

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA



**Estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la
unidad minera Huanzalá - Huallanca, 2024.**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autor:

Barba Picón, Heydi Hanyely (ORCID: 0009-0000-9531-2821)

Asesor:

Lam Flores, Silvia (ORCID: 0000-0002-6039-7666)

Huaraz – Perú

2024

Índice General

Índice General	i
Índice de Tabla	ii
Constancia de originalidad.....	iv
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Introducción	1
Metodología	10
Resultados	14
Análisis y Discusión.....	17
Conclusiones	
Recomendaciones	
Referencias bibliográficas	
Anexos	

Índice de Tabla

	Pág.
Tabla 1 Nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.	14
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en la dimensión superiores y recursos, en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.	15
Tabla 3 Nivel de estrés laboral en la dimensión organización y equipo de trabajo, en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.	16

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área : Ciencias Médicas y de salud.

Sub área : Ciencias de la Salud.

Disciplina : Salud ocupacional.

Línea : Psicología clínica y de la salud.

PALABRAS CLAVE
Estrés Laboral, trabajadores, empresa.

KEYWORDS
Work Stress, workers, company.

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá - Huallanca, 2024." del (a) estudiante: BARBA PICON HEYDI HANYELY, identificado(a) con Código N° 1417100112, se ha verificado un porcentaje de similitud del 27%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



**ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DE LA UNIDAD MINERA HUANZALÁ -
HUALLANCA, 2024.**

**WORK STRESS IN WORKERS OF A CONSTRUCTION COMPANY
OF THE HUANZALÁ MINING UNIT - HUALLANCA, 2024.**

Resumen

El presente estudio se orientó a determinar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora ubicada en la unidad minera Huanzalá - Huallanca, en 2024, tomando en cuenta sus diversas dimensiones. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y enfoque transaccional y descriptivo. La población estuvo compuesta por 39 trabajadores de la empresa. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, empleando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, desarrollada por Ivancevich y Matteson (1989) y validada por Suárez (2013). Los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software Spss V22, y los resultados fueron presentados en tablas de frecuencia y porcentaje. Los hallazgos indicaron que los trabajadores experimentaron un bajo nivel de estrés laboral, algo que también pudo evidenciarse en la dimensión superiores y recursos. Sin embargo, en la dimensión asociada a la organización y el equipo de trabajo mostró un nivel intermedio de estrés laboral. En conclusión, los resultados sugieren que el nivel predominante de estrés laboral entre los trabajadores es bajo.

Palabras clave: Estrés Laboral, trabajadores, empresa.

Abstract

The present study was aimed at determining the levels of work stress in the workers of a construction company located in the Huanzalá - Huallanca mining unit, in 2024, taking into account its various dimensions. The research was basic, with a non-experimental design and a transactional and descriptive approach. The population was made up of 39 company employees. The survey was used as a data collection technique, using the ILO-WHO Work Stress Scale, developed by Ivancevich and Matteson (1989) and validated by Suárez (2013). The data obtained were processed using Spas V22 software, and the results were presented in frequency and percentage tables. The findings indicated that workers experienced a low level of work stress, something that could also be evidenced in the superiors and resources dimension. However, in the dimension associated with the organization and the work team, it showed an intermediate level of work stress. In conclusion, the results suggest that the predominant level of work stress among workers is low.

Keywords: work Stress, workers, compan

Introducción

En relación con la investigación sobre el estrés laboral en trabajadores de minas, se han identificado varios estudios relevantes. En su investigación, Nina (2023) se propuso analizar la relación entre el estrés laboral y el riesgo psicosocial en los empleados de un proyecto minero en la Sociedad Minera Cerro Verde de Arequipa durante el año 2021. El estudio utilizó un diseño no experimental transaccional, con un enfoque descriptivo y correlacional, y se llevó a cabo en un entorno de campo. Se contó con una muestra de 58 trabajadores del proyecto referido. El instrumento empleado fue el desarrollado por Mithely y Andersen (2001). Los resultados indicaron que en la dimensión relacionada con los superiores y recursos, el 46.6% de los colaboradores experimentan un nivel manejable de estrés, mientras que el 25.9% presenta un estrés mínimo. Además, el 17.2% de los trabajadores reportaron un estrés elevado, grupo que incluye a personal directamente involucrado en las labores de trabajo, como soldadores, operadores de equipos y personal de línea de mando. Solo el 10.3% no experimentó estrés, siendo este el caso de los ayudantes. En general, los resultados sugieren que, debido a su tiempo de permanencia en el proyecto, los trabajadores han aprendido a gestionar el estrés y a manejar eficazmente el trabajo bajo presión, lo que les ha permitido mantenerse en el proyecto. En conclusión, se observa que menos de la mitad de los colaboradores del proyecto minero en la Sociedad Minera Cerro Verde experimentan un nivel de estrés manejable, una cuarta parte tienen estrés mínimo, casi un tercio presentan estrés elevado, y solo un pequeño grupo no muestra signos de estrés laboral.

