantitativa, los resultados encontrados señalan que los factores de riesgo psicosociales se presentan en un porcentaje alto los cuales son condiciones que influyen en la aparición del estrés laboral; concluyendo que los factores psicosociales repercuten directamente para la manifestación del estrés laboral en los trabajadores ya que estos factores se vuelven en un riesgo cuando no son óptimos para el desarrollo del trabajador.

Freire, et al. (2020) realizaron una investigación en una compañía que fabrica productos químicos para la construcción en Durán – Ecuador con el objetivo analizar el impacto del estrés laboral en la satisfacción de colaboradores, participaron 104 trabajadores, un estudio de tipo descriptivo correlacional, los resultados percibidos señalan la existente relación proporcional de las variables, en conclusión, predominó el nivel bajo de estrés y alta satisfacción, percibiendo que cuando el nivel de estrés se presenta en mayor intensidad disminuye la satisfacción laboral y cuando el estrés laboral presenta niveles bajos se observa que la satisfacción va en aumento.

Barón, et al. (2018) en su artículo de investigación buscaron determinar la relación del nivel de sintomatología de estrés y fatiga en trabajadores de una empresa metalmeccánica, con una muestra de 186 trabajadores siendo esta una investigación de corte transversal, los resultados indicaron niveles altos de fatiga y estrés en los trabajadores, siendo las mujeres las cuales presentaron mayores niveles de fatiga, mostrando también un fuerte vínculo entre el estrés laboral y la sensación de fatiga. En conclusión, el estrés es un iniciador para que el nivel de fatiga aumente en los

trabajadores ya que la fatiga es respuesta al esfuerzo físico y mental que el trabajador manifiesta durante sus labores.

Morales y Ronquillo (2021) en el artículo de investigación que realizaron demostraron el vínculo existente entre el estrés laboral y su interacción con la productividad, participaron 350 empleados, investigación bajo enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos mostraron diferencias en los porcentajes de productividad mostrando menos efectividad en los empleados que muestran altos niveles de estrés y mayor efectividad en los que presentan bajos niveles de estrés o nulos, concluyendo que la productividad desarrollada por los empleados se ve afectada según el nivel de estrés presente o se encuentre sujeto dentro de la empresa comprobando así la relación existente entre las dos variables permitiendo también considerar mejorar las condiciones del trabajo por las cuales atraviesa el empleado.

Jorquera y González (2020) demostraron en su artículo de investigación la relación del bienestar psicológico y sentimiento de individualización, para esta investigación participaron 314 trabajadores del sector minero, salud y educación siendo esta una investigación no experimental cuantitativa, en conclusión se evidenciaron que cuando el trabajador tienen sentimientos de crecimiento personal, propósitos en su vida, una adecuada armonía en su entorno, se verá beneficiado siendo estos factores favorables para su sentimiento de plenitud englobando a su bienestar psicológico.

García et al. (2020) en su artículo investigaron los factores que determinan el estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores, en esta investigación participaron 72 empleados, fue de tipo descriptivo cuantitativo. Los resultados indican una relación negativa significativa de las variables. Concluyendo que el compromiso organizacional contribuye en menor escala a que el estrés laboral sea de nivel alto y que el estrés laboral no es indicio para la falta de compromiso del trabajador.

Luego de revisar antecedentes nacionales e internacionales es necesario precisar teorías que refuercen la investigación.

Cuando existe y se percibe un desacuerdo en las exigencias del trabajo se manifiesta el estrés laboral mostrando así respuestas negativas en lo físico y emocional generando consecuencias significativas en la salud (OIT 2016).

Spielberger y Vagg (2010), en su teoría definen al estrés laboral como a la sensación que presenta el trabajador frente a situaciones de demandas incumplidas en el centro laboral relacionado con el cansancio o desgaste profesional, problema de salud, percance laboral problemas de conducta y en niveles de mayor magnitud afecta directamente a la salud del trabajador.

Blach et al. (2003) indica que el estrés laboral no surge de un momento a otro sino este interactúa con otros factores estresantes como (la familia, economía, aspectos legales, políticos, etc.) haciendo al individuo más vulnerable al estrés laboral puesto que presenta un desgaste al enfrentar las demandas externas.

En la investigación de Delgado et al. (2010) indican que el estrés laboral surge cuando el empleado percibe un desarreglo entre el puesto laboral del empleado y la organización, haciendo este no disponga de los recursos idóneos para afrontarlos, se llega a considerar que el estrés laboral es un accidente laboral cuando la tensión de la actividad provoca una lesión corporal. Algunas variaciones del estrés laboral son el mobbing que es el acoso psicológico y el síndrome de estar quemado que consiste en un estado de agotamiento mental, físico y emocional.

Para Cortés (2007) los agentes estresores que pueden desatar el estrés laboral percibidos en el ambiente de trabajo son (ruido, temperatura, iluminación), los que se relacionan con el puesto de trabajo (autonomía, ritmos de trabajo, monotonía y carga mental), los que se relacionan con la organización del trabajo (jornada, turnos, comunicación, tipos de tareas, características de la empresa) o propios del trabajador (personalidad, motivación, formación y factores extra laborales).

Por su parte, Karasek (1979) desarrolla y prueba un modelo de control de demandas laborales con datos de encuestas. Este modelo predice que la tensión mental es el resultado de la interacción de las exigencias que se presentan en el trabajo y la libertad que tienen el trabajador para poder tomar decisiones dentro de su centro de trabajo, también indica que es el trabajador el quien crea mecanismos

de control que sirven para enfrentar las exigencias percibidas de no ser así el nivel de estrés sería elevado.

En la teoría ajuste persona-entorno propuesta por French et al. (1974) refiere que el trabajador puede percibir un desequilibrio cuando existe un mal ajuste entre la persona y su entorno ósea en sus necesidades como trabajador, habilidades, capacidades y lo que ofrece su entorno, desde la perspectiva de la empresa son las exigencias del trabajo y el nivel de capacidades y aptitudes para poder cumplirlas.