Espinoza y Mandujano (2022) se propusieron investigar la relación existente entre la ansiedad y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa minera Chinalco, ubicada en Morococha, Yauli, en el año 2022. El estudio se enmarcó en una investigación básica, con un enfoque relacional, utilizando un diseño descriptivo-correlacional. La población

del estudio estuvo integrada por 300 trabajadores, aunque la muestra seleccionada fue de 150 empleados. Para la recolección de datos, se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS). Los resultados revelaron que el 64.7% de los trabajadores experimentaron un nivel bajo de estrés laboral, el 34.7% un nivel medio, y solo el 0.7% presentó un nivel alto de estrés. En conclusión, la mayoría de los empleados reportaron un nivel bajo de estrés, con una menor proporción experimentando niveles medios o altos de estrés laboral.

Por otro lado, Neira y Valentín (2022) investigaron la posible relación entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, en 2022. El estudio fue cuantitativo, de tipo aplicado, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 90 obreros de la empresa contratista minera en Sechura, y se empleó utilizó un cuestionario compuesto por 36 preguntas vinculadas a las variables en estudio, divididas en 18 preguntas centradas en la variable "Estrés Laboral". Los resultados indicaron que el 60% de los obreros presentó un nivel bajo de estrés laboral, el 27% un nivel medio, y el 13% un nivel alto. La conclusión del estudio señala que los factores estresantes en el entorno laboral no afectan tanto las habilidades o destrezas del trabajador, sino su capacidad para realizar sus responsabilidades de manera eficiente y puntual.

En cuanto a la fundamentación científica del estrés laboral, Selye (1973) sostiene que el estrés es una causa frecuente de diversas enfermedades y ha llegado a ser un término ampliamente reconocido y utilizado tanto en las ciencias de la salud como en otros ámbitos. No obstante, es relevante señalar que aún persisten discrepancias en torno a su definición precisa.

El estrés se origina como resultado de una interacción específico entre el individuo y su entorno, cuando el entorno se percibe como una amenaza o como algo que excede las capacidades del individuo, poniendo en riesgo su bienestar. El vínculo entre el individuo y su entorno es esencial, ya que cuando las personas perciben que su entorno supera sus habilidades o recursos, su felicidad y estabilidad se ven comprometidas. Además, es

crucial considerar que las diferencias individuales desempeñan un rol determinante en cómo cada persona experimenta el estrés. Aspectos personales como la susceptibilidad, la motivación, la actitud y la experiencia influyen significativamente en la forma en que los individuos valoran y perciben las demandas externas; esta apreciación influye en las estrategias de afrontamiento que emplean, en las respuestas emocionales que experimentan y en los efectos a largo plazo sobre su salud (Lazarus & Folkman, 1996).

Ivancevich & Matteson (1989) hacen mención de dos dimensiones dentro del estrés laboral:

- Superiores y recursos: Se refiere a los medios o estrategias que la persona utiliza para organizar sus ideas y responder dentro del tiempo establecido. Incluye tanto los métodos cognitivos empleados (como la capacidad de jerarquizar ideas o de recurrir a estrategias de memoria) como la creatividad o flexibilidad al abordar la tarea. Los recursos indican la adaptabilidad y capacidad de la persona para utilizar diversas estrategias con el fin de cumplir con la actividad.
- Organización y equipo de trabajos: Son habilidades que el trabajador tiene para planificar y manejar la información de forma estructurada, asimismo, la capacidad de distribuir roles o reconocer la importancia de la colaboración en la consecución de metas dentro de una organización laboral.

El estrés es abordado desde distintas perspectivas, y puede ser conceptualizado de tres maneras:

- a) Como un conjunto de estímulos: en contextos específicos del entorno, pueden aparecer tensiones o ser percibidas como amenazas, lo que se conoce como factores estresantes. En este enfoque, el estrés se define como la exposición del organismo a estímulos dañinos, los cuales se asocian de manera inmediata con

problemas de salud, bienestar y enfermedades (Cannon, 1932, citado en Holmes & Rahe, 1967).

b) Como una respuesta: se enfoca en las reacciones individuales ante los factores estresantes. Esta respuesta se concibe como un estado de tensión que tiene dos componentes: uno psicológico (que incluye pensamientos, sentimientos y conductas) y otro fisiológico (que implica la activación física) Selye (1960).

c) Como un proceso: incluye tanto los factores estresantes como las respuestas a estos. Esta dinámica refleja cómo las personas interactúan y se relacionan con su entorno, según lo planteado por Lazarus & Folkman (1996).

OIT (2016) describe el estrés laboral como una respuesta que involucra componentes emocionales y físicos que ocurre cuando existe un desajuste entre las demandas percibidas y los recursos o habilidades personales. Este fenómeno se origina a partir de factores como la organización y el diseño del trabajo, así como las relaciones laborales. Se presenta cuando las exigencias laborales exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando las competencias individuales o del equipo no se ajustan a las expectativas de la cultura organizacional de la empresa.

El estrés en el trabajo se puede dividir en tres categorías principales: 1) Estrés derivado de relaciones laborales tensas y prolongadas, que lleva a los empleados a experimentar una disminución de su energía, tolerancia y motivación hacia la organización; 2) Estrés originado por episodios recurrentes de acoso o violencia psicológica severa de una o más personas; 3) Estrés que produce síntomas como ansiedad o daño psicológico cuando los trabajadores enfrentan eventos traumáticos, según Vicente, Torres, Ramírez, Terradillos y López (2014). Por otro lado, Llosa (1999) diferencia entre eustrés, un tipo de estrés positivo que mejora el rendimiento laboral, y angustia, un estrés negativo que puede manifestarse en un bajo rendimiento o pérdida del empleo por agotamiento agudo o crónico del trabajador.

Según (Cox, 2000, como se citó en OIT, 2016), las causas del estrés laboral se dividen en dos grandes categorías. El primero, vinculado al contenido del puesto de trabajo, abarca aspectos como las condiciones y equipos de trabajo, incluyendo problemas relacionados con su disponibilidad, confiabilidad, mantenimiento e idoneidad; el diseño de tareas, caracterizado por la ausencia de variedad y periodos de trabajo excesivamente cortos; una carga de trabajo que puede resultar excesiva o insuficiente; y horarios de trabajo largos, rígidos o que dificultan el equilibrio de la vida social. La segunda categoría, relacionada con el contexto laboral, incluye factores como la cultura y el funcionamiento organizacional, donde la comunicación ineficiente y el apoyo limitado para la resolución de problemas son comunes; roles dentro de la organización, con conflictos o falta de claridad en las responsabilidades; el desarrollo profesional, que se ve afectado por la precariedad laboral, la falta de oportunidades de crecimiento y los bajos salarios; la escasa autonomía en la toma de decisiones; relaciones interpersonales en el trabajo, caracterizadas por el aislamiento físico y social o la interacción limitada con los supervisores; y tensiones entre el trabajo y el hogar a causa de demandas contradictorias.

Selye (1973) entre las distintas teorías que abordan el estrés propone que el estrés representa la habilidad de un individuo para manejar enfermedades y ajustarse a sus efectos. Este grupo de síntomas es conocido como el Síndrome de Adaptación General (SGA), que consta de tres fases: 1) Fase de alerta: representa la respuesta inicial del cuerpo frente a un escenario de lucha o huida, eso provoca un aumento de la presión arterial, dilatación de la pupila y frecuencia cardíaca y respiratoria. 2) Etapa de resistencia: ocurre cuando el cuerpo se adapta al entorno estresante. El cuerpo avanza hacia la siguiente etapa si ésta termina. 3) Etapa de agotamiento: Cuando el sistema de adaptación no funciona correctamente, los síntomas de la fase de fatiga vuelven a surgir.

Matteson e Ivancevich (1987) sugieren el modelo de estrés orientado hacia la gestión, que resalta la insatisfacción en el trabajo y la escasa implicación como elementos clave en la aparición del burnout. Este modelo establece cuatro componentes esenciales: factores estresantes tanto dentro como fuera de la organización, como conflictos de roles

y ambigüedades; la visión personal de la circunstancia estresante se basa en la percepción personal de la situación de tensión; las repercusiones de esta evaluación, que se expresan en el ámbito físico, psicológico y de comportamiento; y los efectos sobre la salud y el desempeño laboral. Además, el modelo destaca que los factores estresantes tienen impactos diferenciados, señalando que los efectos inmediatos pueden incluir insatisfacción y baja participación, mientras que las variaciones individuales pueden generar consecuencias a largo plazo.

El modelo de Matteson e Ivancevich (1987) identifica seis elementos esenciales. En este enfoque, se afirma que los estresores provienen tanto de aspectos internos de la organización (como factores relacionados con el trabajo, organizacional, supervisión, sistema de premios, recursos humanos y liderazgo) como de influencias externas (como la familia, las relaciones financieras), cuestiones legales y reglamentaciones). Estas presiones afectan la forma en que los trabajadores perciben y evalúan la situación, lo que influye directamente en sus respuestas físicas, psicológicas y conductuales. Este impacto se refleja tanto en la salud como en el desempeño dentro de la organización. Las diferencias individuales desempeñan un importante papel moderador en la relación entre los factores estresantes y en cómo se perciben cognitivamente.

La justificación de este estudio se basa en su aporte teórico, ya que proporcionó información relevante sobre la variable investigada: el estrés laboral. Asimismo, se detalló el nivel de estrés experimentado por los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024.

A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se propusieron acciones para que las autoridades de la empresa implementen estrategias que mejoren el servicio y, al mismo tiempo, reduzcan el estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024, a fin que se desempeñen de una forma más óptima de acuerdo a sus capacidades y así mismo logren cumplir con sus funciones cada trabajador.

El estrés laboral se ha convertido en un problema creciente en varias industrias, incluida la minería. Los trabajadores de este sector a menudo enfrentan condiciones de trabajo exigentes y peligrosas. Ecoservis Minig SAC, una empresa que presta servicios mineros, no es la excepción. A pesar de los esfuerzos por mantener un ambiente laboral saludable, hay indicios de que el estrés laboral afecta a una parte considerable de sus empleados (Selye, 1956, como se cita en Patlán, 2019).