El modelo desajuste o desequilibrio entre esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996) también nos describe la interacción entre en trabajador y su entorno laboral, este enfoque está basado en la reciprocidad entre la vida laboral el cual manifiesta altas demandas con la baja ganancia o satisfacción. Las altas demandas son consideradas el esfuerzo elevado intrínseco (necesidad de control, afrontamiento personal) y el esfuerzo extrínseco (presión laboral), por otra parte, la variable que mide el estado bajo de recompensa se considera (inseguridad laboral, perspectiva de reconocimiento o ascenso).

El modelo de estrés orientado a la dirección propuesto por Matteson e Ivancevich (1989), es un modelo integral donde señalan que la insatisfacción y la baja implicación laboral de los trabajadores son consecuencia del estrés laboral y el agotamiento (mental, físico, emocional), este modelo distingue cuatro elementos básicos: en primer lugar, los estresores intraorganizacionales (luz, ruido, carga laboral, falta de integración en el grupo, discrepancias, ambiente, condiciones de trabajo etc.) y extraorganizacionales,(carga emocional que los trabajadores traen de casa, problemas sociales, problemas familiares etc.) en segundo lugar, la apreciación de la situación, como tercero los resultados de esta apreciación tanto a nivel fisiológico como psicológico y comportamental, y cuarto las consecuencias referidas a la salud y al desempeño del individuo.

La variable estrés laboral constara de 7 dimensiones: el primero clima organizacional que se refiere al grupo de impresiones y sensaciones percibidas en el ambiente donde se realizará funciones laborales, segunda es la estructura organizacional que es presentada por empresa de manera jerárquica donde se

hace el conocimiento a la asignación de responsabilidades de cada colaborador, la tercera hace mención al territorio organizacional que está representado por el espacio personal físico en donde la personal puede interactuar con sus compañeros y desenvolverse, como cuarta la tecnología que son los materiales (recursos) brindados por la organización para la ejecución de actividades asignadas, la quinta es la Influencia del líder de como este puede conducir de manera adecuada al grupo, la sexta falta de cohesión la cual muestra los problemas y falta de trabajo en equipo para lograr el objetivo y la séptima que es el respaldo del grupo siendo este primordial para formar vínculos con la organización otorgando al empleador seguridad para lograr las metas propias y de la empresa(OIT, 2013).

Con respecto a la segunda variable Veenhoven (1991) señalo que el bienestar psicológico es el grado con que el individuo juzga en general los aspectos favorables de su vida.

Según Diener (1984) el bienestar psicológico posee componentes estables a largo plazo e incluye como componentes la propia satisfacción personal y las experiencias positivas. Las investigaciones plantearon que las personas más felices sufren menos malestar, pueden manejar mejor los conflictos y mejoran sus habilidades.

Cook et al (1983) hace referencia al bienestar psicológico indicando que este tiene relación con lo laboral pues abarca factores como la satisfacción, el apego laboral, alineamiento y a su vez también se relaciona con aspectos negativos los cuales son provocados por la tensión, depresión, cansancio, englobando al estrés laboral, haciendo que si la persona percibe los factores positivos el bienestar psicológico será en mayor escala ocurriendo lo contrario si se perciben con mayor intensidad con los negativos.

La psicología positiva es el enfoque teórico predominante en el bienestar psicológico propuesta por Seligman, el cual destaca dos componentes importantes: el bienestar humano que se refiere a la salud mental del individuo y las fortalezas humanas que es la capacidad para poder enfrentar diversas situaciones tanto como positivas o negativas (Hervás, 2009).

Hernández (2002) nos indica que la personalidad cumple una función importante para la percepción del bienestar psicológico, las personas más optimistas son los más satisfechos con la vida, en cambio las personas pesimistas las cuales no tienen visión de su futuro y no se relacionan con su entorno manifestaran un menor bienestar psicológico.

Ryff (1998) plantea que el bienestar psicológico es la suma de acciones positivas las cuales se vinculan a alcances favorables que permiten el crecimiento personal del individuo, desarrolló un modelo teórico centrado en explicar esta variable, dicho modelo es denominado "Modelo Integrado de Desarrollo Personal" y en él plantea seis factores elementales, en primera instancia, consideró la "autoaceptación" como dimensión clave y altamente relacionada con el bienestar psicológico, pues representa de como la persona busca sentir bien consigo misma, como segunda la autonomía, tercera el dominio del entorno, cuarta el propósito de y la última que es el crecimiento personal relación con la autorrealización.

En investigaciones realizadas se observa que el bienestar psicológico dentro del ámbito laboral influye a una mejor productividad, este puede ser perjudicado por los procesos internos propios del individuo entre ellos el temperamento que es la forma de cómo se reacciona a determinada situación y la personalidad la cual diferencia a la persona de las demás y la cataloga como única, también por procesos externos como las tareas asignadas, entorno laboral y satisfacción, los trabajadores con actitud positiva frente a alguna ocupación se muestran más satisfechos y felices en cambio los que se muestran con actitudes negativas se ven afectados por problemas emocionales y físico. (Isgor y Haspolat, 2016)

Para Casullo (2002) el bienestar psicológico lo manifiesta la persona cuando es feliz y aceptando su vida e indica que esto se logra gracias al desarrollo individual de la persona en el cual la comunicación asertiva, formación de habilidades blandas, autoestima son claves para la mayor satisfacción y óptima salud mental. Apoyándose en el modelo de Ryff, elabora una escala para determinar el bienestar psicológico en adultos, considerando cuatro dimensiones: la aceptación / control que es aceptarse con defectos y virtudes los cuales ayuden a demostrar su autocompetencia pudiendo manipular contextos para sus necesidades e intereses, la autonomía la cual está vinculada con la toma de decisiones de forma

independiente de forma asertiva y total libertad, vínculos psicosociales que se muestra como la facultad de tener relaciones firmes y confiables con los compañeros de trabajo, por último los proyectos que es en donde la persona se traza metas, tiene objetivos claros y siente que su vida tiene un significado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación:

Tipo de la investigación

La presente investigación es de tipo básica, pues tiene como propósito recoger información tal y como se presenta para la comprensión de la realidad del problema, enriqueciendo el conocimiento científico (Hernández y Mendoza 2018).

Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental, transversal y correlacional pues este tipo de investigación no cuenta con un grupo experimental, no existe una variable a la cual se va a manipular, se recoge la información y observa a las variables en su ambiente natural para así analizarlos. (Hernández y Mendoza 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Según OIT (2016) cuando existe y se percibe un desacuerdo en las exigencias del trabajo se manifiesta el estrés laboral mostrando así respuestas negativas en lo físico y emocional generando consecuencias significativas en la salud.

Definición Operacional: La variable estrés laboral es evaluada con los resultados obtenidos de la aplicación escala de estrés laboral OIT-OMS la cual está conformada por 25 ítems que son situaciones que provocan estrés y se agrupan en 7 factores o dimensiones.

Indicadores: La escala está compuesta por 25 ítems que se encuentran agrupadas en siete factores o dimensiones: Clima organizacional en donde se forma el conjunto de emociones respecto al ambiente en donde se realizan las labores la cual se vincula con la motivación (1, 10, 11, 20); estructura organizacional donde la empresa presenta la jerarquía de los colaboradores (2, 12, 16, 24); territorio organizacional que es el lugar físico donde se realizan las labores (3, 15, 22); tecnología son materiales brindados (4, 14, 25); influencia del líder en los colaboradores para su buen desenvolvimiento (5, 6, 13,17); falta de cohesión

destaca los problemas y el trabajo en equipo (7, 9, 18, 21); respaldo de grupo que es el soporte o ayuda percibido por el equipo de trabajo ante situaciones injustas (8, 19, 23).

Escala de medición: es ordinal

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Casullo (2002) define que el bienestar psicológico lo manifiesta la persona cuando es feliz, aceptando su vida también relacionada con la percepción y estima que el individuo tienen sobre su propia persona.

Definición Operacional: la segunda variable es medida con los resultados de la escala Bienestar Psicológico BIEPS-A la cual está compuesta por 13 ítems y estas se agrupan en 4 dimensiones.

Indicadores: La escala conformada por 13 ítems se agrupan en cuatro factores o dimensiones: aceptación de sí mismo/control de situaciones, siendo la aprobación de aspectos negativos y positivos, controlando situaciones de su entorno según sus necesidades (2, 11, 13); autonomía, que es la facultad de tomar decisiones según su criterio, alcanzando ser asertivo (4, 9, 12); vínculos psicosociales, donde se destacan las relaciones cordiales y saludables (5, 7, 8); Proyectos, que son los planes de vida de cada persona dándole sentido a su existencia (1, 3, 6, 10).

Escala de medición: es ordinal.

3.3 Población y unidad de análisis

Está compuesta por 102 colaboradores (siendo este el total de operarios en la obra):

- Todos varones
- Edades entre (30 a 60 años)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica 1

Nombre del instrumento	: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor	: OIT-OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson
Procedencia	: España, 1989
Adaptación Perú	: Ángela Suárez, 2013
Objetivo	: Medición del nivel de estrés laboral
Aplicación	: Población laboral de 18 años en adelante
Administración	: Autoadministrable, individual y colectiva
Duración	: 15 minutos
Estructura	: 25 ítems, agrupados en 7 dimensiones.

Consigna de aplicación:

La escala es aplicada de forma colectiva o individual, se indica a los colaboradores que participan en la investigación el procedimiento y el tiempo de duración que es aproximadamente entre 10 y 15 minutos, leer los ítems y marcar la respuesta según la frecuencia de la situación percibida por el individuo.

Propiedades psicométricas originales:

Validez y confiabilidad: Ivancevich & Matteson (1989) sometieron la escala de estrés laboral OIT/OMS al estadístico alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.996.

Por su parte Takamura (2020) en su investigación propiedades psicométricas de la escala estrés laboral de la OIT/OMS elaborada en una empresa de Piura, obteniendo la validez del instrumento por el método del análisis factorial confirmatorio determinando dos componentes que representaron 50.64% de varianza total explicada, obteniendo cargas factoriales superiores a 40; también la validez convergente por el método dominio total arrojó coeficientes altamente significativos y con valores superiores a 0,20 (,291** a ,811**), lo cual respaldó la estructura teórica.

Ficha Técnica 2

Nombre del instrumento	: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)
Autora	: María Martina Casullo
Procedencia	: Argentina, 2002
Adaptación	: Sergio Domínguez, 2014
Objetivo	: Medir el nivel de bienestar psicológico en adultos
Aplicación	: 18 años a más
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 10 minutos
Estructura	: 13 ítems, que constan de 4 dimensiones

Consigna de aplicación:

La escala es aplicada de forma colectiva e individual, se les indica a los participantes de la investigación el procedimiento y el tiempo que es aproximadamente 10 minutos indicando también que no existe respuesta incorrecta, leer los ítems y marcar de acuerdo a lo que sintió durante el último mes.

Propiedades psicométricas originales:

Validez y confiabilidad: Casullo (2002) indica que la validez del instrumento se extrajo por el análisis factorial, bajo rotación varimax, reflejando la existencia de cuatro factores, los cuales dan como resultado el 53% de la varianza total, obteniendo una confiabilidad aceptable, teniendo un Alfa de Cronbach de 0.70; por otro lado, las dimensiones tales como aceptación/control de situaciones (0.46), vínculos sociales (0.49), autonomía (0.61), y proyectos (0.59) obtuvieron una confiabilidad entre moderada y baja.