El estrés laboral es la respuesta física y emocional que surge cuando las demandas del trabajo no se alinean con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. En Ecoservis Minig SAC, los empleados enfrentan varios factores estresantes, como turnos largos, condiciones ambientales extremas, la presión para cumplir con los objetivos de producción y la exposición continua a riesgos físicos y de seguridad. Las principales causas del estrés laboral en Ecoservis Minig SAC incluyen: Condiciones Ambientales: Trabajo en entornos peligrosos y en condiciones extremas de temperatura y humedad, Carga de Trabajo: Demandas físicas y mentales elevadas, con largas horas de trabajo y turnos rotativos, Seguridad y Riesgo: Exposición constante a situaciones peligrosas y la preocupación por accidentes laborales, Presión Laboral: Altas expectativas de rendimiento y plazos estrictos y Relaciones Interpersonales: Conflictos con compañeros de trabajo o supervisores y falta de apoyo social (Lazarus & Folkman, 1984, como se cita en Patlán, 2019).

Por otro lado, el estrés laboral puede tener numerosas consecuencias negativas tanto para los empleados como para la empresa. Para los trabajadores, puede llevar a tener: Enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, desmotivación con el trabajo, reducción en el rendimiento y la eficiencia laboral (Velázquez, 2004, como se cita en Patlán, 2019)

Para la empresa, un alto nivel de estrés entre los empleados puede resultar en: Aumento del Ausentismo, Incremento en la renuncia de empleados, menor rendimiento

general de la empresa y posibles errores o accidentes en el trabajo (Furnham, 2011, como se cita en Onofre, 2021)

Cabe recalcar, si no se gestionan adecuadamente los niveles de estrés laboral, Ecoservis Minig SAC podría enfrentar un deterioro continuo en la salud y el bienestar de sus empleados, así como una disminución en la productividad y la eficiencia operativa. Esto podría generar costos adicionales relacionados con el ausentismo, la rotación de personal y posibles problemas legales o de seguridad (Furnham, 2011, como se cita en Onofre, 2021)

En este escenario, para disminuir el efecto del estrés laboral, es esencial implementar estrategias de gestión del estrés eficaces. Estas estrategias pueden incluir: la adopción de medidas de seguridad adicionales, la mejora de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, la adaptación de los horarios laborales y la distribución de tareas para evitar la sobrecarga, la provisión de apoyo psicológico y asesoramiento a los empleados, así como la formación en métodos para la gestión del estrés y el fomento de los hábitos saludables Oficina Internacional del Trabajo (2013).

A partir de las consideraciones previas, y teniendo en cuenta la problemática existente en la empresa, se propuso la pregunta de investigación siguiente: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024?

Es importante definir el estrés laboral como la respuesta física y emocional a los efectos negativos que surgen del desajuste entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades disponibles. Este tipo de estrés tiene su origen en factores relacionados con la organización, el diseño del trabajo y las relaciones laborales. Se manifiesta cuando las demandas laborales superan o no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando las habilidades y conocimientos del empleado o del equipo no se ajustan a las expectativas establecidas en la cultura organizacional de la compañía OIT (2016).

Respecto a la operación de la variable, se calcula a través de una escala de estrés laboral que incluye dos dimensiones: superiores y recursos, y organización y equipo laboral. Esta escala cuenta con 25 puntos y siete alternativas de respuesta, estableciendo los niveles de estrés: bajo, medio y alto.

Según Sampieri, Fernández & Baptista (2006), no todas las investigaciones cuantitativas incluyen la formulación de hipótesis. Esto ocurre únicamente en aquellas cuyo enfoque es correlacional o explicativo, o en investigaciones descriptivas que buscan prever un dato específico o un evento.

El objetivo general de este estudio es determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora ubicada en la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024. En cuanto a los objetivos específicos, se busca determinar el nivel de estrés laboral en relación con la dimensión de superiores y recursos, así como identificar el nivel de estrés laboral asociado con la dimensión organización y equipo de trabajo.

Metodología

Este estudio se clasificó como de tipo básico, ya que su propósito es generar información que contribuya al conocimiento en un área específica de desarrollo. Asimismo, se considera un estudio de tipo sustantivo, dado que la variable analizada posee un valor teórico relevante (Sánchez & Reyes, 2002).

El diseño empleado fue no experimental. Como explica Kerlinger (1979), este tipo de diseño se aplica cuando no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones del estudio. En estas investigaciones, los participantes son observados en su contexto habitual, sin intervención alguna, permitiendo que se analicen los fenómenos tal como se presentan en la realidad.

Se utilizó un enfoque transaccional, definido por Sampieri (2014) como aquel donde los datos se recopilan en un solo instante y durante un período determinado. Este enfoque busca describir las variables y explorar cómo interactúan o se relacionan en un tiempo determinado (p. 154). Además, se adoptó un tipo descriptivo, que, según Sampieri (2014), tiene como objetivo identificar y detallar las propiedades y características del fenómeno en estudio (p. 92).

La población del estudio incluyó a 39 trabajadores de una empresa constructora ubicada en la unidad minera Huanzalá – Huallanca. De acuerdo con Hernández (2014), la población se define como "el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones."