Palomino (2020) en su investigación preciso establecer las propiedades psicométricas de la Escala Bienestar Psicológico BIEPS- A, obtuvo validez y confiabilidad, por juicio de expertos. Se extrajeron los resultados mediante la V de Aiken los cuales fueron igual a 1.00. Procediendo con el análisis factorial confirmatorio se obtuvo que los índices de ajuste eran óptimos χ^2/df (2.255), GFI (0.940), SRMR (0.0489), CFI (0.933) y TLI (0.912). Se realizó la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbrach, teniendo como

resultado el valor de 0.836 y en el coeficiente Omega de McDonald 0.851, se demostró en ambos casos una consistencia alta. En conclusión, la escala reúne las características de autenticidad, así como de confiabilidad para su aplicación.

3.5 Procedimientos

La investigación se inicia desde la identificación de la problemática, llegando a determinar las variables para posteriormente recoger información a través de 2 cuestionarios que permitan evaluar y conocer la realidad problemática dentro de la empresa. Se realizó la recolección de información tanto como de teorías y antecedentes que permitan sustentarla. Para el desarrollo de la investigación se realizó las coordinaciones con la universidad para la emisión de cartas tanto como permiso de autores de los cuestionarios como la solicitud del permiso a la institución donde se aplicarían dichos cuestionarios. La aplicación de los cuestionarios fue de forma presencial enfatizando en la confidencialidad de las respuestas, las escalas de medición fueron acompañadas de la carta de consentimiento donde el colaborador indica estar participando de manera voluntaria.

3.6 Método de análisis

Al comienzo las respuestas de las escalas aplicadas fueron vaciadas al programa Office Microsoft Excel 2016, para después ser procesadas por el programa SPSS 25.

Luego se sometió a la prueba de normalidad Shapiro – Wilk demostrando una distribución anormal, también se ocupó el Rho de Spearman para demostrar la correlación estadística de las variables, en último lugar se utilizó un análisis descriptivo donde se detalla los niveles de estrés laboral y bienestar psicológico según sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Esta sujeto por lo brindado por el colegio de psicólogos (2017), el cual indica que los participantes del estudio deben de ser beneficiarios reduciendo o eliminando lo perjudicial que se encuentre en el estudio, también se considera lo propuesto y referido por la Universidad César Vallejo (2017), que habla de varios principios, como la honestidad, que hace referencia a la autoría de los investigadores, la

autonomía y confidencialidad de los participantes y el respeto por la decisión de ser parte del estudio o no. De la misma manera se cita a los autores de teorías, tablas y figuras empleadas a lo largo de la investigación según la redacción de APA (2020).

También se consideró importante la declaración realizada por Helsinki en la Asociación Médica Mundial (1964), la cual destaca que se respete la confidencialidad y privacidad de todos los participantes, recalcando de la participación sea de forma voluntaria.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en las variables de Estrés laboral y bienestar psicológico.

	Shapiro - Wilk	
	Estadístico	Sig.
Estrés laboral	,912	,000
Clima organizacional	,892	,000
Estructura organizacional	,850	,000
Territorio Organizacional	,812	,000
Tecnología	,882	,000
Influencia del líder	,964	,007
Falta de cohesión	,918	,000
Respaldo de grupo	,945	,000
Bienestar psicológico	,814	,000
Control y aceptación	,748	,000
Autonomía	,869	,000
Vínculos psicosociales	,885	,000
Proyectos	,659	,000

En la tabla 1 se observa la prueba de normalidad aplicada, en relación a las variables de Estrés laboral y bienestar psicológico, incluyendo sus respectivas dimensiones, determinando una distribución anormal en los resultados obtenidos, por ello se eligió un análisis no paramétrico.

Tabla 2

Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico

		Estrés laboral	
Correlación de Spearman	Bienestar psicológico	Rs	-,620*
		P.	,000
		N	102

p<0,050*; *p*<0,010**

En la tabla 2 de se observa la correlación que existe, una relación estadísticamente muy significativa del tipo negativa (Rs = -620) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa constructora, indicando así que, a mayor índice de estrés laboral, menor será el bienestar psicológico.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa constructora.

		Bienestar psicológico	
Correlación de Spearman	Clima organizacional	Rs	-,379**
		P	,000
		N	102
	Estructura organizacional	Rs	-,509**
		P	,000
		N	102
	Territorio organizacional	Rs	-,640**
		P	,000
		N	102
	Tecnología	Rs	-,520**
		P	,000
		N	102
	Influencia del líder	Rs	-,547**
		P	,000
		N	102
	Falta de cohesión	Rs	-,515**
		P	,000
		N	102
Respaldo del grupo	Rs	-,580**	
	P	,033	
	N	102	

$p < 0,050^*$; $p < 0,010^{**}$

En la tabla 3 se puede observar el coeficiente de correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico, observando una correlación negativa entre Clima organizacional y bienestar psicológico ($R_s = -,379^{**}$) este aspecto indica que,

ante una inadecuada relación y estabilidad en la organización, menor será el grado de percepción de bienestar psicológico.

En relación a estructura organizacional ($R_s = -,509^{**}$), planteando que, ante un inadecuado forma o método de trabajo, menor será la estabilidad o bienestar psicológico.

En cuanto a relación con territorio organizacional ($R_s = -,640^{**}$) se determina, ante un inadecuado espacio o separación para cada personal, menor será el resguardo y estabilidad de salud psicológica.

En cuanto a la dimensión de influencia del líder, se observa una relación negativa ($R_s = -,547^{**}$), manifestando de esta forma, una inadecuada estrategia o personal que se encarga de formar y tomar decisiones, producirá una inestabilidad en la salud y bienestar psicológico.

En cuanto al aspecto de tecnología ($R_s = -,520^{**}$), se postula una relación negativa, de esta manera, ante un inadecuado manejo tecnológico a manera de realización de actividades laborales, mayor es la facilidad de cansancio, agotamiento e inestabilidad psicológica.

En relación al aspecto social, la falta de cohesión, postula una relación negativa en cuanto a bienestar psicológico ($R_s = -,515^{**}$), este aspecto determina que una inestabilidad de relación social, menor será la salud del personal.

Finalmente, en cuanto a Respaldo del grupo ($R_s = -,580^{**}$) existe una relación negativa, de esta manera, inestabilidad o conflicto social, complica la salud psicológica.

Tabla 4

Niveles de estrés de los colaboradores de la empresa constructora

Dimensiones	Niveles	F	%
Clima organizacional	Alto nivel de estrés	7	6,9%
	Estrés	11	10,8%
	Intermedio	32	31,4%
	Bajo	52	51%
Estructura organizacional	Alto nivel de estrés	11	10,8%
	Estrés	5	4,9%
	Intermedio	33	32,4%
	Bajo	53	52%
Territorio organizacional	Alto nivel de estrés	12	11,8%
	Estrés	1	1%
	Intermedio	20	19,6%
	Bajo	69	67,6%
Tecnología	Alto nivel de estrés	4	3,9%
	Estrés	11	10,8%
	Intermedio	18	17,6%
	Bajo	69	67,6%
Influencia del líder	Alto nivel de estrés	15	14,7%
	Estrés	27	26,5%
	Intermedio	38	37,3%
	Bajo	22	21,6%
Falta de cohesión	Alto nivel de estrés	13	12,7%
	Estrés	10	9,8%
	Intermedio	50	49%
	Bajo	29	28,4%
Respaldo del grupo	Alto nivel de estrés	8	7,8%
	Estrés	16	15,7%
	Intermedio	33	32,4%
	Bajo	45	44,1%

En la tabla 4 se puede observar la distribución por porcentaje de los niveles identificados en las dimensiones del estrés laboral en donde se aprecia una prevalencia del nivel bajo, en relación a la dimensión de clima organizacional (51 %); estructura organizacional (52 %); territorio organizacional (67,6 %); tecnología (67,6%) y respaldo de grupo (44,1 %), por otra parte, en relación a nivel intermedio, tenemos a influencia de líder (37,3 %) y falta de cohesión (49 %).

Tabla 5

Niveles de bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa constructora.

Dimensiones	Niveles	F	%
Control / Aceptación	Alto	69	67,6%
	Medio	33	32,4%
	Bajo	0	0%
Autonomía	Alto	54	52,9%
	Medio	40	39,2%
	Bajo	8	7,8%
Vínculos Psicosociales	Alto	55	53,9%
	Medio	45	44,1%
	Bajo	2	2%
Proyectos	Alto	67	65,7%
	Medio	12	11,8%
	Bajo	23	22,5%

En la tabla 5 se observan los niveles del bienestar psicológico en las dimensiones, se contempla una prevalencia del nivel alto, de esta manera la dimensión Control / Aceptación, prevalece el nivel alto con un 67,6%; Autonomía 52,9%; Vínculos psicosociales 53,9% y Proyectos 65,7%.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa constructora de Lurín, Lima 2021.

Los resultados obtenidos demuestran una relación muy significativa del tipo negativa ($R_s = -620$), demostrando así que a mayor el nivel de estrés laboral menor será la percepción del bienestar psicológico en los colaboradores. Este resultado concuerda con la investigación de Freire, et al (2020) quienes evaluaron el impacto del estrés laboral en la satisfacción de los colaboradores de una fábrica donde concluyeron que el estrés laboral también impacta y de forma negativa la satisfacción del colaborador haciendo que este no se sienta contento en su puesto de trabajo, del mismo modo resaltamos la investigación de Condori, et al. (2020) que buscaron determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores que participaron en la investigación, donde sus resultados demostraron que cuando el estrés laboral se ve en nivel de aumento la productividad del personal ira en disminución no cumpliendo las metas trazadas por la empresa y perjudicándola, ocurriendo lo contrario cuando el personal presente niveles moderados de estrés.

Estos resultados se relacionan con lo que plasma la OIT (2016) la cual expresa que el estrés laboral se evidencia cuando se percibe un desacuerdo en las exigencias laborales mostrando así respuestas negativas tanto física y mentalmente, ocasionando consecuencias significativas para la salud del trabajador. Spielberger y Vagg (2010) también señalan las respuestas negativas que ocasiona el estrés laboral como el cansancio, desgaste profesional, problemas de salud, problemas de conducta las cuales serán también indicios para un bajo nivel de bienestar psicológico en los colaboradores dentro de la empresa.

En el primer objetivo específico se precisó la relación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y la variable bienestar psicológico de los colaboradores, mostrando que la dimensión clima organizacional presenta una relación negativa significativa baja ($R_s = -379$) con la variable bienestar psicológico dentro de la empresa, en otras palabras la percepción que el trabajador tiene con respecto al

ambiente laboral influye a la percepción del estrés pero en un nivel menor comparado con las otras dimensiones, no se encontró antecedentes que se asemejen o difieran a los resultados expuestos.

En cuanto a las dimensiones estructura organizacional ($R_s=-509$), territorio organizacional ($R_s=-640$), tecnología ($R_s=-520$), influencia del líder ($R_s=-547$), falta de cohesión ($R_s=-515$) y respaldo de grupo ($R_s=-580$) presentan una relación negativa significativa alta en los colaboradores, estos resultados concuerdan con la investigación de Medina y Vicuña (2018) que buscaron determinar la relación entre algunos factores como la influencia del líder, el vínculo de las relaciones personales y el estrés laboral concluyendo una relación significativa entre las variables, resaltando al líder como un elemento importante para que el colaborador pueda desenvolverse adecuadamente brindándole, seguridad, confianza y buen trato para que pueda manejar situaciones de estrés.

Otra investigación que se asemeja a los resultados expuestos es la de Albán, et al. (2019) en donde sus resultados indican que los factores psicosociales repercuten en un alto nivel a la aparición del estrés laboral, dentro de los factores psicosociales que destaca la investigación tenemos a la satisfacción del trabajo, la interacción con el medio ambiente de su centro laboral que es el territorio donde el colaborador se desenvuelve, su estructura organizacional (las jerarquías presentadas por la organización), las condiciones de trabajo en donde resalta los recursos y tecnología brindada por la organización para un óptimo desarrollo del trabajo.