Los criterios de inclusión establecidos fueron: personal de gerencia, administrativo, de residencia, supervisión y operativo con contrato vigente durante el periodo de estudio, integrantes de ambos sexos, personas de entre 18 hasta 50 años de edad, también aquellos que otorgaron su consentimiento para formar parte de la investigación. Por otro lado, se excluyeron aquellos trabajadores que optaron por no involucrarse en la investigación, personas que no completaron la firma del consentimiento informado y también los que no completaron correctamente el formulario del cuestionario.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, empleando un instrumento diseñado para medir el estrés laboral. Según Carrasco (2017), esta técnica permite recopilar las respuestas de una población específica con el propósito de identificar estados de opinión, características o eventos concretos.

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, desarrollada por Matteson e Ivancevich (1987) en España. Este cuestionario es autoadministrable, ya sea de manera individual o grupal, y está dirigido a personas mayores de 17 años. Es relevante señalar que esta herramienta, adaptada al español por Llana (2009) fue validada en varios países, incluidos México y Argentina. En el contexto peruano, Suárez (2013) realizó la correspondiente adaptación.

La escala incluye 25 ítems y ofrece siete alternativas de respuesta, puntuadas del 1 al 7, donde: 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente, y 7 = Siempre. Además, el instrumento incluye dos dimensiones: a) Superiores y recursos y b) Organización y equipo de trabajo.

La escala fue validada por Suárez (2013) tras ser evaluada por cinco expertos jueces, utilizando la prueba binomial para el proceso. La evaluación realizada por los jueces resultó satisfactoria, alcanzando un nivel de significancia adecuado ($p < 0,05$). Además, se llevó a cabo un análisis ítem-test que evidenció altos índices de homogeneidad. La validez de constructo se realizó mediante un análisis factorial, obteniendo un índice KMO de 0,953 y una prueba de esfericidad de Bartlett con un chi-cuadrado de 4752,595. Por último, se establecieron baremos y categorías para el estrés laboral: nivel bajo (26-101), nivel promedio bajo (103-119), nivel promedio alto (120-128) y nivel alto (129-157).

En cuanto a la confiabilidad, esta se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzándose un valor de 0,966, lo cual indica un nivel elevado. Se identificaron correlaciones positivas que oscilaron entre 0,68 y 0,82, lo que evidenció una alta capacidad discriminativa para medir la variable de estrés laboral. Asimismo, se realizó

un análisis de confiabilidad por dimensiones, obteniendo un coeficiente de 0,951 para la dimensión “Superiores y recursos” y de 0,949 para “Organización y equipos de trabajo”.

En este estudio, se desarrollaron baremos y percentiles tanto para la escala general como para sus dimensiones, y se evaluó la confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Con base en los datos de la muestra, se establecieron los siguientes baremos y categorías para el Estrés laboral: nivel bajo (54-120), nivel medio (121-133) y nivel alto (134-146). La escala general mostró una confiabilidad elevada, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,947.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	25

Los resultados obtenidos al aplicar el Alfa de Cronbach fueron de 0,954, lo cual demostró tener un nivel de consistencia muy buena.

Para la recolección de datos, se llevó a cabo el siguiente procedimiento; en primer lugar, se solicitó por medio de un documento la aprobación de la investigación por parte de la Universidad Sn Pedro; segundo, también se solicitó mediante un documento el permiso de ejecutar la investigación; el cual fue presentada al gerente de la Empresa “Ecoservis Minig S.A.C” junto con un breve resumen del proyecto que se investigó. Después de obtener la aprobación por parte de la Empresa procedí a emplear el cuestionario, que va permitir recopilar referencias a fin de poder saber de qué modo se expone el nivel de estrés laboral.

Se informó a los participantes sobre el objetivo del estudio, resaltando que su participación sería completamente anónima y voluntaria, y que tendrían el derecho de abandonar el estudio en cualquier momento si así lo decidían.

Se aclaró que la información recopilada se utilizará únicamente con fines académicos y que será tratada de manera confidencial, y que no sería utilizado para ningún propósito ajeno a esta investigación. Además, se garantizó que se respetaría la autonomía y el bienestar de los participantes, protegiendo en todo momento su dignidad y libertad. No se presentarán riesgos para quienes decidan participar en el estudio.

El procesamiento de la investigación se realizó a través del programa Spas 22.0 y el programa Microsoft Office Excel 2016 en el cual se elaboró una base de datos con los puntajes obtenidos por cada dimensión y el análisis de la información se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, haciendo uso de las tablas de frecuencia y el porcentaje

Resultados

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	94,9
Medio	1	2,6
Alto	1	2,6
Total	39	100,0

Interpretación: En la tabla 1 se presenta los niveles de estrés laboral en la población evaluada. Se observa que la mayoría (94,9%) reportó nivel bajo para los puntajes obtenidos en la prueba aplicada. Por otro lado, se observa que el (2,6%) presento tanto el nivel medio y alto.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en la dimensión superiores y recursos, en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.

Nivel de superiores y recursos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	41,0
Medio	15	38,5
Alto	8	20,5
Total	39	100,0

Interpretación: En la tabla 2 se muestran los resultados correspondientes a la dimensión de superiores y recursos en la población evaluada. Se observa que la mayoría (41,0%) reportó nivel bajo para los puntajes obtenidos en la prueba aplicada. Por otro lado, se observa que el (38,5%) reportó nivel medio, y la cantidad restante (20,5%), presento nivel alto.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral en la dimensión organización y equipo de trabajo, en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.