Es por estos resultados que se resalta lo expuesto por Cortez (2007) el cual indica que existen agentes estresores los cuales desatan de manera directa el estrés laboral, estos agentes son percibidos de forma negativa si son perjudiciales para un buen desenvolvimiento del colaborador como (ruido, temperatura, iluminación, el ritmo de trabajo, la comunicación tanto entre compañeros, comunicación con líder, el respaldo, la motivación, los tipos de tareas). El modelo de estrés orientado a la dirección por Matteson e Ivancevich (1989) destaca que los estresores pueden ser intraorganizacionales los cuales hacen referencia a factores que ocurren dentro de la empresa como (luz, ruido, carga laboral, falta de integración en el grupo, discrepancias, ambiente, condiciones de trabajo etc.)

El segundo objetivo específico fue determinar el nivel de estrés laboral y el nivel de bienestar psicológico dentro de la empresa constructora de Lurín.

Con respecto al nivel de estrés laboral los resultados expuestos en la investigación determinan que en la dimensión clima organizacional se observa la prevalencia baja de estrés con un 51%, intermedio con un 31.4%, estrés con 10.8% y alto nivel con un 6.9%, en estructura organizacional se observa una prevalencia baja con el 52%, intermedio con 32.4%, estrés con 4.9% y alto nivel de estrés con un 10.8%, territorio organizacional una prevalencia baja con 67.6%, intermedio con un 19.6%, estrés con 1% y alto nivel con un 11.8%, tecnología prevalencia baja con un 67.6%, intermedio con un 17.6%, estrés con 10.8% y alto nivel con un 3.9%, influencia del líder prevalece el nivel intermedio de estrés con un 37.3%, bajo con 21.6%, estrés con 26.5% y alto nivel de estrés con un 17.7%, falta de cohesión resalta el nivel intermedio con el 49%, bajo con 28.4%, estrés con 9.8% y alto nivel de estrés con un 12.7% y respaldo de grupo resalta el nivel bajo con el 44.1 % seguido del nivel intermedio con un 32.4%, estrés con un 15.7 y nivel alto con un 7.8%, concluyendo a manera general que si existe estrés laboral en diferentes niveles según las situaciones y percepción de cada colaborador, estos resultados se parecen a los obtenidos en la investigación de Condori, et al. (2020) los cuales determinaron diferentes niveles de estrés laboral en el total de los colaboradores encuestados destacando el nivel intermedio con un 58.66%, bajo con 36.31% y alto con un 5%.

Estos resultados concuerdan con lo plasmado por Karasek (1979) el cual indica que cada trabajador es quien crea mecanismos de control que sirven para enfrentar las exigencias percibidas en el ámbito laboral y de no ser así el nivel de estrés sería elevado, es por esto que cada trabajador de la empresa constructora se posiciona en diferentes dimensiones y diferentes niveles de estrés, por otra parte, Blach et al. (2003) también indica que el estrés laboral no surge de un momento a otro sino que toma tiempo e interactúa con factores estresantes es por esto que la percepción del nivel de estrés será diferente en cada colaborador.

Por otro lado, se expusieron también los niveles del bienestar psicológico según sus dimensiones, determinando que en la dimensión de Control/aceptación prevalece el nivel alto con un 67.6%, medio con un 32.4%, en autonomía prevalece

el nivel alto con un 52.9%, medio con un 39.2% y bajo con un 7.8%, en vínculos Psicosociales resalta el nivel alto con un 53.9%, medio con un 44.1% y bajo con un 2%, por ultimo proyectos donde resalta el nivel alto con un 65.7%, medio con un 11.8% y bajo con un 22.5%,concluyendo de manera general que existe un nivel alto del bienestar psicológico en los colaboradores estos resultados se asemejan con los obtenidos por Estupiñán, et al. (2018) que en su investigación determinaron los niveles del bienestar psicológico de los colaboradores obteniendo como resultado destacado el nivel moderado con un 53%, seguido por el nivel alto 44% y bajo con un 3%.

En estos resultados podemos destacar lo de Hervás (2009), quien indica que el bienestar psicológico dependerá de las fortalezas, y capacidades que tenga el individuo para poder afrontar situaciones tanto negativas como beneficiarse de las positivas.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que existe una relación estadísticamente muy significativa de forma negativa, lo que significa que a mayor nivel de estrés laboral que presenta el colaborador su bienestar psicológico será menor, reflejado en diferentes situaciones como la dificultad para poder manejar diversas situaciones dentro de la empresa, sintiéndose frustrado y emocionalmente inestable.

SEGUNDA: A nivel específico se determinó la relación significativa entre las dimensiones estrés laboral y la variable bienestar psicológico, mostrando que la dimensión clima organizacional presenta una relación negativa significativa baja comparado con las dimensiones estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo las cuales presentan una relación negativa significativa alta, indicando que estos factores son muy relevantes para la percepción del estrés laboral en los colaboradores, si estas dimensiones cumplen con las expectativas los trabajadores podrán desenvolverse adecuadamente.

TERCERA: Con relación a los niveles de estrés laboral se determinó una prevalencia del nivel bajo, en relación a la dimensión de clima organizacional (51%); estructura organizacional (52%); territorio organizacional (67,6%); tecnología (67,6%) y respaldo de grupo (44,1%), por otra parte, en relación a nivel intermedio, tenemos a influencia de líder (37,3%) y falta de cohesión (49%), indicando que si existe estrés laboral pero cada colaborador tendrá una perspectiva diferente según la dimensión.

CUARTA: En cuanto a bienestar psicológico resalta la prevalencia del nivel alto, de esta manera la dimensión Control / Aceptación, prevalece el nivel alto con un 67,6%; Autonomía 52,9%; Vínculos psicosociales 53,9% y Proyectos 65,7%, esto se refleja en el desenvolvimiento de los colaboradores logrando manipular contextos para sus propias necesidades, desarrollando buenos vínculos sociales, tomando decisiones de forma asertiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar el estudio de relación de estrés laboral y bienestar psicológico en poblaciones semejantes y más grandes con el mismo tipo de población para poder adquirir resultados más reveladores y significativos, así poder analizar la problemática que existe en las empresas.
- Desarrollo de capacitaciones para la detección temprana de factores estresantes dentro de la empresa donde los colaboradores tanto operarios como líderes puedan participar.
- Diseñar e implementar un programa de capacitación para el manejo y afrontamiento de situaciones estresantes dentro de la empresa.
- Elaborar protocolos donde se pueda monitorear el estrés laboral y el bienestar psicológico periódicamente de los colaboradores dentro de la empresa.
- Realizar seguimiento continuo a los casos detectados que presenten estrés laboral buscando su disminución.
- Realizar periódicamente charlas de promoción y prevención en la salud mental procurando fomentar el hábito de cuidar de nuestro bienestar no solo físico sino también el psicológico.

REFERENCIAS

- Albán, G., Fonseca, S., Raza, A., & Vallejo, J. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy-Ecuador. *Horizontes de enfermería*, 88-101.
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7a ed.)
- Aristizábal, D. , Mejía, C., & Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en lostrabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, 103-121.
- Asociación Medica Mundial. (1964). Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Declaración de Helsinki
- Barón, B., Ibáñez, M., Tamayo, J., & Villalobos, G. (2018). Relación del nivel de sintomatología de estrés laboral y de fatiga en trabajadores de una empresa metalmeccanica de la ciudad de Bogotá. 1-20.
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. UOC.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Editorial Paidós.
- Colegio de Psicólogos del Perú . (2017). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deonologia.pdf
- Condori, L., Huanca, J., Morales, J., & Aguilar, S. (2020). Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. *Polo del Conocimiento*, 1240-1257.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1983). The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measurements and Their Use. *The British Journal of Sociology*, 34(4), 602-603. doi:10.2307 / 590948
- Cortés, J. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar.

- Delgado, S., Ena, B., Ena, T., & Martín, B. (2010). *Formacion y orientacion laboral*. Editorial Paraninfo.
- Diener, E. (1984). "Subjective Well-Being". *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Estupiñán, H., Fuentes, Y., Lizano, C., & Rivera, D. (2018). Bienestar psicologico y satisfaccion laboral de empresa de transporte intermunicipal de la central de transporte. *Ediciones Universidad Simon Bolivar*, 246-273.
- French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). *Coping and Adaption*. Nueva York: Bantam Books.
- Freire, A., Cepeda, V., & Escobar, K. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fabrica productos químicos para la construccion en Durán-Ecuador. *III Jornadas internacionales de investigación científica UTN*, 883-893.
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H., & Paz, L. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 1-9.
- Hernández., M. (2002). *Motivación animal y humana*. Editorial El manual moderno.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hervás, G. (2009). *Psicología positiva: una introducción*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>
- Isgor, I., y Haspolat, N. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>

- Matteson, M, & Ivancevich, J.. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*
Serie: Teoría y práctica. New York: Trillas.
- Jorquera, R., & González, S. (2020). Bienestar psicológico y sentimiento de
individuación laboral en trabajadores chilenos. *ISSN: 2223-3033*, 23-33.
- Karasek, R. (1979). "Job demands, Job decision latitude and mental strain:
Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2). 285-
308. <http://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>
- Medina, A., & Vicuña, L. (2018). Perception of leadership strategies and labor stress
in workers of a private financial company of Lima, Peru. *Paideia XXI*, 259-
293.
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-
Pedraza, S. A. y García-Espinoza, Y. A. (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](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es)
- Minsa (19 de Agosto de 2019). *Minsa recomienda realizar actividad física para
fortalecer el sistema inmunológico*. Obtenido de
[https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/50356-minsa-recomienda-
realizar-actividad-fisica-para-fortalecer-el-sistema-inmunologico](https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/50356-minsa-recomienda-realizar-actividad-fisica-para-fortalecer-el-sistema-inmunologico)
- Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto
en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas.
Digital Publisher, 183-192.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto
colectivo*. Servicio de Administración del trabajo, Inspección del trabajo y
Seguridad y Salud en el trabajo
(LABADMIN/OSH).[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_46
6549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm)

- Organización Internacional del trabajo. (2016). ¿Porqué el estrés en el trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475085/lang--es/index.htm?shared_from=media-mail
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_251057/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2019). Salud Mental: Salud mental en el lugar de trabajo. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Palomino, C. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala Bienestar Psicológico BIEPS- A en padres de familia del distrito de Independencia, (*Tesis pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48150>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., y Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Spielberg, C. D., Vagg, P. R., & Catalina, C. (2010). JSS, cuestionario de estrés laboral. TEA.
- Takamura, I (2020). Propiedades psicometricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de Piura.(*Tesis pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Universidad César Vallejo. (2017). Resolución del consejo universitario N° 01262017/UCCV.Trujillo.<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. <https://www.researchgate.net/publication/254803596>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021”					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021?	General:	General:	Variable1: Estrés Laboral		Tipo y diseño
	Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021	Dimensiones:	Ítems	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo, correlacional
	Específicos:	Específicos:	Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	1 al 25	
	a) Determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora Lurín – Lima 2021.	a) Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora Lurín – Lima 2021.	Variable2: Bienestar Psicológico		Población: 102
b) Determinar el nivel de estrés y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021.	b) Existe diferencias entre los niveles de estrés y bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa constructora, Lurín – Lima 2021.	Dimensiones:			
			Control/ Aceptación Autonomía Vínculos Psicosociales Proyectos	1 al 13	