Nivel de organización y equipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	38,5
Medio	16	41,0
Alto	8	20,5
Total	39	100,0

Interpretación: En la tabla 3 se exponen los resultados en la dimensión organización y equipo de trabajo dentro de la población evaluada. Se observa que la mayoría (41,0%) reportó nivel medio para los puntajes obtenidos en la prueba aplicada. Por otro lado, se observa que el (38,5%) reportó nivel bajo, y la cantidad restante (20,5%), presento nivel alto.

Análisis y Discusión

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024; aquí los resultados demostraron que la mayoría (94,9%) reportó nivel bajo para los puntajes obtenidos en la prueba aplicada, lo que podría vincularse con la presencia de factores protectores en el ambiente laboral, tales como la percepción de apoyo organizacional y un clima de trabajo positivo, esto está relacionado con una mayor satisfacción laboral y menores niveles de estrés, ya que los trabajadores sienten que la organización se preocupa por su bienestar Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986). Por otro lado, se observa que el (2,6%) presentó tanto el nivel medio y alto. Este resultado se asemeja a la investigación realizada por Espinoza y Mandujano (2022) identificaron que la mayoría de los trabajadores presentaban un nivel bajo de estrés laboral, un hallazgo similar al de Neira y Valentín (2022), quienes reportaron que gran parte de los obreros también experimentaban niveles bajos de estrés. De manera similar, el estudio de Nina (2023) arrojó resultados congruentes con el presente estudio, evidenciando que los colaboradores tenían un nivel de estrés bajo y manejable. Según Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) afirman que cuando los trabajadores perciben apoyo por parte de la organización, experimentan menores niveles de estrés, ya que sienten que la empresa valora su bienestar y está dispuesta a proporcionar los recursos necesarios para cumplir con sus tareas de manera afectiva.

La dimensión 1 tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en relación con los superiores y los recursos. Los resultados mostraron que el 41,0% de los trabajadores presentó un nivel bajo de estrés, el 38,5% reportó un nivel medio y el 20,5% manifestó un nivel alto. Estos resultados reflejan la percepción de muchos trabajadores de que cuentan con el apoyo y los recursos necesarios, lo cual es fundamental para manejar las demandas del entorno laboral Bakker & Demerouti (2007). Este nivel de satisfacción con los recursos y la supervisión directa es relevante, ya que, como se fundamenta en el

marco teórico, el estrés surge cuando las demandas exceden las capacidades y recursos percibidos OIT (2016). Las investigaciones de Selye (1973) y el modelo de Matteson & Ivancevich (1987) subrayan que un liderazgo adecuado y el acceso a recursos son factores de amortiguación frente al estrés, ya que promueven un ambiente de confianza y seguridad. Sin embargo, para aquellos trabajadores que presentan niveles medio y alto de estrés en esta dimensión, es probable que perciban una falta de apoyo de sus superiores o insuficiencia de recursos para cumplir con sus tareas. Este tipo de estrés puede relacionarse con un estilo de liderazgo autoritario o con la percepción de que los recursos son limitados o inadecuados, lo cual coincide con la teoría de Lazarus & Folkman (1996), que sugiere que el estrés se incrementa cuando las personas sienten que los recursos para enfrentar las demandas son insuficientes. Este resultado es igual a la investigación de (Matteson & Ivancevich, 1987), ciertamente no es un estudio reciente, pero es el único que coincide con esta investigación, mostrando así un nivel bajo en cuanto a la dimensión de superiores y recursos.

En la dimensión 2, el propósito fue identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión relacionada con la organización y el equipo de trabajo. Los resultados indicaron que el 41,0% de los trabajadores presentó un nivel medio de estrés, el 38,5% reportó un nivel bajo y el 20,5% mostró un nivel alto. Esto refleja una dinámica organizacional que, si bien ofrece cierta estructura y colaboración, aún enfrenta desafíos en cohesión y distribución de roles. La teoría de la cohesión grupal y el apoyo social en el trabajo indica que una organización estructurada y el trabajo en equipo pueden reducir el estrés, siempre y cuando se distribuyan adecuadamente los roles y se fomente un entorno de colaboración Lazarus & Folkman (1996). El hecho de que un porcentaje significativo experimente estrés medio o alto en esta dimensión podría estar vinculado a la falta de claridad en las funciones o a una baja cohesión en el equipo, lo que genera tensiones y posibles conflictos interpersonales. Como señala el marco teórico, la ambigüedad y la sobrecarga de roles, características comunes en entornos de alta presión como el minero, tienden a elevar los niveles de estrés generado por la falta de control percibido sobre las tareas OIT (2016).

Este resultado es totalmente diferente al estudio realizado por Matteson & Ivancevich (1987), donde se reflejó un nivel bajo en la dimensión de organización y equipo de trabajo, aclarando que el estudio mencionado no es reciente, sin embargo, es el único que avala la investigación

Conclusiones

El estrés laboral presentó un nivel bajo en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, ya que no se presenta un margen de exigencia dentro de la organización.

En la dimensión de superiores y recursos, los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca indicaron un nivel bajo de estrés laboral.

Por otro lado, en la dimensión de organización y equipo de trabajo se observó un nivel medio de estrés, reflejando una adecuada cooperación entre los miembros de la empresa.