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variable 1: Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral está referido a la respuesta física y emocional causado por un desequilibrio percibido entre las exigencias, los recursos, capacidades de un individuo frente a las exigencias que se presentan en el trabajo (OIT 2016).	Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:	Clima Organizacional	Metas y misión, forma de trabajo, dirección y objetivos, políticas generales y de la gerencia.	1,10,11,20	Ordinal
			Estructura organizacional	Respeto, jerarquía, manejo del papeleo y el rendir informes.	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	Trabajo con otros miembros, privacidad y las condiciones de control.	3,15,22	
			Tecnología	Conocimiento técnico, tecnología adecuada y el equipo disponible.	4,14,25	
			Influencia del Líder	Liderazgo, supervisión y confianza.	5,6,13,17	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo, prestigio del equipo, organización de equipo y presión.	7,9,18,21	
			Respaldo del grupo	Respaldo de metas, protección en las demandas y ayuda técnica.	8,19,23	

Variable 2: Bienestar Psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico está relacionado a la estima y percepción de uno mismo con respecto a su forma de vivir, éxitos, relaciones con sus contribuciones y puede llegar a realizar todo desde una perspectiva individual (Casullo 2002)	Medida obtenida a través de la escala de bienestar psicológico (BIEPS-A) de Casullo (2002) Consta de 13 ítems. Cuenta con 3 opciones de respuesta: De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1)	Control/Aceptación	Reconocer y admitir errores	2,11	Ordinal
				Afrontar	13	
			Autonomía	Toma de decisiones	4,9,12	
			Vínculos psicosociales	Buenas relaciones Sociable	5,7, 8	
			Proyectos	Proyecto de vida	1,3, 6,10	

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

OIT-OMS (1989)

A continuación, con la finalidad de medir el nivel de estrés que puede presentar en su centro de trabajo, se presentan 25 situaciones relacionadas con los principales estresores laborales para cada ítem deberá indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés.

Marca con una (x) dentro del recuadro, según corresponda.

Ítems		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me causa estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Casullo (2002)

Se le solicita que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuestas son: Estoy de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Estoy en desacuerdo. No hay respuestas buenas o malas: todas son válidas.

Marque su respuesta con una cruz o aspa dentro del recuadro que usted crea conveniente.

N	ENUNCIADO	Estoy de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Estoy 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 que 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			

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



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

Los Olivos, 24 de Agosto de 2021

CARTA INV. N° 0528 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres. Aceros y concretos
Obra bodega 600-Lurín

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Sheron Pardo Merlyn Katty** con DNI N°46652195 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002695527 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink on the left, and a circular official seal of the Universidad César Vallejo on the right. The seal contains the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO", "UCV", "ESCUELA DE PSICOLOGIA", and "LIMA NORTE".

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

Anexo 5: Carta de autorización de la empresa



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

Los Olivos, 24 de Agosto de 2021

CARTA INV. N° 0528 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres. Aceros y concretos
Obra bodega 600-Lurín

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Sheron Pardo Merlyn Katty** con DNI N°46652195 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002695527 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le 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.

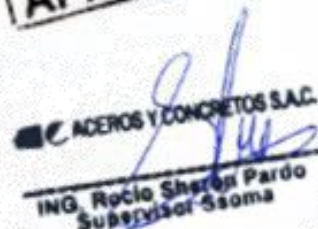
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

APROBADO!



ACEROS Y CONCRETOS S.A.C.
ING. Rocío Sheron Pardo
Supervisor Sooma

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización Escala de estrés laboral OIT-OMS



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

CARTA N° 0530-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Agosto de 2021

Autor:

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Sheron Pardo, Merlyn Katty, con DNI 46652195 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002695527, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurin - Lima 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala de estrés laboral de la OIT-OMS), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in black ink and a circular official stamp of the Universidad César Vallejo. The stamp includes the university's name and the specific school and campus.

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

Anexo 7: Autorización de uso Escala de estrés laboral OIT-OMS



Favarato, Loretta 31 ago.

para mí, LIBRARY ▾



Estimada Sheron

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

Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* en esta tesis. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Ojalá, al concluirla, puedas socializarla con los responsables de la empresa seleccionada.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato

Comunicadora

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Tel.: (51-1) 615 0300 | Anexo 312

Calle Las Flores 275 – San Isidro (Lima, Perú)



Organización
Internacional
del Trabajo

Anexo 8: Carta de solicitud de autorización Escala bienestar psicológico BIEPS-A



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

CARTA N° 0529-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Agosto de 2021

Autor:

- Casullo, María Martina
- Brenlla, María Elena

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Sheron Pardo, Merlyn Katty , con DNI 46652195 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002695527, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurin - Lima 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala BIEPS-A), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización Escala bienestar psicológico BIEPS-A



MERLYN KATTY SHERON PAR... 25 ago.

Buenos días, me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y a la vez



Maria Elena Brenlla 26 ago.

para mí ▾



Estimada Merlyn Katty Sheron Pardo,

Muchas gracias por su comunicación.

Por la presente autorizo el uso de la escala BIEPS-A en sus tareas de investigación.

Le deseo mucho éxito en sus estudios.

Cordialmente,

María Elena Brenlla



CENTRO DE
INVESTIGACIONES
EN PSICOLOGÍA Y
PSICOPEDAGOGÍA
(CIPP)

DRA. MARÍA ELENA BRENLLEA

Investigadora - Profesora

0810-2200-822 Int.1407

Av. Alicia Moreau de
Justo 1600 2° piso, CABA

Researchgate

Anexo 10: Consentimiento informado

Carta de Consentimiento Informado

Yo, RAUL TORRES CASTAÑEDA identificado con el número de DNI 083 73 048 indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, LURÍN - LIMA 2021". Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:


- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique. Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Lima, 30 de AGOSTO del 2021



Firma del Participante

Teléfono para contactarlo 999 20 7 589



Merlyn Sheron Pardo

Evaluadora

En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico de la investigadora shpkatty@gmail.com