Recomendaciones

Se sugiere implementar estrategias y programas que permitan mantener el nivel bajo de estrés detectado entre los trabajadores de la empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, asegurando que, a futuro, no se desarrollen grados significativos de estrés laboral.

Asimismo, se recomienda a los directivos de la organización continuar motivando a sus empleados de la manera en que lo han venido haciendo.

Desarrollar planes de capacitación para seguir manteniendo un buen clima laboral y así a la larga se prevenga una posible existencia de estrés laboral.

Referencias bibliográficas

- Bakker, & Demerouti. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309 - 328. doi:doi:10.1108/02683940710733115
- Cannon. (1932). *The wisdom of the body*. Nueva York: Norton.
- Carrasco. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2 ed.). Lima, Perú.
- Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500 - 507. doi:doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Espinoza Romero, S. G., & Mandujano Casas, Y. B. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha Yauli - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4411>
- Furnham, A. (2011). *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Alfaomega Grupo Editor.
- Hernández. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). (Interamericana, Ed.) México: McGraw-Hill.
- Holmes, & Rahe. (1967). The social readjustment rating scales. *Journal of*, 213-218.
- Ivancevich, & Matteson. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Trillas.
- Kerlinger. (1979). *Investigación del comportamiento: técnicas y métodos*. México: McGraw-Hill.
- Lazarus, & Folkman. (1996). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- Llosa. (1999). *Guía del Estrés Ejecutivo en el mundo empresarial moderno*. Perú: Ediciones Ecomédica Ejecutiva.
- Matteson, & Ivancevich. (1987). *Controlling Work Stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Neira Escobar, C. L., & Valentin Fiestas, M. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106342>

- Nina Checa, M. Y. (2023). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de un proyecto minero en sociedad minera Cerro Verde - Arequipa 2021* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12920/13075>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- OIT. (2016). *Estrés laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar: <http://hdl.handle.net/10644/8191>
- Patlán. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Sampieri, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). México: McGraw-Hill.
- Sanchez, & Reyes. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Bussines Suport.
- Selye. (1956). *El estrés de la vida*. McGraw-Hil.
- Selye. (1973). The evolution of the stress concept. *American Science*, 692-699.
- Suaréz. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT - OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista Psique*. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Velázquez, M. (2004). *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Gestión.
- Vicente, Torres, Ramírez, Terradillos, & López. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. *Revista española de Medicina Legal*, 150 - 160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932483>

Anexos

1. Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	Es la respuesta física y emocional al daño producido por el desequilibrio entre las necesidades de percepción y los recursos y habilidades de percepción personal (OIT, 2016).	La variable fue medida a través de una escala que mide estrés laboral, que consta de dos dimensiones, de los cuales son, superiores y recursos y organización y equipo de trabajo, tiene 25 ítems y siete alternativas de respuesta, dando como resultados, los niveles, bajo, medio y alto.	Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo	-Estructura -Cohesión -Respaldo de grupo laboral -Tramites -Procesos administrativ as de la organización	1,2,3,4,5, 6,7,15, 17,21,24 8,9,10,11, 12,13,14, 16,18,19, 20,22,23, 25	Ordinal

2. Matriz de consistencia.

Problema	Variable	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores y personal administrativo de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024?	Estrés Laboral	<p>Objetivo general</p> <p>- Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024.</p>	(Sampieri, Fernández, & Baptista, 2006) No en todas las investigaciones cuantitativas se formulan hipótesis, únicamente en aquellas cuyo planteamiento define	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo básico</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental de tipo transaccional</p> <p>Población:</p> <p>39 trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <p>-Encuesta.</p> <p>-Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, Ivancevich & Matteson (1989)</p>
		<p>Objetivos específicos</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral respecto a la dimensión superiores y recursos en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024.</p> <p>-Identificar el nivel de estrés laboral respecto a la dimensión organización y equipo de trabajo en los trabajadores de una empresa constructora de la</p>	que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho.	

		unidad minera Huanzala – Huallanca, 2024.		
--	--	--	--	--

3. Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

EDAD:	SEXO:
TIEMPO DE SERVICIO	PUESTO LABORAL

Instrucciones: A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado: SI LA CONDICION ES FUENTE DE ESTRÉS:

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

Enunciados de condiciones o fuentes de estrés	1	2	3	4	5	6	7
1. Los trabajadores 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 da la cara por mi 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 mi 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 incomodo 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.							

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO

4. Consentimiento informado.

PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de estudio: Pregrado

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

Estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá - Huallanca, 2024.

Este es un estudio desarrollado por: **Barba Picon, Heydi Hanyely**

perteneciente a la Universidad San Pedro – Sede de Huaraz.

El objetivo de esta investigación es:

Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzalá – Huallanca, 2024.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología

Si usted acepta participar, se le brindará el cuestionario para que pueda responder cada uno de las preguntas.

Beneficios

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en: base de datos de cada participante.

Costos e incentivos

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante:

Nombre:

Fecha:

Firma del Participante

5. Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, julio 19 del 2024.

CARTA N° 207-2024-USP-FCS-PPSIC/D

Señor:

PERCY ANTONIO PICON ALIAGA.

Gerente General Ecoservis Minig S.A.C

Presente. –

Asunto: Solicita autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico de Elaboración de Tesis en Psicología solicito su despacho, su autorización para la Bachiller **BARBA PICON HEYDI HANYELY**, con código N°I417100112, pueda ejecutar su Proyecto de investigación titulada: “**ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA UNIDAD MINERA HUENZALÁ - HUALLANCA, 2024**”, en la Institución que Ud. dignamente dirige, por tal motivo presento a la estudiante, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Dr. Manuel A. Alva Olivares
Director (e) Programa de Obstetricia

MAO/cyc.

c.c.: Archivo.

CHIMBOTE: Av. Francisco Bolognesi 770 / Teléfono: 990584366
PIURA: Zona Industrial Castilla Carretera Piura Chulucanas Km 4.1 / Teléfono: 073 283950
HUARAZ: La Rivera Mz A Lt 01 - Sector Shancayan / Teléfono: 959422325
HUACHO: Calle Ausejo Salas 362 / Teléfono: 014145306
CAJAMARCA: Jr. Huánuco 2512 / Barrio San Sebastián Celulares: 990563493 985850715

Universidad San Pedro
www.usanpedro.edu.pe

6. Carta de aceptación de la institución donde se va a desarrollar la investigación.



EMPRESA CONSTRUCTORA, CONSULTORA & SERVICIOS MINEROS PERÚ S.A.C
RUC: 20603619979.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Huanzala, 25 de julio de 2024.

OFICIO N° 15 - 2024 – ECOSERVIS MINIG S.A.C

SEÑOR:
Dr. MANUEL A. ALVA OLIVOS
Director(e) Programa de Psicología

Referencia: CARTA N° 207-2024-USP-FCS-PPSIC/D

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted y saludarlo a nombre de la Empresa Constructora, Consultora & Servicios Mineros Perú-ECOSERVIS MINIG S.A.C, y a la vez hacer de su conocimiento que se ha otorgado la autorización a la Bachiller **BARBA PICON HEYDI HANYELY**, para la realización de su proyecto de investigación titulado “**ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA UNIDAD MINERA HUANZALA - HUALLANCA, 2024**”.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

EMPRESA CONSTRUCTORA, CONSULTORA
& SERVICIOS MINEROS PERÚ S.A.C.
RUC: 20603619979

PICON ALIAGA PERCY ANTONIO
GERENTE GENERAL

Jr. Leoncio Prado N° 822 - Huallanca - Bolognesi - Ancash
Email: ecoservis.minig@gmail.com Cel: 958335446-991991147

7. Baseo de datos SPSS.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2
4	2	2	1	3	3	2	7	2	2	3	7	1	7	7	7	7
5	6	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	4
6	2	4	2	4	4	3	1	2	7	2	4	2	2	3	1	1
7	2	1	4	1	1	4	4	4	2	2	4	1	2	4	2	2
8	1	1	3	2	5	2	3	5	2	4	2	1	2	1	1	1
9	4	5	6	5	5	6	5	5	6	3	4	4	3	4	5	5
10	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
12	5	6	4	5	6	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	5
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
15	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3
17	2	1	4	3	1	5	3	2	4	3	2	2	3	5	2	2
18	2	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4
19	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	6	5	6	5	6	6
20	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4
21	2	4	3	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
22	4	5	6	6	6	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
22	4	5	6	6	6	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5
23	4	1	1	4	3	4	4	4	6	1	1	4	4	4	1	1
24	1	2	4	4	1	2	3	2	1	4	2	1	1	1	1	1
25	4	3	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	6	6	6
26	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1
27	1	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3
28	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6
30	5	2	4	3	4	7	6	5	6	4	4	4	5	4	3	3
31	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3
32	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3
33	2	1	1	1	7	7	7	1	7	7	1	1	1	1	7	7
34	2	4	4	2	1	1	2	1	4	1	1	2	4	1	2	2
35	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
37	2	2	2	6	3	6	5	6	6	5	3	2	4	5	2	2
38	4	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
39	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
40																
41																
42																
43																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

1. Formato de Publicación en repositorio.



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
BARBA PICON HEYDI HANYELY		74320916	Heydi.barba.16@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA UNIDAD MINERA HUANZALÁ – HUALLANCA, 2024.			
5. Programa Académico			
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (info:erepo/semantics/restrictedAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (info:erepo/semantics/restrictedAccess)	

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Huella Digital



Firm

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	21	05	2025

Important

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-UNEDH-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30033: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 096-2012-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Núcleos 5.2 y 6.7), que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI, "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota - Si caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, párr. 32.3)

2. Reporte de similitud.

Estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la unidad minera Huanzala - Huallanca, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

27% INDICE DE SIMILITUD	27% FUENTES DE INTERNET	% PUBLICACIONES	16% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
7	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	documentos.uru.edu Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Del Magdalena Trabajo del estudiante	<1 %
15	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to uniandesec Trabajo del estudiante	

		<1 %
21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
23	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Da Vinci de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
26	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Great Zimbabwe University Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar Fuente de Internet	<1 %
30	www.acenologia.com Fuente de Internet	<1 %

31	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
33	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.pukllasunchis.org Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.spell.org.br Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
39	rehip.unr.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %