



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**Estrés laboral y repercusiones en el bienestar de  
los colaboradores de la empresa privada San  
Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Autora:**

**Bach. Villanueva Soto Jimena Cecilia  
<https://orcid.org/0000-0002-1215-8505>**

**Asesora:**

**Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola  
<https://orcid.org/0000-0001-6355-7322>**

**Línea de Investigación:**

**Desarrollo Humano, comunicación y ciencias jurídicas para  
enfrentar los desafíos globales**

**Sub línea de investigación:**

**Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida**

**Pimentel – Perú  
2024**



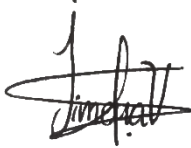
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, es Bachiller del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

### **Estrés laboral y repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Villanueva Soto Jimena Cecilia	DNI: 70285119	
--------------------------------	---------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Pimentel, 19 marzo del 2024

**ESTRÉS LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC.  
CHICLAYO, 2022**

**Aprobación del jurado**

---

MG, URIOL CASTILLO GAUDY TERESA  
**Presidente del Jurado de Tesis**

---

MG, GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA  
**Secretario del Jurado de Tesis**

---

MG, MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA  
**Vocal del Jurado de Tesis**

## **Dedicatoria**

A mi madre, por su apoyo, ser mi soporte e impulsarme a estudiar una carrera profesional y esforzarse para que la pueda llegar a culminar, dándome ese aliento y apoyo incondicional.

A mi padre, quien desde el cielo me guía en cada paso que doy y confiando siempre que en todo momento me siento bendecida por él para cumplir con mis metas y anhelos.

A mi hermano, por su compañía en este camino que nos tocó juntos, apoyándonos el uno al otro.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, a Dios, por darme salud y enseñanzas de vida que han permitido superarme y aprender de ellas, sobre todo interceder para no perder mi fe.

A mis compañeras, por cada compartir de conocimientos, cada momento vivido dentro y fuera de nuestro ámbito académico.

A mis profesores y profesoras, por sus experiencias y conocimientos brindados en esta hermosa profesión de Trabajo Social, la cual volvería a escoger mil veces más.

# **ESTRÉS LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC. CHICLAYO, 2022**

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022. Desarrollada bajo el enfoque cualitativo, de alcance explicativo, con diseño no experimental, además, por la secuencia de estudio fue transversal, por su propósito aplicada y por el acercamiento a los hechos de campo, habiéndose observado el fenómeno en el escenario de estudio. La muestra la conformaron ocho colaboradores, entre los 24 hasta los 33 años, los cuales participaron del proceso en la investigación y se les aplicó las técnicas e instrumentos previstos. Fueron utilizadas dos técnicas, la entrevista que usó como instrumento la guía de entrevista no estructurada, la cual la autora elaboró y pasó una validación por tres jueces expertos, por otro lado, la observación no participante que utilizó el diario de campo para contemplar los hechos visualizados que contribuyan al estudio. Para analizar los datos se utilizó el programa Atlas ti versión 9.1.3 el cual permitió la creación de códigos, su relación y elaboración de redes hermenéuticas que se esquematizaron para narrar y discutir los resultados, evidenciándose las percepciones de los participantes acerca del estrés laboral y las repercusiones en su bienestar físico, emocional, laboral y social, encontrando puntos de vista y realidades distintas, cayendo en cuenta que cada persona puede tomar ciertas situaciones negativas y otras como oportunidades de crecimiento, porque no todos los individuos tienen las mismas condiciones de afrontamiento y canalización.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, bienestar, colaboradores, percepción.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the perception of work stress and its repercussions on the well-being of employees of the private company San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022. Developed under the qualitative approach, of explanatory scope, with non-experimental design, in addition, by the sequence of the study it was transversal, by its applied purpose and by the approach to the field facts, having observed the phenomenon in the study scenario. The sample consisted of eight collaborators, between twenty-four and thirty-three years of age, who participated in the research process and the techniques and instruments foreseen were applied. Two techniques were used, the interview that used as an instrument the unstructured interview guide, which the author elaborated and passed a validation by three expert judges, on the other hand, the non-participant observation that used the field diary to contemplate the visualized facts that contribute to the study. To analyze the data, the Atlas ti version 9.1.3 program was used, which allowed the creation of codes, their relationship and elaboration of hermeneutic networks that were schematized to narrate and discuss the results, evidencing the perceptions of the participants about work stress and the repercussions on their physical, emotional, work and social well-being, finding different points of view and realities, realizing that each person can take certain negative situations and others as opportunities for growth, because not all individuals have the same conditions of coping and channeling.

**Keywords:** Work stress, well-being, employees, perception.

## INDICE

<b>Dedicatoria</b> .....	4
<b>Agradecimientos</b> .....	6
<b>Resumen</b> .....	7
<b>Abstract</b> .....	8
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Antecedentes de estudio. ....	11
1.3. Abordaje teórico. ....	14
1.4. Formulación del problema. ....	18
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	18
1.6. Objetivo.....	19
<b>II. MATERIALES Y MÉTODO</b> .....	20
2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	20
2.2. Escenario de estudio.....	21
2.3. Caracterización de sujetos. ....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	23
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	24
2.5. Procedimiento para la recolección de datos.....	25
2.6. Procedimiento de análisis de datos. ....	26
2.7. Criterios éticos.....	27
2.8. Criterios de rigor científico.....	27
<b>III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	28
3.1. Resultados.....	28
3.2. Discusión .....	68
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	71
4.1. Conclusiones.....	71
4.2. Recomendaciones.....	74
<b>REFERENCIAS</b> .....	76
<b>ANEXOS</b> .....	82



## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema.

Según, Lizama (2021) en el Perú 70% de la población trabajadora sufre de estrés laboral, generando altos índices de ansiedad, perjudicando el desenvolvimiento y bienestar de la persona. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2022, indicó que la variación en el bajo desempeño de los colaboradores, el ausentismo, entre otras acciones deficientes son resultado del estrés que se manifiesta en el trabajo. El estrés laboral es una dificultad latente en los colaboradores que conforman una empresa y al que no se le toma debida importancia, puesto que, la mayoría de veces empresarios o profesionales a cargo de una organización, no le dan el valor necesario al bienestar que pueda tener el trabajador desde lo emocional, físico, social y laboral, limitando el desarrollo de sus habilidades y competencias para una mejor motivación y desempeño en los distintos ámbitos de su vida.

(Martínez, 2020) mencionó que el estrés laboral puede ocasionar a nivel psicosocial una exposición a perjuicios psicológicos y de salud, debido a condiciones físicas, puesto, organización de la empresa, y entre otros factores que pueden limitar que el trabajador se desempeñe óptimamente.

Así mismo, cuando se hace referencia al bienestar, este debe estar alineado a todos los tipos que lo conforman y rodean a la persona, de lo contrario no se puede mencionar un equilibrio si no están funcionando a la medida de lo posible para tener una armonía general. Calderón (2020) comentó que, el Trabajo Social Empresarial, en adelante TSE, permite la adaptación del trabajador a la corporación por medio de métodos y técnicas, así mismo, se desempeñan acciones para estandarizar desde el accionar profesional el bienestar de los colaboradores, mejorando las necesidades y problemas que se introducen en el personal de cada organización y alcancen de esa manera optimizar sus condiciones de vida. El TSE se está introduciendo y visualizando la necesidad de su presencia en áreas como Recursos Humanos (RR. HH) o Bienestar Social (BB. SS), entre otras, trabajando con el fin de ofrecer al trabajador el progreso pleno y enriquecimiento de sus competencias, coexistiendo como entes de cambio social en cualquier espacio que

se desempeñe, ya que, la profesión admite estar inmersos en los complejos contextos sociales.

En la unidad de análisis de la presente investigación se puede manifestar según la información brindada por la Jefa de RR.HH de la empresa privada, que se realizan periódicamente a nivel del área psicológica test y cuestionarios para el clima laboral, a su vez se considera el desarrollo de integraciones con el objetivo de lograr liberar o reducir la carga laboral; sin embargo, también indica que debido a bajo presupuesto para la contratación de más profesionales para un puesto en particular, los mismos colaboradores que existen en la organización alcanzan a efectuar funciones y cargos adicionales, entendiendo que se aumenta un peso en la jornada de trabajo y el colaborador está expuesto a repartir su tiempo o expandirlo para culminar las actividades que se les proporciona para su cumplimiento; siendo todo ello, la situación actual que existe en el escenario de estudio, así mismo, no cuenta con un área social o profesional que atienda al colaborador y brinde el soporte.

Es de consideración, mencionar la insuficiencia de profesionales que conformen el área social en las empresas, quienes puedan intervenir a través de sus funciones a transformar la calidad de vida y evitar riesgos humanos que pueda producir el ámbito del trabajo, además, caer en cuenta de los vacíos en investigaciones que contribuyan a que pueda verse la necesidad e importancia de los Trabajadores Sociales que contribuyen con su intervención para este campo en particular.

Por ello, el presente estudio tiene como fin determinar y posteriormente explicar la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

(Mejía et al., 2019, como se citó en Rodríguez et al., 2022) realizaron un estudio de los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de 6 empresas Latinoamericanas. El estudio fue de tipo transversal, analítico, y se trabajó a través de encuestas que midieron el nivel de estrés, control de emociones y afrontamiento. Según los resultados, es una gran influencia el estrés en colaboradores que repercute en el bienestar y rendimiento; atrayendo trastornos emocionales,

psicológicos y físicos. Finalmente, estas situaciones estresantes pueden introducirse fuera del trabajo, y recomendaron que se debe ahondar en este problema que permanece latente en la sociedad.

(Alfonso et al., 2018) realizaron un estudio en Bogotá acerca del análisis del estrés laboral y bienestar psicosocial de colaboradores, buscando identificar las sintomatologías que desenlazan estrés laboral y medir los peligros psicosociales. Tuvo una metodología mixta, aplicando una encuesta a 20 trabajadores. Obteniendo como resultado un bienestar bajo, que perjudica a nivel mental, físico y emocional, por lo cual, los sujetos llegarían a desatar crisis opuestas y negativas; porque, según afirman Kune y Maturana (1994), mencionados por el estudio, los espacios laborales con colaboradores perturbados desplazan riesgos, baja producción y menor desempeño.

(Amaya et al., 2019, como se citó en Pacush, 2022) realizaron una investigación en Medellín con el objetivo de conocer el impacto del estrés laboral en 40 trabajadores y las repercusiones en el bienestar. Tuvo una metodología descriptiva y de diseño no experimental, que buscó conocer la exigencia, horas que laboran, satisfacción del puesto y la eficacia en sus funciones. Los resultados fueron que el estrés aumenta cuando se supera las horas de trabajo, trayendo consigo consecuencias en la persona, impidiendo la satisfacción laboral. Además, afirmaron lo dicho por Lazarus y Folkam (1986), que la perspectiva y estilo de cada individuo es variado y depende de ello el nivel de su bienestar, ya que, para unos el tema del estrés estaba presente, para otros no.

(Torres et al., 2020) realizaron una investigación acerca de la influencia de los niveles de estrés en el desempeño de 40 colaboradores en Caquetá, con el objetivo de explicar dicha influencia; fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transaccional, no experimental, donde se aplicó un cuestionario para valorar riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Como resultados se tuvieron que las organizaciones tienen nuevas exigencias con el tiempo y deberían ser el soporte para el personal, quienes con la alta demanda el estrés aumenta y repercute en su

desempeño; entendiendo que no se puede hablar del éxito de una organización con trabajadores en riesgo psicosocial.

Barrientos (2021) realizó una investigación en Ica acerca del bienestar psicológico y estrés laboral en 133 colaboradores de una empresa, fue de diseño correlacional, usando de instrumento la Escala de Evaluación Psicológica y Bienestar, los resultados fueron que no hay existencia estadística entre bienestar psicológico y estrés en el trabajo, y por ende, el estudio debe estar relacionada a una afectación dada por diversos factores psico sociales de los colaboradores, sin embargo, es de recomendación el fomentar proyectos que mejoren el clima organizacional de las empresas.

Pardo (2021) realizó una investigación acerca del estrés laboral y bienestar psicológico en 102 colaboradores de una empresa constructora, ocurrió en la ciudad de Lima, aquí se buscaba poder determinar el estrés laboral, bienestar psicológico y su relación, fue de diseño no experimental, correlacional y de transversalidad. Se tuvo como resultados una relación estrecha entre ambas variables, pero de tipo negativo, considerando que mientras más elevado sea el estrés en el trabajo, decaerá el bienestar a nivel psicológico de los trabajadores, recomendando dar soporte a los trabajadores para el afrontamiento del estrés.

(Llanos, 2017, como se citó en Palas, 2021) realizó una investigación en Lima, sobre estrés laboral en 52 trabajadores, como fin quería comprobar los niveles de estrés en el trabajo, utilizando un método descriptivo, no experimental, mixto y transversal; usando instrumentos como encuestas y cuestionarios que midan el estrés; teniendo como resultado un alto porcentaje de estrés que resulta perjudicial en la salud, llevando a los participantes al desenlace de patologías que afectarían el desarrollo a nivel personal, fisiológico, emocional, familiar, entre otros, que no permitirían practicar una vida liberada y satisfactoria.

(Garcés et al., 2020) realizaron un estudio en Lima acerca de la calidad de vida laboral y Síndrome de Burnout en 129 colaboradores, con el objetivo de conocer la correspondencia entre ambas variables; fue de tipo descriptiva

correlacional, con diseño no experimental; teniendo como resultados, baja calidad de vida laboral y que el Síndrome de Burnout en los colaboradores no existe, pero, hay agotamiento emocional y calidad de vida laboral baja, que no permite a los colaboradores demostrar sus capacidades al estar insatisfechos. Por ello contribuir en su bienestar sería clave en todas las organizaciones para el crecimiento propio.

(Barrios, 2018, como se citó en Alcantara, 2023) realizó una investigación en Chiclayo sobre estrés laboral y calidad de vida en 30 trabajadores de un colegio; se utilizó una metodología con diseño no experimental, correlacional-transversal; se aplicaron escalas por medio de instrumentos que arrojaron una correspondencia con el estrés y calidad de vida de manera negativa y predominante; recomendando que deberían desenvolverse intervenciones estratégicas para combatir los niveles de estrés en el trabajo, manifestando con prácticas positivas contribuir a que todo individuo fortalezca y evite situaciones que lo conlleven a bajos niveles referidos a su calidad de vida.

Se pudo visualizar a través de la búsqueda en las distintas plataformas y base de datos, que a nivel local no se hallaron más antecedentes que se asemejen o contrasten al tema de investigación del cual la autora decidió desarrollar su estudio, por ello, es importante para la investigadora manifestarlo para el conocimiento de los lectores.

### **1.3. Abordaje teórico.**

#### **Teoría transaccional del estrés y los procesos cognitivos**

(Lazarus y Folkman, 1986, como se citó en Pacush, 2022) indican que el estrés se da debido a una problemática individual o colectiva, ya que, existe una sociedad que se interrelaciona entre sí. A su vez, también es visualizado en otros niveles como psicológico y fisiológico; la teoría se fundamenta en que cada persona adquiere factores estresantes dependiendo su evaluación cognitiva, aun así, cuando las personas puedan realizar las mismas exigencias, no todos pasan por las mismas situaciones estresantes; unos pueden ver ciertas experiencias o exigencias como oportunidades y otros como limitantes o amenazas.

## **Teoría del acompañamiento social en colaboradores con estrés laboral**

(Karasek y Theorell, 1990, como se citó en Vallejo et al., 2020) manifiestan que existe una relación entre el soporte social y estrés laboral definida desde la Psicología Organizacional, donde según quienes crearon el modelo demanda-control que se basa en tres dimensiones, la demanda Psicología Laboral, cantidad de trabajo y poco tiempo para alcanzar las tareas encargadas, en segundo lugar el control que pueda tener el trabajador, ser proactivo y expandir habilidades individuales, aquello que permite desarrollar las funciones dentro de una organización de la manera más exitosa posible, y como tercer punto se encuentra al acompañamiento social al interno de la organización, es decir poder visualizar el nivel de apoyo que generan en sus colaboradores. Entonces según los autores ya mencionados, cuando hay una elevada demanda psicológica, sin control, y ninguna existencia del apoyo social o limitado, habrá mayor índice de obtener estrés laboral; en comparación, si se tiene alta demanda psicológica y un elevado acompañamiento social, no se presentará estrés laboral u otra contingencia de salud o enfermedades.

Entonces, el acompañamiento social implica un conjunto de acciones con el objetivo de contribuir a que el colaborador se pueda sentir más pleno y seguro en su centro laboral, se puede incluir aquello involucrando a las redes de apoyo del trabajador donde en primer lugar se tiene a la familia, luego a los amigos, grupos de aficiones, organizaciones, comunidades, entre otros.

Cuando los colaboradores sienten la presencia de su red de apoyo, incrementan su identidad con la organización, y se puede decir que los niveles de estrés se verán disminuidos o nulos, ya que, el trabajador se siente parte de una empresa involucrada en velar por el bienestar de su personal, considerando que todo ello va a equilibrar en todos los ámbitos de la vida de una persona, no únicamente lo laboral.

Por otro lado, el acompañamiento social no solo va a beneficiar a los colaboradores también va a generar beneficio a sus redes de apoyo familiar, fortaleciendo las relaciones entre ellos y fomentar espacios propicios para la unión y tiempo de calidad que por diversos motivos usualmente no se concretan y debilitan la comunicación entre los miembros.

## **Colaborador**

Según Pachón (2021), es el individuo que tiene interacción en todo contexto referido al ámbito laboral, así mismo, se manifiesta que una organización se vería limitada en el alcance de sus objetivos si no contaran con sus miembros, los cuales poseen capacidades y competencias que permitirán realizar un trabajo adecuado y eficaz.

## **Percepción**

La percepción contribuye a tener una visión holística a la cual se le otorga un significado individual; en este momento todo lo percibido es de relevancia según la situación que se esté presentando, y es mediante la máxima atención que se logra estimular este proceso. (UAEH, 2020)

## **Estrés laboral**

Conforme a la OMS, el estrés laboral es la respuesta a un grupo de reacciones, emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, que se dan cuando se exige o se pone al límite a un trabajador, el cual desempeña tareas mucho más tensionadas y más allá de sus funciones propuestas, imposibilitando un correcto desempeño de su labor profesional. Por otro lado, indica que en el país francés en los años 2008 al 2010, hubo un crecimiento de 35 suicidios en colaboradores de una compañía dado a un excesivo y cargado trabajo con el fin de agotarlos y despedirlos por mandato de la empresa. Además, el estrés puede derivar distintas repercusiones y sintomatologías en la vida de la persona, entre ellas se puede destacar, la presencia de ansiedad, baja autoestima, tensión, depresión, dificultades cognitivas, las inadecuadas relaciones con los demás, bajo nivel de resiliencia, dolores físicos, lesiones, el comienzo de adicciones, cambios corporales y desnutrición, frustración, entre otros problemas y derivaciones que pueden atentar en contra del bienestar de la persona. (INSP, 2020)

## **Salud Laboral**

Según la OMS, busca promover el bienestar físico, mental, social y la protección de la salud de los colaboradores, reduciendo y eliminando los riesgos en las condiciones del trabajo. (Grupo ACMS, 2022)

## **Bienestar**

Según (Carrió, 2016, como se citó en Fraile, 2023), para Amartya Sen, en su obra y teorías, manifiesta que para obtener el bienestar se debe comprender y analizar la calidad de vida del sujeto, donde existan acciones y estados que funcionen de la mejor manera en la vida de la persona.

## **Bienestar subjetivo**

Según (Sánchez, 2020, como se citó en Caldera et al., 2021) se refiere a lo que promueve el bienestar tanto mental, social y físico, la realización personal y la satisfacción en los logros; de igual manera, es lo que se piensa y se siente de acuerdo a la perspectiva personal que, a través de factores cognitivos y afectivos, se valora y se obtienen propias conclusiones, partiendo de una valoración desde lo cognitivo y emocional.

## **Tipos de bienestar**

### **Bienestar laboral**

Según (Rajarajan y Vetrivel, 2015, como se citó en Montalvo, 2020) es cuando la organización proporciona a los trabajadores en el centro laboral y fuera de, servicios y acciones que van positivamente a impactar en cada persona y haciéndolos mucho más eficientes en sus labores y obteniendo a su vez éxito organizacional.

### **Bienestar físico**

Es la condición de salud del cuerpo humano, y no solo habla de la ausencia de enfermedades, más que todo, contempla llevar una vida plena con un cuerpo que funcione a la medida que sea posible disfrutar la vida sin muchas limitaciones u condiciones.

### **Bienestar emocional**



(Keyes, 2003, como se citó en Vera, 2022), manifiesta que se lleva a cabo con el grupo de sensaciones positivas que derivan hacia la funcionalidad mental que permite ser resilientes.

## **Bienestar social**

Según el BBVA (2024), es una satisfacción y estimación realizada a partir de las circunstancias y la funcionalidad al interior de la sociedad; además de satisfacer las necesidades respondiendo a mejoras en la calidad de vida.

### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cuál es la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC Chiclayo, 2022?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

El actual estudio utilizó los 6 criterios de justificación de (Baena, 2017, como se citó en Arispe et al., 2020) considerando lo siguiente: ¿Qué aportará?, ¿A quién beneficiará?, ¿Solucionará algún problema?, ¿Tiene aplicación en la práctica?, ¿Producirá conocimientos nuevos?, ¿Cuál es su impacto en el campo profesional?

La presente investigación aportará una visión de valor, el cual, se le debe otorgar a toda persona cual fuese el ámbito en que se desarrolle, siempre distinguiendo que todo individuo está sujeto de derechos, dignidad e integridad, siendo necesario que todo aquel pueda desenvolverse y explotar al máximo sus capacidades, las cuales va adquiriendo a lo largo de su vida, con el fin de poder obtener resultados positivos con el crecimiento que se genere a la vez; además, el estudio nace y se motiva por la necesidad de hacer notar cuán importante es el bienestar que requiere una persona para alcanzar la satisfacción y felicidad anhelada, que efectivamente, son asuntos que no son tomados en cuenta por la sociedad hoy en día, lo cual limita que se viva una existencia equilibrada.

En cuanto a la población beneficiaria destacan colaboradores, con el fin de poder conocer y explicar su percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en su bienestar, entendiendo que para la existencia de un bienestar en particular se necesita compartir una comodidad equilibrada de la persona en la mayoría de

las esferas que rodea su vida, entre ellas se destacan el nivel laboral, emocional, físico y social.

El estudio a su vez contribuirá a ahondar en las repercusiones que conlleva a que el colaborador no pueda desenvolverse en su centro laboral efectivamente, y que debido a una elevada presión e inclusive inadecuadas practicas con los trabajadores, derive una perturbación negativa a toda persona que está inmersa en el medio laboral.

Así mismo, es de aplicabilidad y común problemática en las empresas encontrar que el estrés laboral resuena en la vida de cada colaborador, dando como efecto bajo nivel de calidad de vida, por la razón, de no poseer estabilidad en el bienestar que rodea al usuario.

Así mismo, el estudio va a producir, unir y complementar conocimientos que contribuyan a darle mayor interés al bienestar de las personas, priorizando este ámbito en especial que es una empresa, la cual, necesita de sus trabajadores para realizarse, pero qué nivel de importancia se le está otorgando a los colaboradores hoy en día para que desarrollen sus competencias y conocimientos con plenitud, y logren estandarizar una calidad de vida adecuada para alcanzar objetivos y fines propuestos para autorrealizarse.

Por otro lado, se busca por medio de la carrera de Trabajo Social empoderar a todas las personas que se localizan en situaciones de desventaja con el fin de fomentar su liberación, el cambio y la cohesión social, así mismo, el actual estudio desea seguir abriendo paso sobre la consideración de los Trabajadores Sociales en las organizaciones, transformando la situación de cada colaborador promocionando el cumplimiento de sus derechos para el bienestar y eficiencia tanto a nivel laboral, como también al efecto en los demás ámbitos de su vida.

## **1.6. Objetivo**

-Determinar la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022.

## II. MATERIALES Y MÉTODO

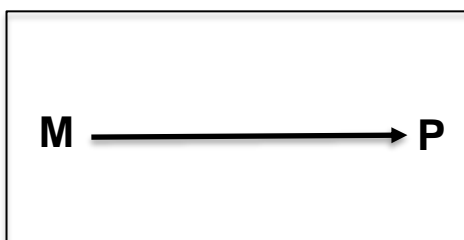
### 2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.

Según los tipos de estudio de (Hernández y Mendoza, 2018, como se citó en Castañeda, 2022) la presente investigación es de enfoque cualitativo, siendo común que se originen interrogantes al inicio, en el medio y culminada la unión e indagación de datos, por lo cual, dependiendo la investigación, los resultados pueden variar dinámicamente; así mismo, es de alcance explicativo porque va a responder a las causas de fenómenos y sucesos, centrándose en la explicación hacia las interrogantes de por qué se dan dichos acontecimientos o fenómenos; este estudio se centra en explicar, cómo repercute el estrés laboral en el bienestar de los trabajadores, siendo los sujetos quienes manifestarán y darán una explicación desde su percepción individual. A su vez, es de diseño no experimental, consistiendo en no manipular variables, siendo visualizadas naturalmente, para posteriormente ser analizadas.

Además (Vega et al., 2021) manifiestan que por la secuencia de estudio es transversal, ya que, describirá características y medirá en un solo momento el fenómeno.

Según (Baena, 2017, como se citó en Arispe et al., 2020) por su propósito es aplicada, porque se emplearán instrumentos, del mismo modo, es un estudio bivariado, y por el acercamiento a los hechos es de campo, debiendo observarse el fenómeno en el escenario de estudio.

**Diagrama:**



**Donde:**

**M: muestra.**

**P: percepción.**

## **2.2. Escenario de estudio.**

Según la Gerencia Regional de Lambayeque (2021) durante una capacitación que se ofreció a los colaboradores del lugar junto a una profesional en Psicología, la cual manifestó, que se ha agudizado aún más con la coyuntura sobre la Covid-19 el estrés y la ansiedad, viéndose afectado la condición de la persona desde la mente, salud y emociones, todo ello, dando como resultados sintomatologías generales que pueden conllevar a las personas no conseguir un bienestar aceptado y adecuado, para mejores estándares de calidad en sus vidas.

El presente lugar de estudio se situó en Chiclayo región de Lambayeque, por ello, tomando los datos redactados por el diario Comercio (2020) es reconocida hasta el día de hoy como “La Ciudad de la Amistad” por el hecho de tener ciudadanos serviciales y acogedores, actualmente manifiesta el censo realizado en el año 2017 que posee una población de 799.675 habitantes.

El escenario donde se realizó la investigación, se introdujo en la empresa San Antonio Trade SAC, según la información proporcionada se establece en Chiclayo, tiene un total de 109 trabajadores y cuenta con las siguientes áreas: Ventas, Post Venta, Administración, Logística, Contabilidad, Recursos Humanos, Sistemas, Auditoria, Procesos/Mejora Continua y Marketing; así mismo, su giro de negocio es la comercialización automotriz y la posventa vehicular. La empresa es socio comercial de Gildemeister y Nissan Perú, siendo así concesionario exclusivo en Piura de Hyundai, Nissan y marcas Motor mundo, así como de Nissan en Chiclayo, además, está ubicada específicamente entre Salaverry y Patazca, donde se encuentran los sujetos de estudio a los cuales posteriormente en otro apartado se les va a caracterizar.

## **2.3. Caracterización de sujetos.**

En la presente investigación, los participantes que conformaron el estudio, pertenecen específicamente a la empresa San Antonio Trade SAC, donde se seleccionó para el estudio una muestra de 08 colaboradores, con el rango de edad desde los 24 hasta 33 años, con grado de instrucción superior completa, los cuales participaron del proceso en la investigación y se les aplicó las técnicas e instrumentos previstos argumentados en los apartados próximos, así mismo, proporcionaron la información para su recolección y análisis de los resultados.

Cabe mencionar que se tuvo solo la accesibilidad al personal administrativo de la sede en Chiclayo (ocho colaboradores del grifo San Antonio) por ello se ejecutó el estudio con la muestra propuesta. Se especifica en tablas de elaboración propia, lo siguiente:

**Tabla 1: Género de los colaboradores**

Masculino	05
Femenino	03

**Tabla 2: Estado civil**

Soltero	03
Casado/a	05

**Tabla 3: Línea de acción en la empresa**

Profesión	Área	Puesto
Licenciado en Psicología	Recursos	Asistente de desarrollo de personas
Contador público	Auditoria	Jefe de auditoria
Bachiller en administración	Recursos	Asistente de recursos humanos
Ingeniero industrial	Comercial	Asesor comercial
Contador publico	Administración	Jefe de administración
Ingeniera en computación e informática	Sistemas	Jefe de sistemas
Licenciada en administración	Logística	Analista de logística
Licenciada en Psicología	Recursos	Jefe de recursos humanos

**Nota.** Esta tabla muestra el puesto que ocupa cada colaborador dentro de un área de la empresa y de acuerdo a su profesión.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Según manifiestan (Hernández y Mendoza, 2018, como se citó en Castañeda, 2022) el proceso de recolectar datos se da en espacios naturales donde se encuentra la muestra a investigar, abarcando desde sus pensamientos, creencias, sentimientos, interacciones, entre otros. A su vez, sirve para poder llegar al alcance de un resultado que se tiene planteado, con la técnica se puede encaminar el estudio y conseguir la respuesta que se está buscando al problema de investigación.

La aplicación de las técnicas e instrumentos estuvo dirigida a los sujetos que formaron parte de la investigación, después de haber constatado la confiabilidad de los mismos en un juicio de tres expertos, para su posterior difusión.

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

#### **Observación no participante**

(Ávila, 2017, como se citó en Mayorga, 2023) menciona, que es una mirada meticulosa hacia un acontecimiento, entorno e individuo, para el entendimiento de ciertas maneras de conducta y peculiaridades. La observación consta ir más allá de solo ser un espectador, significa introducirse al escenario y realidad, mantenerse en el proceso activamente y ser minucioso a todo detalle, hecho, acontecimiento e interacción que se desenlace. Este estudio consideró la observación no participante, ya que, permite la intervención del investigador para conocer la realidad, pero sin inmiscuirse directamente con los sujetos, tampoco adentrarse al contexto, ni tratar de alterar alguna situación, conservándose al margen en su totalidad.

#### **Entrevista no estructurada**

Según (Hernández y Mendoza, 2018, como se citó en Castañeda, 2022) manifiestan que la entrevista se caracteriza por el diálogo entre dos a más individuos, donde interfiere el investigador que entrevista y el entrevistado, por medio de interrogantes y sus respuestas dan como resultado un diálogo que construye y destaca importantes manifestaciones de un tema en particular. Lo que caracteriza a la técnica de la entrevista cualitativa es lo siguiente, existe la flexibilidad, se puede adecuar a los sujetos en estudio y el tema, otorga e interpreta

resultados, procura adquirir de manera detallosa formas de pensar y argumentos formulados desde los puntos de vista de cada participante.

La presente investigación, tomó también como técnica a la entrevista no estructurada, que pudo otorgar la apertura a la investigadora de poder manejar el contenido y ser flexible con la guía de interrogantes a plantearse. Es de consideración mencionar, que desde el Trabajo Social la entrevista es muy necesaria para poder conocer y ahondar en una problemática y contexto en particular, donde se conoce lo que el usuario logra manifestar hasta su propia y libre voluntad, pudiendo estar inmersos en los desencadenantes o factores que alteren dicha situación.

#### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

##### **Diario de Campo**

(Luna et al., 2022) manifiestan que un diario de campo hace posible estructurar y ordenar las acciones y hechos visualizados en el proceso de la investigación, este instrumento contribuye a monitorear lo que el investigador logra observar y es muy ventajoso cuando se consideran los apuntes y hechos significativos, con el fin también de poder darle un análisis e interpretación a todos los datos informativos que se estarán tomando en consideración. Las características del diario de campo son ser muy descriptivos y narrar dependiendo el desarrollo de dicho acontecimiento entrando a formar parte, por ejemplo, el escenario, hechos, relaciones y contextos de lo que se vive en la cotidianidad del estudio.

Por otro lado, para el Trabajo Social este instrumento se encuentra enraizado, donde es registrado todo acontecimiento para ser evaluado, recordado, analizado y con ello tomar en cuenta mejores prácticas posteriores a través de las experiencias vividas día a día. Este instrumento estuvo conformado por apartados y entre ellos fueron, el número de registro, fecha, lugar, objetivo, relato de la observación y el hecho significativo, el registro del diario de campo se utilizó cuando se dio el momento de la entrevista con cada participante, el formato utilizado se visualiza en el último apartado de este documento.

##### **Guía de entrevista no estructurada**

Según (Díaz et al., 2013, citado por Vallejo, 2023) manifiesta que una guía de entrevista no estructurada es adaptable al contexto, condiciones y a los sujetos los cuales poseen la ventaja de ahondar en cada interrogante.

El tiempo de cada entrevista duró un máximo de 30 minutos por participante y se desarrolló de manera presencial, cada colaborador se fue acercando en una fecha y hora programada para llevar a cabo la entrevista, a su vez, se contó con una grabadora de celular solo para fines propios de la autora y ser utilizados los audios para la hora de procesar los datos, además, tener en cuenta cualquier mención que pudo quedar en el aire, pidiendo y considerando antes que nada la autorización en el consentimiento informado, donde los participantes estuvieron al tanto de cada paso del que formó parte en la recolección de información. La guía de entrevista no estructurada, estuvo creada por la autora del presente estudio, teniendo como primer punto manifestar la explicación y el propósito de la investigación, la cual fue determinar la percepción de los colaboradores sobre estrés laboral y las repercusiones en su bienestar, además, como apartado de la guía se consideró datos generales del instrumento, como: Fecha, hora de inicio, hora de término y duración total, así mismo, constó de tres dimensiones generales, las cuales fueron: salud laboral, donde se desprendieron cinco ítems, bienestar, donde se desplegaron cuatro dimensiones (físico, emocional, laboral y social) con cinco ítems cada una y por último satisfacción, también con cinco ítems, donde los participantes profundizaron según su percepción y circunstancia personal. Esta guía de entrevista no estructurada llevó por nombre "ELBI", ya que, se debió a las siglas que se unieron de las dos variables (estrés laboral y bienestar), visualizándose en el último apartado de este documento.

## **2.5. Procedimiento para la recolección de datos.**

Para la recolección de la información, se utilizaron las técnicas e instrumentos propuestos para su ejecución con los participantes, que por medio de la revisión de teoría fueron visualizados como los más oportunos para el desenvolvimiento y evaluación del presente estudio; para esto, se debió en primera instancia corroborar antes de su aplicabilidad la veracidad del instrumento por medio de un juicio de expertos para su validación, de tres profesionales. Por medio de la guía de entrevista no estructurada y la técnica de observación no participante,



que se registró a través del diario de campo, se contribuyó a obtener información enriquecedora y de análisis para su interpretación posterior en los resultados y procesamiento de datos, donde prevaleció los criterios éticos, desde brindar la información propicia y respetar a los participantes, generando por propia voluntad acceder al proceso de la recolección de datos.

Es de consideración, mencionar que la aplicación de la guía de entrevista no estructurada se llevó por medio de la presencialidad en los espacios de la empresa, en un rango máximo de treinta minutos, ya que, se aprobó obtener la aceptación del área de Recursos Humanos a acceder que los colaboradores y colaboradoras puedan tomarse un tiempo para ser entrevistados dentro de la jornada laboral, así mismo, se empleó el uso de una grabadora del dispositivo celular, que figuró dentro del consentimiento para ser grabados con su autorización, además, se utilizó el diario de campo en el momento de la entrevista lográndose observar el entorno y a los sujetos. Se buscó que los participantes expandan y argumenten sus puntos de vista desde la experiencia y perspectiva individualizada sobre el tema y objetivo de estudio formulado.

## **2.6. Procedimiento de análisis de datos.**

Según (Hernández y Mendoza, 2018, como se citó en Castañeda, 2022) en las investigaciones cualitativas la recolección y análisis se desenvuelven en paralelo, por lo cual, cada estudio exige una estructura en particular, entonces, examinar datos constituye a la obtención de información desordenada y es el investigador el cual tiene que darle un orden estructurado de acuerdo a las observaciones y narraciones de los sujetos para su descripción, el descubrimiento de temas o variables e interpretación, reformar acontecimientos, comparar y enlazar la información con el conocimiento que se posee.

El presente estudio contó con la herramienta y procesador de texto Atlas ti- versión 9.1.3, permitiendo la organización de información con amplitud de manera digital de la guía de entrevista no estructurada que desarrollaron los participantes con sus argumentos, los cuales, narraron a la investigadora, así mismo, la herramienta desarrolló el proceso de fraccionar, agrupar y construir significados, datos, conceptos, temas, entre otros, al mismo tiempo se realizaron los siguientes pasos: identificar códigos, ingresar grupos de códigos, generar redes

hermenéuticas y narrar los resultados, organizándose la información al programa, todo ello, se diseñó a partir del esquema que se le proporcionó, dependiendo a la autora de la investigación, si bien es cierto otorgó facilidad al estudio y a la autora pero no omitió la profundidad de conocimientos, ni la creatividad del análisis.

Además, en el diario de campo, se manifestaron las observaciones no participantes, con los siguientes indicadores: fecha, lugar, objetivo de la observación, relato y hecho significativo, llevando un orden cronológico y estructurado, que sirvió para poder monitorear los hechos, acciones y acontecimientos que se visualizaron.

## **2.7. Criterios éticos.**

El presente estudio se basó en el informe Belmont (1979) con sus principios y guías éticos que salvaguardan a los sujetos de estudio, así mismo, fueron muy relevantes en el desarrollo y proceso de esta investigación, considerando: Respeto a los individuos, beneficencia y justicia.

El respeto a los individuos, toda persona debe ser visualizado con autonomía y de lo contrario al no poseerla ser protegida en todo momento, los sujetos estudiados fueron comprendidos como seres únicos y especiales. La beneficencia, el pacto ético del sujeto, siendo respetuosos con sus propias decisiones, cuidar de su bienestar, siendo una obligación del estudio no ser causante de alguna desprotección o riesgo en todo el proceso que conlleva tratar con cada participante; tomándose en cuenta el consentimiento informado, donde prevaleció el derecho a ser conocedores de todo aquello que tenga que ver con su aportación, prevaleciendo en el estudio la comprensión y estar sujetos a su voluntad. La justicia, en todo el camino de estudio, permaneció el trato equitativo e igualitario, haciendo parte a todos de un solo grupo que posee las mismas posibilidades de trato a nivel general, haciendo valer y ejercitar sus derechos humanos, como también las bases que en lo académico desde la carrera de Trabajo Social se ha reforzado para defender, liberar y velar por los seres humanos.

## **2.8. Criterios de rigor científico.**

Según (Lincoln y Guba, 1985, como se citó en Montenegro, 2020) quien manifiestan que los criterios de rigor científico son cuatro, los cuales fueron

tomados en cuenta para la investigación, entre ellos se tiene: Credibilidad, confirmabilidad, dependencia y transferencia.

La credibilidad, que fue estimada a través de los resultados de los participantes, por medio de la observación, información recolectada, el análisis y reconocimiento, se logró identificar la veracidad de los sujetos estudiados y que se encuentran inmersos en el contexto que se va a estudiar, en este apartado se evaluó los resultados de los instrumentos que se ejecutaron y fueron desarrollados por las personas, para la obtención de información. La confirmabilidad, es cuando se sigue un camino recorrido por otro autor relacionado a la problemática o fenómeno de estudio, por eso es necesario el análisis documental, con el fin de concluir similarmente, pero desde miradas distintas, para la interpretación personal del investigador, por ello, la investigación contó con teoría que refuerza y permite ver la perspectiva de distintos autores. La dependencia, cuya base es el hecho de recolectar información parecida de distintos estudiosos sobre un campo en particular y se puedan generar resultados parecidos, este punto habla de rescatar los antecedentes del presente estudio con el fin de poder comparar y analizar, también, se puede reconocer como consistencia lógica. La transferencia, con el fin de explorar con más profundidad en el fenómeno de estudio y la manera en la que se ajustaría a realidades y contextos distintos de aplicabilidad como al del presente estudio.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados.

**Tabla 4: Resultados de las entrevistas**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Conoce usted el término salud laboral, lo puede definir?	E1: Se refiere a una sensación de bienestar, tanto física, psicológica, emocional dentro del entorno donde trabajas. E2: Estar bien dentro de tu trabajo, sin presión.

---

E3: Es lo que respecta al tema del comportamiento y bienestar del colaborador dentro de las instalaciones de la empresa.

E4: Lo definiría como bienestar y buenas relaciones.

E5: Es el estado mental que pueda tener una persona dentro de un centro de trabajo.

E6: Es tener un buen ambiente de trabajo, donde tengas todas las comodidades e indumentaria para realizar las funciones.

E7: Sentirse bien en el trabajo física y emocionalmente.

E8: Son las condiciones que se dan en un ambiente de trabajo para lograr el bienestar en la salud de los colaboradores.

---

2. ¿Siente que en algún momento se ha identificado con estrés en el trabajo, a partir de qué situaciones?

E1: En momentos donde por ejemplo hay mucha sobrecarga laboral, sobre todo.

E2: Por lo general los fines de mes, comienza el estrés porque vemos más de una empresa entonces se acumulan varias cosas.

E3: Muchas veces en el trabajo tenemos situaciones en las cuales debemos tomar alguna decisión, la cual conlleva también a gestionar o a dar más de nosotros en el tema de darle una pronta solución y sobre todo reportar a gerencia.

E4: En mi área lidio con bastante estrés porque tengo que ver los problemas de la empresa y constantemente estoy bajo estrés.

E5: El estrés se da constantemente a través de la presión o la carga laboral que puede haber en algunos días.

---

---

E6: El estrés es muy común en la vida de todos los trabajadores, convivimos con eso, lo único que hay que hacer es adaptarnos.

E7: Vivo constantemente con estrés por lo que día a día va pasando.

E8: Hay situaciones que de pronto uno se recarga de trabajo, pero no para que genere un punto de estrés para mí.

---

3. ¿Piensa usted que el estrés laboral puede llegar a afectar de alguna manera a los colaboradores? Explique.

E1: Puede afectar en las relaciones interpersonales, trabajo o en el hogar, por ejemplo, con familia y amigos.

E2: Sí, quizás es un tema de que este estrés uno no sepa cómo controlarlo y llegue como una enfermedad o algo por el estilo.

E3: Sí tanto psicológicamente como físicamente, bueno en mi caso cuando llego a un nivel de estrés demasiado alto tiendo a sufrir dermatitis, y en lo psicológico me pongo más serio.

E4: Depende de la inteligencia emocional y preparación del profesional hay que saber dejar el trabajo en la oficina y después hacer tu vida normal.

E5: Sí, de alguna manera su rendimiento y también en la parte personal, si no se sabe canalizar el estrés también pasa al ámbito personal generando consecuencias negativas.

E6: El estrés afecta en la parte laboral y va ligado al tema de enfermedades.

E7: Sí ya sea físicamente y también emocionalmente puede ser que este mal y así ir a casa afecta de todas maneras.

---

	E8: Hay situaciones en las que algunos síntomas de estrés se vuelven fisiológicos y afecta al trabajador.
4. ¿Considera usted que, existe algún factor principal que dé inicio al estrés laboral en su lugar de trabajo?	<p>E1: La comunicación, por ejemplo, en los correos no se envía la información de manera adecuada y eso causa una molestia o estrés.</p> <p>E2: La presión y la sobrecarga.</p> <p>E3: La presión por parte de las jefaturas.</p> <p>E4: Siempre lidio con problemas porque me encargo del área de auditoría y pues son situaciones que inician el estrés.</p> <p>E5: La carga laboral, después hay otros factores que puede ser la desorganización, la no empatía con las otras personas o poca coordinación con otras áreas.</p> <p>E6: Mi función es no estar fijo en un puesto, estoy yendo de un sitio a otro absorbiendo los problemas de clientes y trabajadores.</p> <p>E7: Cuando no se resuelven los problemas.</p> <p>E8: Pienso que es de acuerdo a las herramientas Psicológicas que tiene cada persona para afrontar.</p>
5. ¿Qué tipo de carencias encuentra usted en su centro laboral, para atender los problemas que se presentan en el colaborador?	<p>E1: Ausencia de soporte emocional, usualmente siempre el área de Recursos Humanos es la que vela por los trabajadores, sin embargo, muchas veces se obvia la salud mental.</p> <p>E2: Los canales y procesos en la empresa son muy lentos, se puede mejorar mucho.</p> <p>E3: Hora irregular, trabajar mucho más del horario establecido.</p>

---

E4: Siento que algunas personas que conforman la empresa no poseen criterio para dirigirse.

E5: Debería haber una mejora en cuanto a gestión y planificación en la empresa y amenore el estrés laboral. Hay personal que lleva muchos años trabajando y creo yo que las áreas más críticas deberían estar lideradas por personas que se sientan completamente satisfechas en su lugar de trabajo.

E6: Es necesario considerar los chequeos ocupacionales al menos anuales.

E7: A veces estamos con estrés y considero que no hay un área con la que podamos hablar y que nos ayuden a manejar este tipo de problema.

E8: Desde mi punto de vista se ha visto cubiertas mis necesidades.

---

6. ¿Ha presentado alteraciones o síntomas como, dolores musculares, problemas de sueño, dolores de cabeza, agotamiento, insomnio, entre otros, que estén deteriorando su salud? Explique.

E1: En un nivel bajo se podría decir, porque no afecta mucho es mis labores.

E2: Sueño, y cuando trabajo muchas horas el cuerpo ya se quiere caer.

E3: El cansancio y la dermatitis.

E4: Sí, esos síntomas, pero considero que esa condición se ha acentuado más porque en la universidad también los poseía.

E5: No, precisamente, pero se debe evaluar el aspecto ergonómico de las personas que están netamente en oficina.

E6: He presentado erupciones de heridas en la cabeza, manchas en los brazos como principio de soriasis y la somnolencia.

---

---

E7: Me han detectado en la espalda una deformación por el tema de que las sillas no son ergonómicas, tengo que llevar terapias, tengo constante dolor de espalda, también he llegado a sufrir de migraña y en tres ocasiones he llegado a emergencia por este tema, e insomnio, pero el insomnio recién apareció en la pandemia con esto del teletrabajo.

E8: Relacionado con el ambiente laboral no, quizás por la rutina que tengo además de ser mamá, eso genera algunos malestares físicos o alteraciones en el sueño.

---

7. ¿Considera que, su espacio de trabajo se adecua a sus necesidades para sobrellevar la jornada laboral? Explique.

E1: Si hay comodidad.

E2: Sí, tenemos un espacio cómodo para poder llevar las actividades.

E3: Sí, bueno tengo una buena silla y un equipo que me ayuda a realizar mis trabajos diarios.

E4: Tengo mis herramientas, mi espacio que considero agradable.

E5: No al 100 %, teniendo en cuenta el análisis ergonómico, por otro lado, la infraestructura no es tan importante, pero, un espacio determinando con un asiento en buen estado sería ideal para una persona que cumple una jornada de más de ocho horas.

E6: Tengo un espacio amplio, pero cuando viajo o voy a otros lugares de la empresa debo buscar un espacio para adaptarme, no tengo espacios fijos.

E7: El ambiente por ejemplo en invierno hace mucho frio, en verano es un sauna, y no se

---



	<p>adecua mucho, no cuento con el tema ergonómico.</p> <p>E8: Considero que es lo adecuado para mis necesidades actualmente.</p>
<p>8. ¿Qué tanta importancia le toma usted a su salud física? Explique.</p>	<p>E1: Suelo comer tres veces al día, podría tomar un poco más de tiempo para hacer ejercicio, considero que me mantengo en un nivel de salud adecuado.</p> <p>E2: Muy poco ahorita, el trabajo me limita a realizar las cosas de este tipo.</p> <p>E3: Si estamos físicamente bien vamos a poder rendir de una forma eficiente en el tema laboral.</p> <p>E4: Sí trato de darle un tiempo, hacer ejercicio por las noches, salir a jugar, le doy importancia, creo que el cuerpo necesita ejercicio y recreación.</p> <p>E5: Es lo más importante para mí, te permite hacer todo lo que concierne a tu vida diaria, sin eso todo lo que uno pueda hacer o tener que hacer no lo va a lograr.</p> <p>E6: Soy deportista me gusta mucho hacerlo y me ayuda a liberar la carga que tengo o el estrés.</p> <p>E7: Me interesa mucho actualmente por lo que me han detectado en la espalda y me preocupa porque todavía estoy joven y no quiero llevar el malestar siempre.</p> <p>E8: Siempre he cuidado mi salud con la alimentación, con ejercicio, con hábitos saludables, en el tema de pronto de descanso</p>

---

	y sueño a veces tengo bastante alteración en ese aspecto.
9. ¿Ha priorizado en algún momento su trabajo más que algún síntoma o dolencia física? Explique.	<p>E1: Sí muchas veces.</p> <p>E2: Sí muchas veces lo he hecho, por fuerza mayor del compromiso con mi centro laboral o la petición de avanzar los encargos.</p> <p>E3: Sí, lo que pasa es que muchas veces debido a la presión que se tiene por dar una pronta solución o información solicitada trato de poner siempre en primer lugar el requerimiento y si tengo alguna cita médica la trato de postergar.</p> <p>E4: Claro sí, he priorizado a veces el trabajo porque las situaciones se ponen un poco complicadas y a veces tenemos que quedarnos un rato más en algunos casos.</p> <p>E5: No hasta el momento, se puede tener molestias ligeras que se puede sobrellevar porque hay un compromiso con tu obligación del trabajo, pero si hubiera algún impedimento de fuerza mayor, no se podría tolerar para realizar buen trabajo.</p> <p>E6: Sí, le doy bastante prioridad al trabajo, soy enfermo de trabajo, me gusta que todo salga bien.</p> <p>E7: Sí, lo he hecho en varias oportunidades, pero yo ya estoy considerando que mi salud es más importante que el trabajo, porque considero que tú puedes encontrar trabajo en cualquier parte y no puedes exponer tu salud.</p>

---

	E8: Sí he sentido algún malestar como resfrió o fiebre y por lograr cumplir pendientes he dejado esperando mi malestar.
10. ¿Realiza usted pausas activas en el trabajo o algún otro espacio de relajación? Explique.	<p>E1: A veces salgo a caminar, bajo y compro alguna bebida y eso me ayuda a despejarme.</p> <p>E2: De vez en cuando, no tan seguido, prefiero estar más en mi sitio y cumplir mis horas, no las pierdo mucho en otras actividades.</p> <p>E3: Sí, trato de levantarme y caminar un poco por las oficinas como charlar un par de minutos y luego retorno.</p> <p>E4: Sí realizo mis pausas activas, tengo un reloj que avisa que debo descansar y toca estirarme, trato de hacerle caso.</p> <p>E5: Sí realizo, por ahí ir un rato a la oficina de a lado, te sirve para salir de tu zona de labores, estirar los músculos.</p> <p>E6: No realizo pausas activas, estoy en movimiento, pero en actividades del propio trabajo.</p> <p>E7: No, de ninguna manera.</p> <p>E8: No realizo, estoy de un lado a otro, pero no como tal la actividad de una pausa.</p>
11. ¿Cómo cree usted que se encuentra actualmente su salud mental? Explique.	<p>E1: Maso menos estable, pero se puede considerar estable.</p> <p>E2: Actualmente está bien, los fines de semana trato de liberar un poco.</p> <p>E3: Bien, realmente si trabajo de una forma adecuada y por el momento no tengo problemas.</p> <p>E4: Me siento bien, he sabido lidiar con mis problemas, separar mis cosas.</p>

---

	<p>E5: Mi salud mental se encuentra bien porque me siento cómoda donde estoy, pero a la vez como en todo lugar hay mucho por mejorar.</p> <p>E6: Mi salud mental por momentos recae cuando me frustro.</p> <p>E7: Ahorita si estoy con estrés, a veces también tengo un poco de ansiedad.</p> <p>E8: Bien, siempre en un inicio hay situaciones que se presentan en el día a día que genera cierta reacción en nuestra salud psicológica o emocional, pero depende mucho de cómo lo abordemos, si tiene afectación o solución.</p>
<p>12. ¿Siente usted que en su familia recae algún peso, cuando se encuentra estresado o fatigado por temas laborales? Explique.</p>	<p>E1: No lo considero.</p> <p>E2: No, trato de diferenciar el trabajo con la familia.</p> <p>E3: Por el no, porque no tengo carga familiar, vivo solo.</p> <p>E4: Sí, cuando compartes con la familia, obviamente se dan cuenta que te encuentras estresado o que tienes una situación complicada en la oficina, sí se percibe.</p> <p>E5: No, tengo mi propia familia y la verdad he tratado desde entonces mantener por separado los problemas que pueda tener, soy respetuosa con mis horarios en cada ámbito de mi vida.</p> <p>E6: No, no mezclo mi trabajo con la familia.</p> <p>E7: A veces el llegar con tantos problemas del trabajo a tu casa quieras o no hay un desfogue y en lo más mínimo estallas, si considero que pasa eso.</p>

---

	E8: Yo pienso que sí, no me sucede porque trato de que no sea así y separar las situaciones.
13. ¿Qué emociones piensa usted que resaltan en su día a día en el trabajo?	<p>E1: Bueno usualmente tengo buen estado de ánimo, me llevo bien con mis compañeros, no, y de vez en cuando un poco de tensión, más que todo tensión en el cuerpo, dolor de la espalda, esas cosas.</p> <p>E2: Soy muy alegre, muy pilas, trato de a veces si está tenso el ambiente impactar mi chispa.</p> <p>E3: Cuando son casos de carga laboral más sobresale ser serio, trato de culminar y muchas veces no soy tan amigable hasta que termine, y luego si trato de generar un buen clima laboral dado que trabajo con varias personas.</p> <p>E4: Trato de ser calmado, analítico, comprender más y ser objetivo.</p> <p>E5: Contenta, optimista, siempre partidaria a ayudar, por ahí me gusta enseñar ante alguna dificultad, soy risueña.</p> <p>E6: A mí me gusta que todo salga bien, mis emociones se basan en ser objetivo, serio y controlado.</p> <p>E7: Cansancio, ahorita no me siento feliz en el trabajo.</p> <p>E8: Alegría, a veces tristeza por algunas situaciones con los trabajadores, cólera también.</p>
14. ¿Siente usted el apoyo de sus jefes/compañeros del trabajo ante	E1: Sí, cuando hay sobre carga laboral la que más me ayuda es mi jefa ella es Psicóloga al igual que yo y me ayuda, si siento el apoyo de mis compañeros.

<p>cualquier carga, de qué manera?</p>	<p>E2: Sí tanto de mi jefatura como de mi compañera que es del área, si estoy recargado me puede apoyar o viceversa.</p> <p>E3: Sí tanto de mi jefatura como de mi área, tratamos de apoyarnos para que no sea una sobrecarga.</p> <p>E4: Sí siento su apoyo y bueno si tengo que solicitar alguna información siempre me dan lo que requiero.</p> <p>E5: Sí de primera mano de mi jefe quien me guía en mi proceso de aprendizaje en el cargo y también de mis compañeros que son soporte.</p> <p>E6: No de todos, no todos se comprometen con la empresa y a veces no tenemos el apoyo de los gerentes, pero no en todas las áreas pasa.</p> <p>E7: No, porque la carga del área de sistemas solamente la tengo yo, no hay ningún área que puede apoyar en este tema.</p> <p>E8: Sí, tengo a cargo el equipo de Recursos Humanos y los chicos son super colaborativos, cuando hay algo que sacar urgente de pronto entre todos colaboramos para sacarlo en marcha.</p>
<p>15. ¿Qué aspectos motivacionales contribuyen a tu rendimiento en el ámbito laboral?</p>	<p>E1: Por el momento lo monetario porque eso también me permite invertir en mis estudios, actualmente estoy llevando un diplomado.</p> <p>E2: Principalmente mi objetivo es seguir aprendiendo en el área y aspirar a una jefatura.</p> <p>E3: Aprender, sobre todo que ahorita estoy en un área que es crítica es esta empresa y que me ha ayudado a conocer varios aspectos en los cuales no tenía mucha experiencia.</p>

---

	<p>E4: Estar bien mentalmente, estar tranquilo, calmado, ser paciente eso me motiva bastante.</p> <p>E5: Principalmente el aprendizaje, conocer, mejorar y también el desarrollo profesional.</p> <p>E6: Mi familia, yo trabajo por ellos.</p> <p>E7: Ahorita no tengo ninguna motivación, tampoco recibo alguna ayuda para capacitaciones, las que llevo yo son mediante mis recursos.</p> <p>E8: Me motiva la superación personal y trascender.</p>
<p>16. ¿Cree usted que algunas veces le dedica más tiempo de lo debido a su trabajo? Explique.</p>	<p>E1: Sí y trae inconvenientes porque la familia no comprende y genera incomodidad.</p> <p>E2: Sí, por ejemplo, los sábados no trabajamos, pero si es que hay algún pendiente trato de poder avanzar, si tengo una salida trato de aplazarlo.</p> <p>E3: Muchas veces trabajo más de lo que es el horario establecido, y sí nos quedamos tarde como hasta la una a veces.</p> <p>E4: No lo siento así siento que a veces es necesario, si la situación lo amerita se debe hacer.</p> <p>E5: He tratado en lo posible de organizarme bien con mis responsabilidades, sin interferir en mis cosas personales.</p> <p>E6: Sí, a veces doy horas de más que debería aprovecharlas con mi familia.</p> <p>E7: Antes si pasaba eso le dedicaba más tiempo, pero ahora siento que necesito más tiempo para mí y mi familia, estoy tratando de manejar eso.</p>

---

	<p>E8: Nunca es extra, ya que tengo un horario establecido y por otro lado tengo otras funciones como mamá que debo priorizar cuando no estoy trabajando.</p>
<p>17. ¿Consideras que tu trabajo puede afectar a tu salud, de qué formas?</p>	<p>E1: Últimamente he estado llevando trabajo a la casa, me quedo un poco más de noche trabajando virtual y por ahí he tenido problemas para dormir.</p> <p>E2: Sí, a veces no salimos a almorzar a nuestra hora entonces eso implica que se inicie la gastritis.</p> <p>E3: El estrés cuando se eleva genera el problema de mi dermatitis y la fatiga.</p> <p>E4: Claro, trato de separarlo, pero de todas maneras algunas situaciones pueden conllevar a tener alguna incomodidad física o causar algo.</p> <p>E5: No, siempre y cuando no haya una carga extrema, no tendría por qué afectarme.</p> <p>E6: Sí, por la misma carga laboral sí puede llegar a afectarme, lo trato de sobrellevar.</p> <p>E7: El estrés ya me está afectando en mis dolores y migraña, son cosas que se van poniendo más complejas.</p> <p>E8: No, creo que si no ponemos atención en ciertas alteraciones de nuestra salud se puedan agravar con el trabajo diario, pero por lo pronto sé que debo cuidarme.</p>
<p>18. ¿Qué aspectos de tu trabajo consideras que te presionan</p>	<p>E1: Bueno últimamente serian problemas para el sueño.</p> <p>E2: Quizás por ejemplo cuando hay dudas de los colaboradores, muchos de ellos no tienen tino para hablar.</p>



<p>negativamente y de qué manera?</p>	<p>E3: Al momento de la solicitud del jefe de información me genera inestabilidad debido a que el sistema que manejamos no es un sistema que entrega información tan precisa para lo que están solicitando.</p> <p>E4: Quizás, el entendimiento y la aprobación del personal a mi cargo sobre mis funciones.</p> <p>E5: El área en la que estoy es crítica y el área exige una presión ciertamente.</p> <p>E6: Cuando existen chismes en la organización que llevan información mal interpretada, sin fundamento, ni investigación previa.</p> <p>E7: A veces cuando ocurre algún problema el jefe en vez de escuchar a todas las partes escucha una sola sin investigar y te ataca, entonces considero eso.</p> <p>E8: Yo creo que hay actitudes, comportamientos o personalidades en los trabajadores que nosotros no podemos cambiar o pretender generar una reacción diferente y se genera cierto estrés.</p>
<p>19. ¿Piensa usted que el ambiente de su trabajo es adecuado para sobrellevar la jornada laboral? Explique.</p>	<p>E1: Sí me siento cómodo, existe buena relación con mis compañeros.</p> <p>E2: Se trata en lo posible sobrellevar las actividades y existe el apoyo que uno necesita.</p> <p>E3: Sí claro, actualmente es importante por parte de los compañeros generar un clima laboral adecuado, para que todos podamos cumplir con lo que se requiere día a día.</p> <p>E4: Sí, por ejemplo, el clima laboral es adecuado, considero que siempre habrá</p>

---

problemas, pero en general existe un adecuado ambiente.

E5: En cuanto al clima laboral hay cosas que mejorar, hacer trabajo en equipo, y eso dependerá mucho de la gestión gerencial.

E6: Sí es el adecuado, porque la empresa te da todo para que puedas desarrollar tu trabajo y en clima laboral con algunos es bueno y con otros no tanto.

E7: Lo que es el trabajo considero que sí, hay compañeros con los que se puede sobrellevar, puedo apoyarme y un poco buscar ese entendimiento y no tanta presión.

E8: En mi área sí, en otras sedes hay un mejor clima y en otros donde no.

---

20. ¿Durante el tiempo que usted está laborando en la empresa, considera que su bienestar se encuentra salvaguardado, de qué manera?

E1: Está salvaguardado, las herramientas que me brindan ayudan a sobrellevar la carga de mis funciones.

E2: No al 100%, pero en lo posible uno trata de cumplir con lo correcto para tener bienestar dentro del trabajo.

E3: Sí, siempre está Recursos Humanos preguntando por nosotros y si todo está bien.

E4: Acá si siento que salvaguardan mi salud, hay preocupación, y yo si lo puedo sentir.

E5: Sí hablando en condiciones laborales cuida mucho las condiciones del trabajador, pero me gustaría que se priorizara más en las necesidades del trabajador en los demás ámbitos de su vida e incluso la satisfacción salarial.

---

---

E6: Sí, porque dentro de la organización se tiene un comité que vela por el bienestar de los colaboradores.

E7: Ahorita considero que sí.

E8: Siempre hay flexibilidad, a pesar de que hay mucha exigencia por resultados, el entorno ayuda a que esta adrenalina ayuda a lograr las metas y sea agradable, un reto más que todo.

---

21. ¿Considera que tiene recursos económicos estables como para gozar de una buena calidad de vida, cómo se ve reflejado?

E1: Sí, bueno por el momento yo vivo con mis padres, recién tengo un año y medio de haber salido de la universidad y durante este trabajo he podido ahorrar para seguir especializándome.

E2: Actualmente también tengo el apoyo de mis padres, pero dentro de lo posible se puede subsistir, no es demasiado lo que se gana, pero me aporta.

E3: Sí, desde mi perspectiva creo que puede existir una mejora, pero en el estándar está bien.

E4: Yo me siento a gusto en la situación que estoy, lo veo reflejado en las oportunidades que tengo y lo que comparto con mi familia.

E5: Recibimos una remuneración que no está acorde para una buena calidad de vida es un poco inestable, ya que, cubre las necesidades básicas, pero a veces no contamos con gastos que se salen del presupuesto.

E6: Sí porque me ayuda mucho el trabajo para sacar adelante a mi familia.

E7: Ahorita no por el tema del sueldo que sigue siendo el mismo de mi contrato inicial y con la subida de precios que hay me desequilibra.

---

---

E8: Sí tengo esa solvencia económica, al punto de que mi trabajo no lo veo como una prioridad para un ingreso económico, podría quedarme en casa con mis hijos, pero más lo hago por un tema de crecimiento personal.

---

22. ¿Siente que su ritmo de vida le permite tener espacios de ocio y diversión? Explique.

E1: Sí, aquí tenemos un horario de lunes a viernes y pocas ocasiones he tenido que entrar a la computadora los días sábados, porque siempre trato de trabajar de lunes a viernes todo lo que me encomiendan, sábados y domingos tengo también otras actividades familiares, con mi pareja, que podemos gozar de manera adecuada.

E2: Sí, lo bueno es que los sábados no trabajamos e implica el fin de semana libre para disfrutarlo libremente.

E3: Creo que sí, sobre todo los fines de semana que no trabajamos a partir de los sábados por la tarde, ya tengo momentos para descansar y dedicarme a hobbies que tengo.

E4: Actualmente es un poco complicado, y también por el tema de la familia, pero trato de pasar tiempo con ellos y hacer lo que me gusta junto a ellos.

E5: No, porque la actividad misma hace que durante mi jornada laboral me enfoque en mi trabajo.

E6: Sí porque trabajamos de lunes a viernes, el fin de semana es libre para tener esos espacios.

E7: Ahorita sí, al menos en los fines de semana según mis posibilidades físicas y de tiempo que pueda tener.

---

---

E8: Trato de darme esos espacios, me levanto muy temprano en el día, 4 a 5 am estoy de pie, trato de tener una hora de ejercicio al día, y los fines de semana me desconecto.

---

23. ¿Considera que algunas veces ha tenido conflictos con su entorno familiar o amical por temas laborales? Explique.

E1: No, el avanzar mi trabajo a tiempo ayuda a que disponga también tiempo para mi entorno.

E2: Familiar no, pero amical sí y por lo general los fines de mes en cierres como es tedioso tendemos a veces a discutir, pero se da solución al final, son cosas que se pueden dar en el trabajo.

E3: Sí, al momento de llegar a casa un poco estresado por el trabajo o algo pendiente, me ha llevado a comportarme de una forma no adecuada con algún familiar.

E4: Sí los he tenido y no lo entienden cuando tienes alguna carga, pueden reclamar mi ausencia, de todas maneras, hay percances.

E5: No, nunca he vivenciado tales momentos, hasta el día de hoy.

E6: En algunos momentos sí, por el tema del trabajo he tenido problemas familiares, pero trato de no mezclar mi trabajo con otros espacios de mi vida.

E7: Sí, he tenido porque a veces hay problemas que en lugar de quedarse en el trabajo lo llevo a casa y hay cosas que se salen de control.

E8: No lo considero, por un lado, familiar si separo mis tiempos, pero amical bueno mis amistades comprenden que yo tengo una familia e hijos.

---

<p>24. ¿Ha sacrificado en algún momento pasatiempos debido a su trabajo? Explique.</p>	<p>E1: Sí, dejé al gimnasio porque el horario del gimnasio, porque casi no lo utilizaba mucho, salía tarde.</p> <p>E2: Sí, a veces no he ido a alguna reunión o almuerzo familiar por el tema del trabajo.</p> <p>E3: Sí creo que en los cierres de mes o de repente en presentaciones con proveedores de la empresa genera de que me tome más tiempo dentro de la jornada laboral.</p> <p>E4: Sí, con la situación de ahorita que es más carga, porque además debo mantener y aportar a mi familia.</p> <p>E5: Sí, ya que ocupo todo un día en mi trabajo y no poseo tardes libres para hacerlo, al menos los fines de semana que los utilizo en mi familia.</p> <p>E6: Normalmente deporte lo practico fines de semana, no interfiere con mi parte laboral.</p> <p>E7: Sí, porque hay momentos en que ha llegado feriados que teníamos que laborar y tenía que quedarme ni modo.</p> <p>E8: Tengo facilidades para estar presente en la vida de mis hijos y actividades de ellos, viajes por fechas especiales en el año, obviamente habiendo cumplido con mis actividades.</p>
<p>25. ¿Cómo impacta en su vida el entorno laboral?</p>	<p>E1: El trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos, ese ha sido el mayor impacto en lo que es mi perfil profesional.</p> <p>E2: Mi aprendizaje diario.</p> <p>E3: Sí, creo que sí ha sido positivo dado a que ha incrementado mi experiencia laboral.</p>

---

E4: Actualmente de manera positiva me ha ayudado a ser más analítico, comprensivo, y objetivo.

E5: Muy positiva de manera personal, porque soy una persona que me gusta estar en actividad y aprendizaje, para poder encaminarme muy bien, pero siempre habrá algo que mejorar.

E6: El trabajo para mi es muy importante y el fin de hacerlo es por dar calidad de vida a mi familia, comodidades y educación.

E7: Ahorita no me estoy sintiendo muy bien hay muchos factores que están influenciando, no puedo identificar eso.

E8: Creo que impacta de manera positiva, es una situación en la que yo misma me reto y me planteo metas u objetivos dentro de la empresa y me hacen como que sentirme bien, satisfecha una vez logrado.

---

26. ¿Cómo percibe el papel de las empresas para combatir el estrés laboral en sus colaboradores?

E1: Es algo pendiente todavía, está en crecimiento, usualmente siguen creyendo que la satisfacción del empleado sigue siendo por la cantidad de dinero que tú le pagues, y no es así, solo con una retribución al aprendizaje es muy bueno.

E2: Hay varias empresas que tengo entendido aplican varias actividades para atender este estrés laboral, que si bien es cierto afecta a algunas personas y lo realizan para que no les impacte mucho y es muy bueno eso.

E3: Creo que por la experiencia que tengo, sí hay empresas que se preocupan bastante en el

---

---

tema del estrés laboral y otras empresas que no lo toman en cuenta.

E4: No son muchas las empresas que se preocupan tanto, no lo percibo muy fuerte en la zona de esta región.

E5: Buscan de diferentes formas de satisfacer necesidades del trabajador, buscando su desarrollo personal, hay varias formas que introducen en su plan como organización, pero no todas quizás se centran en eso exactamente.

E6: Deberían realizar campañas con todo el personal podría ser trimestralmente para ayudar a sacar al trabajador de su zona de confort o estrés, ya que, convivimos con el estrés que creo se ha convertido en una enfermedad.

E7: No siento que inicien con preocupación algún plan que incluya la protección del colaborador para el éxito en la organización.

E8: Ahora le dan más foco a la parte de bienestar a diferencia de antes y en mi experiencia en el área de Recursos Humanos he visto que ha evolucionado bastante, antes era solo planilla y ya hay empresas que dedican todo un área y presupuesto a actividades fuera del foco del negocio.

---

27. ¿Siente usted que se le debe tomar más importancia al bienestar del colaborador,

E1: Sí, sin duda porque un colaborador que no está emocionalmente estable va a afectar directamente lo que es su desempeño laboral, y tarde o temprano va a terminar desistiendo.

E2: Claro es muy importante poder escuchar al colaborador que es lo que necesita de eso

---



<p>desde el ámbito laboral?</p>	<p>depende mucho también su trabajo y lo que él puede ofrecer a la empresa.</p> <p>E3: Sí, es necesario que la empresa pueda contar con las áreas correspondientes, para ofrecer mejor calidad de vida laboral.</p> <p>E4: Obviamente, si el trabajador está bien la empresa va a ir bien.</p> <p>E5: Claro, pero siento que se debe ir más allá que solo mirar al colaborador en el ámbito de trabajo, podría ser preocuparse también por su satisfacción familiar, de salud o entre otros.</p> <p>E6: Por supuesto que sí, el colaborador es pieza fundamental dentro de una organización, si tienes contento al trabajador él va a rendir lo que la empresa requiere.</p> <p>E7: Claro, sí el trabajador es el motor de la empresa y se le debe dar la gasolina necesaria para que avance y progrese.</p> <p>E8: Sí, estoy segura que sí, mientras el trabajador se sienta mejor y con bienestar como físico y psicológico, va a tener un mejor rendimiento.</p>
<p>28. ¿Qué cree usted que se puede hacer para combatir los problemas causantes del estrés laboral?</p>	<p>E1: Sin duda tiene que ser un área de soporte emocional, es importante reconocerlos para que ellos puedan desempeñarse adecuadamente en donde están trabajando.</p> <p>E2: Hacer charlas, capacitaciones, contratar un médico ocupacional que de soporte a los colaboradores.</p> <p>E3: Mediante una mejor integración entre trabajadores, escuchar las opiniones de todos y</p>

---

generar mejoras, de repente una perspectiva es muy diferente a otra.

E4: Reuniones recreativas, paseos, campeonatos, actividades deportivas, de compartir y confraternidad.

E5: La planificación de las actividades depende mucho también el respeto de la empresa hacia sus trabajadores, ser cumplidos y organizados para no invadir e incomodar al colaborador.

E6: Programar días de deporte, ejercicio, paseo con el personal, planificar esas acciones.

E7: Sí tiene que influenciar mucho el área de Recursos Humanos y ver cómo ayudar al personal y ver todo este tema y planificar.

E8: Ayudándoles en el día a día a través de pautas diarias o formando líderes que puedan ayudar a sus equipos a canalizar mejor las respuestas o situaciones que le generen estrés.

---

29. ¿Considera usted que está satisfecho con el sueldo que percibe y el puesto donde se encuentra, por qué?

E1: En el puesto sí, con el sueldo no tanto, pero, en el poco tiempo que tengo de haber egresado creo que es lo justo, pero conforme vaya creciendo creo que si merezco un poco más.

E2: Buenos a veces uno siempre aspira a un poco más, digamos que no tan satisfecho con el sueldo, pero si hubiese la oportunidad de que la empresa pueda un poco aumentar sería muy genial.

E3: Bueno actualmente no estoy de acuerdo con el salario, el puesto creo que ya se debería por la carga laboral contratar a un personal más.

E4: No me quejo, en la situación que estoy me encuentro bien.

---

---

E5: Con el puesto sí, porque es algo nuevo que me gusta hacer, pero con el sueldo creo que de manera personal si habría que mejorar y evaluar al colaborador, aquí hay personas hábiles y capacitadas que deberían estar mejor remuneradas.

E6: Sí estoy contento, la empresa me dio la oportunidad y yo retribuyo a eso y mi puesto me gusta, igual me proyecto a más y para eso debo seguir creciendo en aprendizaje.

E7: Con el sueldo no, pero con el puesto sí, además, yo quisiera en algún momento ascender, pero ya no hay convocatorias internas.

E8: Al sueldo no le doy mucha importancia, definitivamente en la empresa estamos entre la banda del mercado, no estamos por debajo, podría ser mejor sí, pero al no ser una motivación no le doy mucha importancia a la remuneración, pero el puesto si me importa porque ocupo una jefatura y eso me motiva más para desarrollarme en ese aspecto.

---

30. ¿Qué necesitaría usted para ampliar su bienestar en el trabajo? Explique.

E1: Me gusta bastante la tecnología y sería bueno una computadora más rápida, también realizo entrevistas a colaboradores, una cámara web, unos audífonos, ya que, eso me facilitaría mucho.

E2: Alguna capacitación porque no todo va a ser trabajo, quizá también que la empresa haga actividades recreativas, eso sería muy bueno.

---

---

E3: Poder organizarme mejor y sobre todo formar un equipo para tener una respuesta rápida a los requerimientos de gerencia.

E4: Me gustaría una preparación que me brinden para superarme.

E5: Contribuir a que las áreas no trabajen de manera individual y buscar una mejora para la organización y el personal.

E6: Evaluar constantemente el clima laboral, el tema del estrés laboral, capacitar al personal en temas ergonómicos, pausas activas, creo que contribuye al bienestar del colaborador.

E7: Sería mejorar el tema del sueldo, también ver otros incentivos, capacitaciones, que el área de Recursos Humanos también se involucre con el colaborador, eso no se está viendo en la empresa.

E8: Quizás implementar un programa de bienestar o un área, para los trabajadores y eso va a repercutir positivamente.

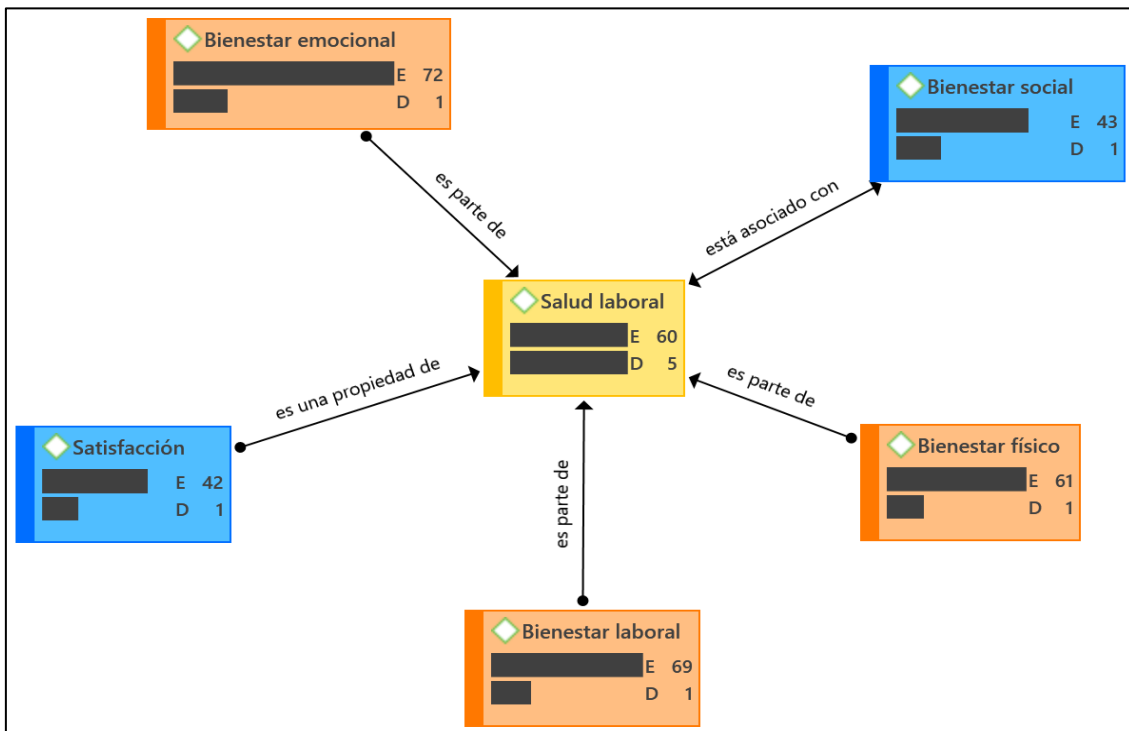
---

Fuente: Elaboración propia.

**Nota.** Guía de entrevista no estructurada ELBI para para medir la percepción de los colaboradores sobre estrés laboral y las repercusiones en su bienestar.

A continuación, se muestra el análisis de los datos de las guías de entrevistas no estructuradas empleadas para la extracción de información, las cuales, fueron procesadas a través del programa Atlas ti versión 9.1.3, obteniendo los siguientes esquemas gráficos.

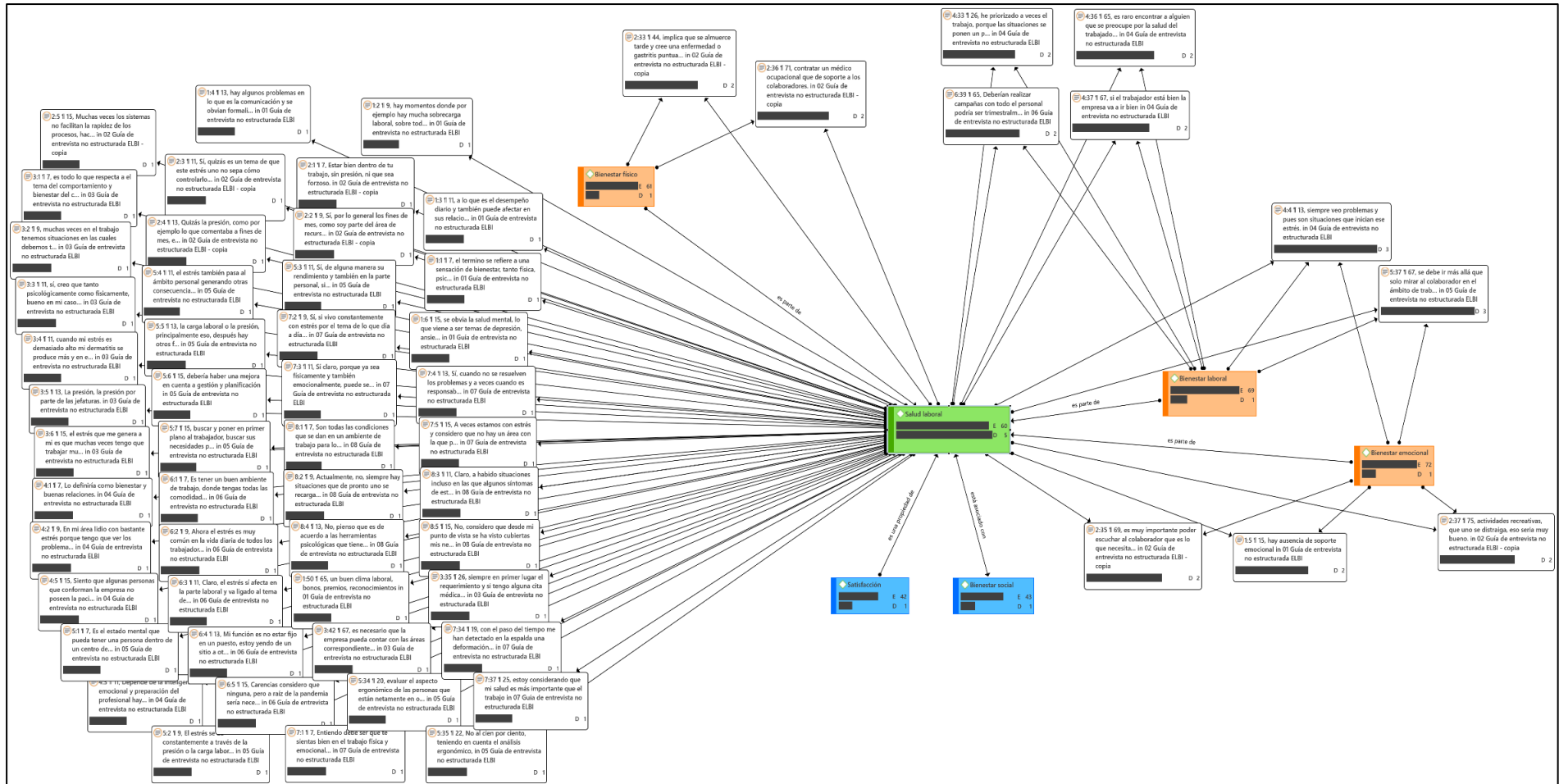
### **Figura 1: Red de categorías o temáticas**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En esta figura se pueden observar los códigos o categorías en los que la usuaria a nombrado y separado para analizar las respuestas de las entrevistas obtenidas. Entonces, el recuadro azul bienestar social está asociado con la categoría salud laboral, así mismo, el otro recuadro azul de satisfacción. Los recuadros naranjas vienen a ser parte de salud laboral, según las citas o codificaciones realizadas por la autora en cuanto a las respuestas de los participantes.

**Figura 2: Categoría Salud Laboral**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que algunas respuestas de salud laboral (color verde) se relacionan con la categoría bienestar físico, laboral y emocional, figurando de color naranja.

## ➤ **Salud Laboral**

De acuerdo a las respuestas de los participantes a cerca de la dimensión salud laboral, la cual consta de cinco ítems, se obtiene que para (6) la definición de la dimensión es la sensación de bienestar en el trabajo y en otros ámbitos de su vida que pueda tener el trabajador dentro de su centro laboral, otros (2) manifiestan que trata de un espacio y ambiente adecuado, infraestructura, herramientas, comodidades y limpieza dentro del trabajo.

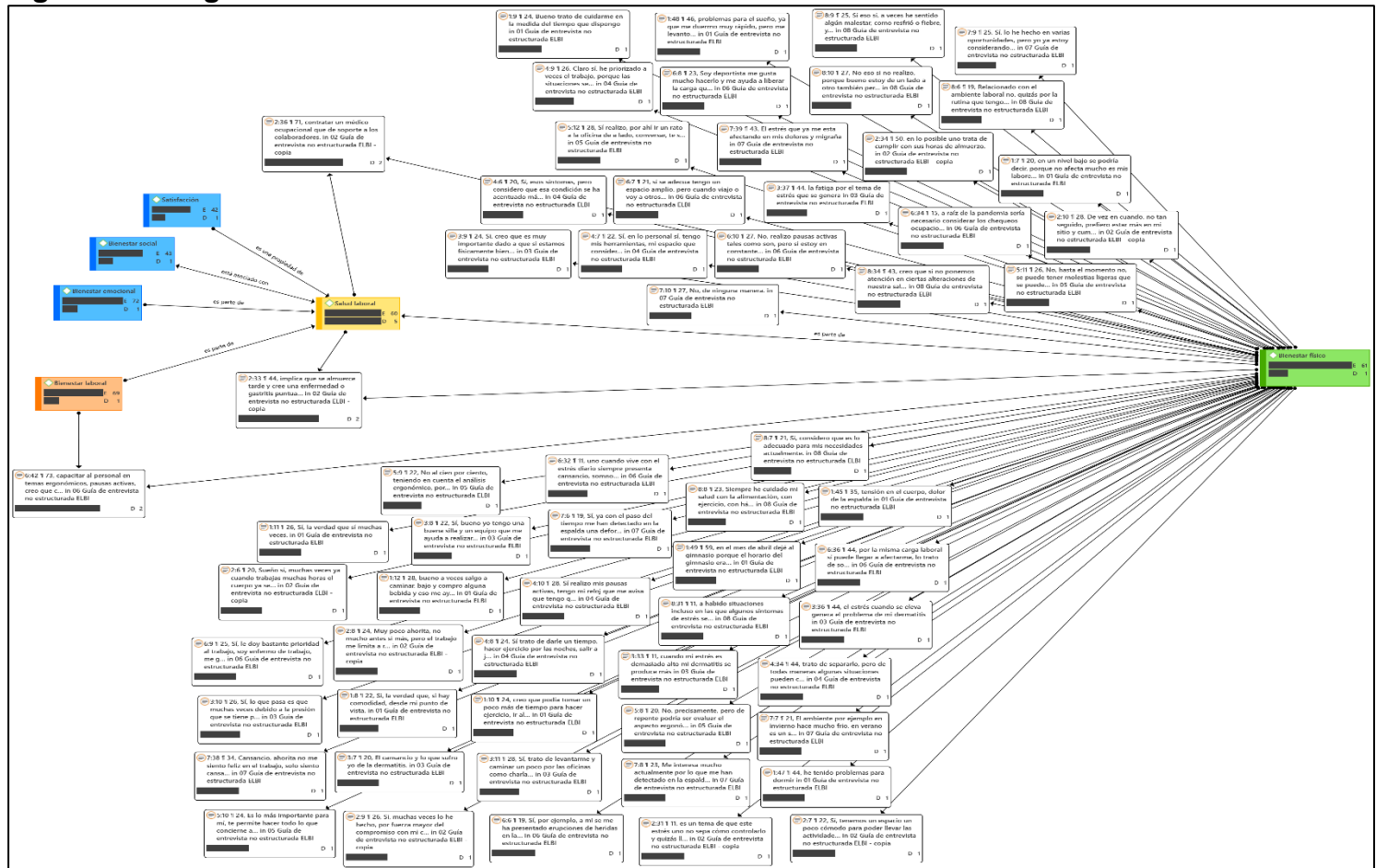
Así mismo, (6) manifiestan que sí se han identificado con estrés en el trabajo, (1) dice que es algo con lo cual se convive día a día y hay que adaptarse, (1) no se ha identificado con estrés.

También, responden si piensan que el estrés laboral puede llegar a afectar al colaborador, (8) dicen que sí puede llegar a tener una afectación que repercute a nivel fisiológico como el inicio de enfermedades si es que no existe un apoyo para canalizarlo.

Acerca de los detonantes del estrés laboral en el trabajo (1) indica que la comunicación de los entes en la empresa, (4) cuando existe bastante carga o presión en sus funciones, (2) los problemas que se absorben de otros colaboradores y que no se resuelven tan rápido, (1) manifiesta que no existe un factor detonante porque cada persona tiene su manera de afrontar las situaciones.

Ahora, de acuerdo a las carencias que encuentran en su centro de trabajo para atender problemas o necesidades, manifiestan (3) ausencia de un área en específico que otorgue soporte emocional tanto a nivel personal como familiar y las relaciones interpersonales, (3) mejorar los procesos y la planificación de la empresa para acelerar el trabajo que piden, (1) ausencia de chequeos ocupacionales o campañas de salud, (1) considera que no existen carencias desde su punto de vista sus necesidades están siendo cubiertas.

**Figura 3: Categoría Bienestar Físico**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que algunas respuestas de bienestar físico (color verde) se relacionan con la categoría salud laboral (color amarillo) y bienestar laboral (color naranja).



### ➤ Bienestar Físico

De acuerdo a las respuestas de los participantes a cerca de la dimensión bienestar físico, la cual consta de cinco ítems, se obtiene acerca de que si han presentado síntomas físicos que deterioren su salud, (3) sí tienen síntomas y dolores físicos cuando se sobrecargan, (3) presentan insomnio, sueño y cansancio, (1) presenta erupciones en la piel en momentos de estrés y carga laboral, (1) debido al tema ergonómico carente en su oficina presenta una deformación en la columna que se ha ido intensificando con los años de servicio.

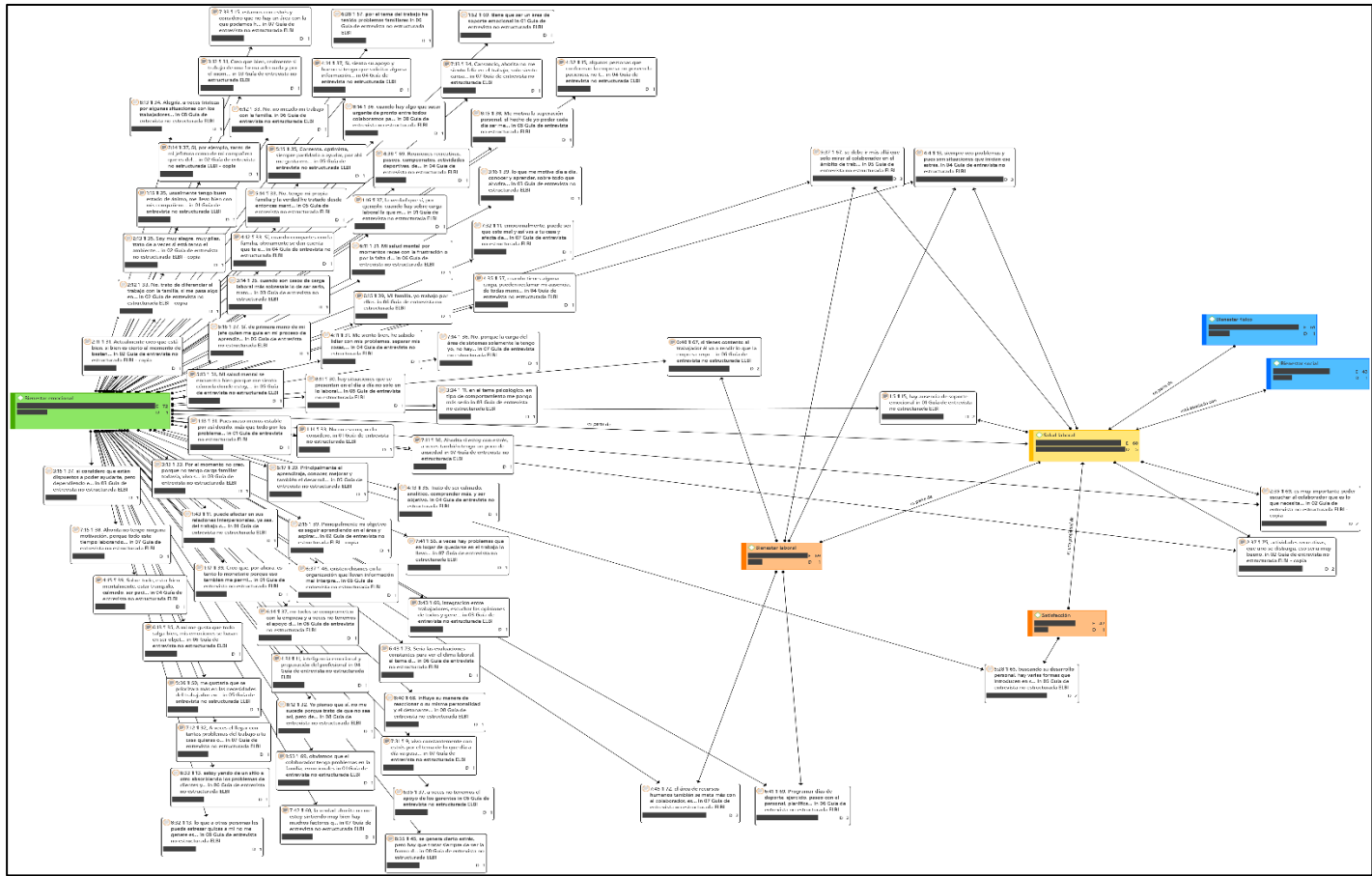
Acerca de si consideran que su espacio de trabajo es adecuado para sobrellevar su jornada, (6) dicen que sí es cómodo y cuentan con lo necesario para el día a día, (1) considera que no es adecuado porque no cuenta con el tema ergonómico en su escritorio, (1) dice que en verano es un espacio demasiado encerrado y en invierno al contrario demasiado frio, además reitera la insuficiencia del tema ergonómico.

Así mismo, en cuanto a la importancia que le toman a su salud física, (4) mantienen el orden y tiempo adecuado en sus comidas, hábitos saludables, hacer ejercicio o deporte e ir al gimnasio, (1) tiene poco tiempo para cuidar de su salud física por el trabajo, (2) consideran que es importante darle tiempo a su salud, (1) por temas de dolor físico en la espalda considera que le preocupa y a la vez le toma importancia haciendo menos esfuerzo.

Ahora, sobre si priorizan más su trabajo que una dolencia física, responden (6) sí muchas veces lo han hecho por terminar pendientes del trabajo, (1) no hasta el momento, (1) actualmente considera que no porque tiene un tema de salud complicado del cual debe cuidar.

Acerca de la realización de pausas activas en el trabajo, (4) indican que sí realizan, pero no como tales solo el hecho de caminar, ir a comprar algo o conversar un momento, (4) no las realizan de ninguna manera y consideran a los trajines del propio trabajo como momentos de distracciones, es decir, moverse de una oficina a otra, ir a dejar un papel, entre otros.

**Figura 4: Categoría Bienestar Emocional**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que algunas respuestas de bienestar emocional (color verde) se relacionan con la categoría salud laboral (color amarillo), bienestar laboral y satisfacción (color naranja).

### ➤ **Bienestar emocional**

De acuerdo a las respuestas de los participantes a cerca de la dimensión bienestar emocional, la cual consta de cinco ítems, se obtiene acerca de cómo creen que se encuentra su salud mental, (3) un poco estable por problemas del trabajo, externos, sobrecarga, ansiedad y estrés, (4) considera que bien y trata de pasar ratos de distracción, (1) manifiesta que no se encuentra bien.

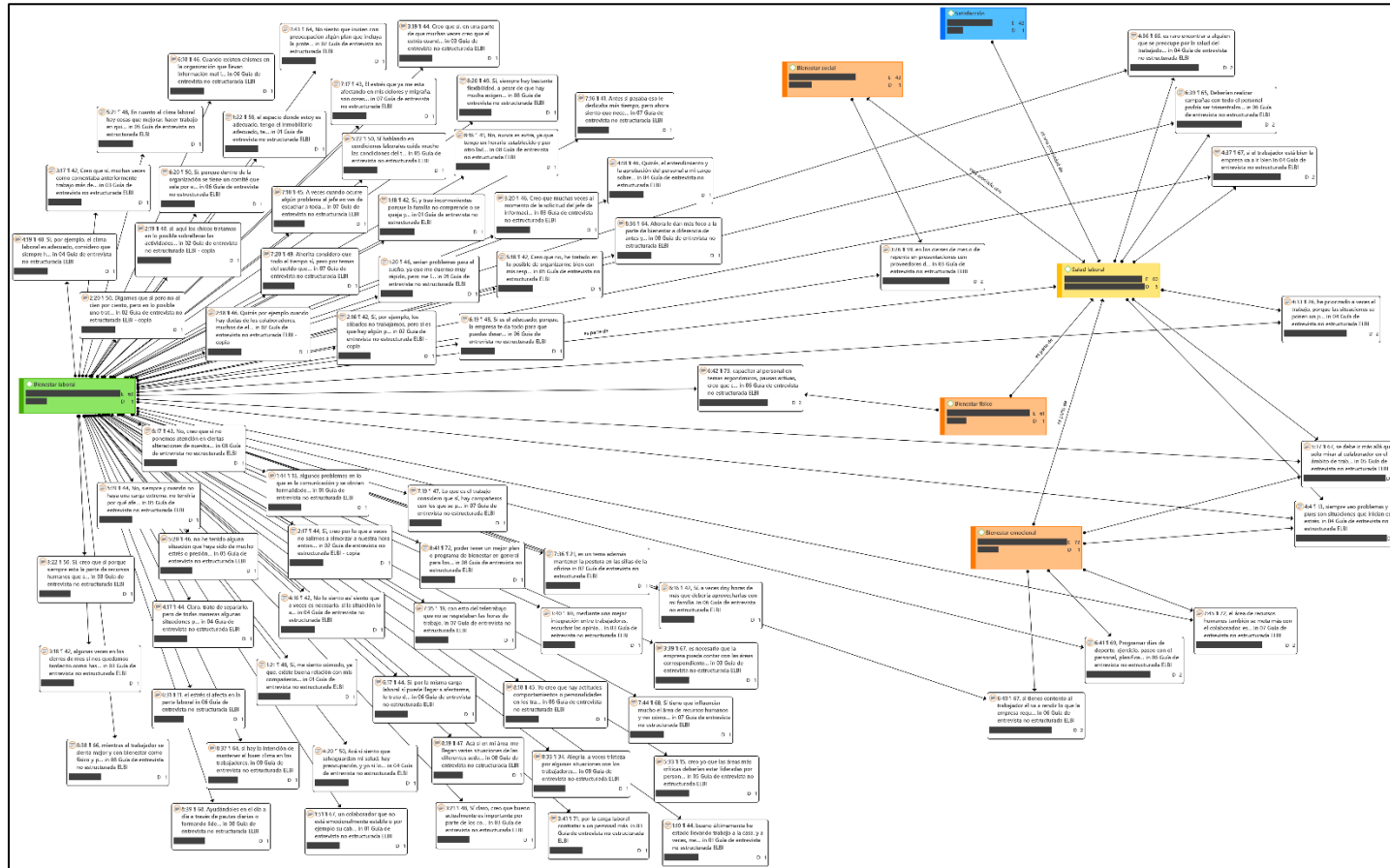
Acerca de las respuestas proporcionadas sobre si recae un peso en el ámbito familiar cuando se encuentra estresado o fatigado por temas laborales, (5) consideran que no, (3) indican que sí sucede.

De acuerdo a las emociones que reflejan en el día a día en el trabajo (3) mencionan que sobresale tensión y seriedad, (2) alegría y optimismo, (1) calma, (1) cansancio y cólera, (1) tristeza y alegría.

Sobre el apoyo que sienten de sus jefes o compañeros de trabajo logran manifestar (6) que sí sienten el apoyo en su respectiva área para acabar rápido y retroalimentarse, (1) considera que no de la mayoría, (1) dice que en su área es muy difícil recibir apoyo porque no todos la manejan.

Por otro lado, los participantes comentan los aspectos motivacionales que contribuyen a su rendimiento laboral, (1) considera que el tema monetario, (1) aspirar a una jefatura, (4) aprender y formarse, (1) su familia, (1) la superación personal.

**Figura 5: Categoría Bienestar Laboral**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que algunas respuestas de bienestar laboral (color verde) se relacionan con la categoría salud laboral (color amarillo), bienestar laboral, físico y social (color naranja).

### ➤ Bienestar laboral

De acuerdo a las respuestas de los participantes a cerca de la dimensión bienestar laboral, la cual consta de cinco ítems, se obtiene sobre si creen que le dedican más tiempo de lo debido al trabajo, (2) sí me ha traído inconvenientes familiares, (1) sí y trato de aplazar salidas para acabar alguna actividad laboral, (1) sí trabajo más del horario establecido porque mi área es de gran soporte, (1) siento que es necesario si la situación lo amerita, (1) no, trato de organizarme, (1) antes sí pero ahora trato de cuidar más de mi salud por mi dolor físico que tengo, (1) nunca es extra, trato de separar bien.

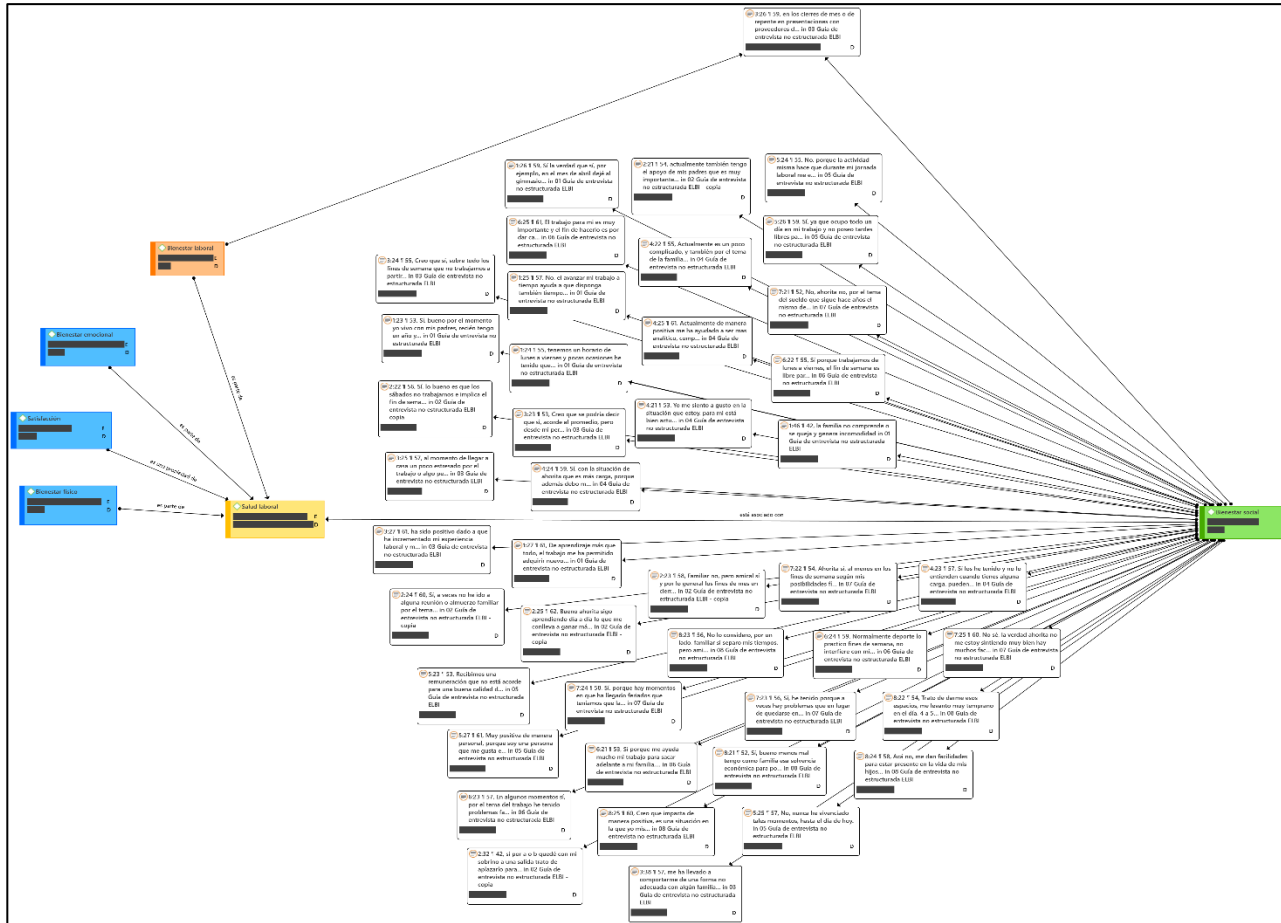
A cerca de que si consideran que su trabajo puede afectar su salud manifiestan, (1) sí últimamente estoy llevando trabajo a casa y tengo problemas para dormir, (1) sí, porque hay veces que no salgo a comer a mi hora y puede ocasionar una gastritis, (1) sí cuando el estrés se eleva mi dermatitis aparece y también la fatiga, (1) no porque no hay carga extrema no tendría por qué afectarme, (1) si no canalizo la carga considero que me puede afectar, (1) sí me está afectando en la migraña, (1) trato de sobrellevarlo pero si me puede afectar físicamente, (1) no, pero creo que debemos saber el límite para cuidarnos.

También indican los aspectos que consideran los presionan negativamente y de qué formas, (1) comenta que los problemas de sueño hacen que no pueda rendir más tiempo, (1) el inadecuado comportamiento de los compañeros de trabajo y su forma de comunicación, (1) el entendimiento y aprobación del personal a mi cargo, (1) la presión de mi área en específico porque es un área critica en la empresa, (1) los malos entendidos dentro de la oficina, (1) cuando el jefe no escucha a todas las partes y ataca, (1) las actitudes y comportamientos de las personas que no puedes cambiar ciertamente.

Así mismo, contestaron al ítem sobre si tienen un ambiente de trabajo adecuado para sobrellevar la jornada laboral, (5) sí me siento cómodo y tengo una buena relación con mis compañeros, (1) hay cosas que mejorar, (2) sí, pero creo que no con todos los compañeros hay buena relación.

Por otro lado, a cerca de sus opiniones sobre si consideran que su bienestar es salvaguardado en la empresa, (2) sí, lo necesario para sobrellevar el trabajo, (1) no al 100 % porque no se cumple la hora de almuerzo, (2) sí porque el área de RR. HH siempre está preguntado por nosotros, (1) solo por el tema del sueldo ya que puedo cubrir necesidades, (1) sí considero que hay flexibilidad, hay descansos, permisos, siempre y cuando cumpla mis deberes.

**Figura 6: Categoría Bienestar Social**



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que una respuesta de bienestar social (color verde) se relaciona con la categoría bienestar laboral (color naranja).

## ➤ Bienestar social

De acuerdo a las respuestas que los participantes a cerca de la dimensión bienestar social, la cual consta de cinco ítems, se obtiene sobre si consideran que tienen recursos estables como para gozar de una buena calidad de vida, (2) por el momento sí porque vivo con mis padres, (1) sí pero podría existir una mejora, (1) me siento a gusto en la situación que estoy, (1) no recibimos un buen salario para el ritmo de vida actual en este país, (1) sí porque con mis recursos económicos que tengo sostengo a mi familia, (1) considero que no porque mi salario sigue igual desde mi primer contrato, (1) tengo solvencia económica para poder tener estabilidad y tranquilidad.

A cerca de que, si sienten que su ritmo de vida les permite tener espacios de ocio y diversión, todos aseguran que sí porque trabajan de lunes a viernes y pueden hacer lo que más deseen en sus fines de semana.

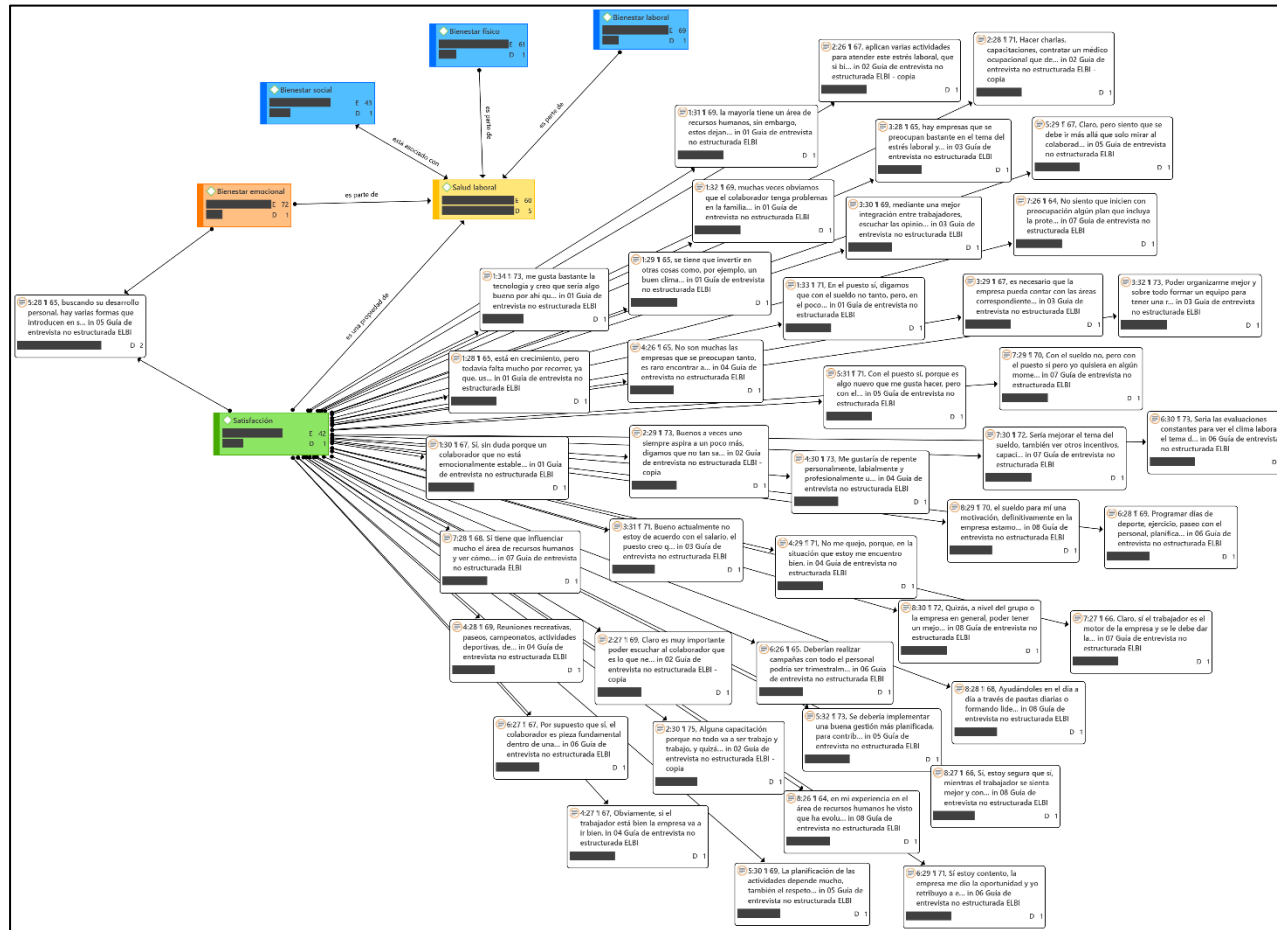
También, sobre si tienen conflictos con la familia o amistades por el trabajo manifiestan, (1) no porque dispongo tiempo para ellos también, (1) amical sí más a fines de mes, (3) sí porque a veces llego estresado y me comporto de manera no tan adecuada, llevo trabajo a casa o reclaman mi ausencia, (1) no he presenciado esos momentos, (1) sí he tenido problemas, (1) no, yo separo mis tiempos y mis amistades también comprenden que tengo una familia.

Así mismo, acerca de que, si sacrifican pasatiempos por el trabajo, (1) sí tuve que dejar el gimnasio por que llegaba tarde, (1) sí a veces no he ido a almuerzos familiares por el trabajo, (1) sí debido a reuniones con proveedores, (1) sí porque tengo más carga familiar y debo trabajar más, (4) no porque me organizo y no interfiere.

Por otro lado, opinan acerca de cómo impacta en sus vidas el trabajo, (7) manifiestan que impacta en su aprendizaje, experiencia y desarrollo como profesionales, además, otorga un salario y comodidades, (1) indica que hay muchos factores que influyen negativamente y no puede identificar el impacto que le genera.



Figura 7: Categoría Satisfacción



Fuente: Elaboración propia.

**Nota:** En la figura se puede observar que una respuesta de satisfacción (color verde) se relaciona con la categoría bienestar emocional (color naranja).

## ➤ Satisfacción

De acuerdo a las respuestas de los participantes a cerca de la dimensión satisfacción, la cual consta de cinco ítems, se obtiene sobre cómo perciben el papel de las empresas para combatir el estrés laboral en sus colaboradores, (1) está en crecimiento y falta mucho por recorrer, (1) hay algunas empresas que aplican acciones para que no impacte en el colaborador en gran medida, (1) hay empresas que se preocupan y otras que no tanto, (1) es raro encontrar que se preocupen por la salud del colaborador, (1) desarrollan planes como organización pero no se centra en el colaborador exactamente, (1) deben trabajar con el colaborador para reducir el estrés, (1) no se observa la preocupación para el éxito organizacional, (1) ahora le dan foco al tema del bienestar y se le dedica un área y presupuesto, pero depende el tipo de empresa, las pequeñas no tienen tantas oportunidades.

Así mismo, acerca de que si sienten que se le debe tomar más importancia al trabajador en el ámbito laboral, (1) sí porque puede estar inestable y afectar su desempeño, (2) es importante escucharlo de eso depende su desenvolvimiento, (1) sí es importante que puedan contar con áreas en especial para atender al colaborador, (1) claro pero no solo en el ámbito personal si no familiar, social, (2) por supuesto el colaborador es pieza fundamental, (1) sí planificar acciones para su bienestar, deporte, integraciones, entre otros.

También, sobre lo que se puede hacer para combatir los problemas causantes del estrés laboral, (2) debe existir un área que brinde soporte emocional, (5) mediante la búsqueda de la integración entre trabajadores, compartir, desarrollar planes de actividades para la distracción, (1) ayudando a canalizar emociones y formando líderes.

Por otro lado, a cerca de su satisfacción por el sueldo que perciben y puesto que ocupan respondieron, (4) con el puesto sí pero el sueldo no tanto o se debería aumentar el personal para disminuir la carga, (1) no me quejo en la situación que estoy me encuentro bien, (2) con el puesto y sueldo sí, (1) el sueldo no es motivación, busco aprender.

Por último, se les pregunta lo que necesitan para ampliar su bienestar en el trabajo, (1) tener equipos más rápidos para facilitar el trabajo, (1) capacitaciones y actividades de integración, (1) tener un equipo de trabajo para responder más rápido, (1) preparación por parte de la empresa, (1) mejor planificación y trabajo en equipo con todas las áreas, (1) evaluar el clima laboral, estrés laboral, el tema ergonómico y las pausas activas, (1) mejorar los sueldos, tener incentivos y que el área de Recursos Humanos se entrometa con el colaborador, (1) tener un mejor plan o programa de bienestar en general para los trabajadores.

### **3.2. Discusión**

En primer lugar, dentro de los resultados se tiene que los participantes manifiestan lo siguiente: la presión laboral, sobrecarga de actividades, no resolver los problemas a tiempo y entre otros factores, repercuten negativamente y les genera el acrecentamiento del nivel de estrés laboral, que contribuye a no tener satisfacción para poder sobrellevar la jornada de trabajo y por ello disminuir el desempeño en las actividades que tienen destinadas. Entonces, se contrasta la información de la OMS (2022) quien manifiesta que, el bajo desempeño de los colaboradores y otras deficiencias son a causa del estrés laboral. Así mismo (Alfonso et al., 2018) donde mencionan a (Blandin y Martínez, 2005) indican que los trabajadores que se sienten perturbados despliegan mayor riesgo a una baja producción. Si se diseñan propuestas para generar mayor productividad en los colaboradores de una empresa, no solo se identificarán con sus funciones y el puesto que ocupan, sino también fortalece la identidad con la cultura organizacional y la afinidad con las áreas que se da a partir de la implementación de dichas propuestas, convirtiéndose en una red de apoyo y soporte para el trabajador.

También se destaca de la información obtenida que, se debe desarrollar dentro de la organización una mejor planificación la cual salvaguarde el bienestar de los trabajadores, así como, la implementación de áreas que atiendan netamente las necesidades y den el soporte al colaborador, se menciona también dar prioridad a las personas identificadas con trastornos emocionales y psicológicos. Así mismo, el tema de la salud física, como la ergonomía, la cual está afectando la salud de algunos colaboradores, intensificando las deformaciones de columna, migrañas, insomnio, erupciones en la piel y soriasis. Al igual, se identifica ciertas situaciones

de estrés que al ser rebalsadas les genera ansiedad, frustración y problemas internos con los cuales lidiar. De acuerdo a la investigación de Pardo (2021), concluye que los altos índices de estrés influyen en el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores. Por ello, se toma lo mencionado por Martínez (2020), el estrés laboral llega a ocasionar perjuicios a nivel psicológico y de salud que se pueden desencadenar a partir de factores como las condiciones del espacio, el puesto, el orden u organización de la empresa. La puesta en marcha de campañas preventivas y capacitación constante al personal de una organización va a permitir crear un ambiente con espacios protectores, donde el usuario utilice buenas prácticas laborales que combatan aquellas situaciones que sitúen en peligro o desventaja su integridad.

Se obtiene además que los canales de desfogue de la carga laboral llegan a darse en el ámbito familiar de manera inadecuada, llegando inclusive a evadir en otros casos el tiempo de calidad por las responsabilidades de trabajo, de igual manera, se originan en el entorno amical. Así es que (Mejía et al., 2019, como se citó en Rodríguez et al., 2022) en su investigación sobre los factores asociados al estrés laboral, concluye en que tales situaciones de estrés pueden ser llevadas tanto en el trabajo como fuera de él. Un trabajador que dedica aproximadamente ocho horas diarias, espera el término de su jornada laboral para compartir con el núcleo esencial que es la familia, o para algunos casos el círculo amical, cuando los detonantes del estrés laboral no logran ser manejados se tiene a un colaborador insatisfecho no solo en el ámbito laboral, sino también en otras etapas de su vida. Así que, cuando se promueve que los colaboradores fortalezcan los vínculos con sus redes de apoyo, se ve incrementada la identidad y propósito con la organización, ya que, el trabajador se siente parte de una empresa involucrada en velar por el bienestar del personal, considerando que todo ello va a equilibrar al usuario.

Se observa que para algunos colaboradores es de impacto que ciertos sucesos sean nombrados como negativos y para otros como una forma de aprendizaje, no obstante, se puntualiza que todos no poseen las mismas personalidades, siendo afectados en la medida en la que interiorizan los hechos presentados. Por lo cual (Amaya et al., 2019, como se citó en Pacush, 2022),

señalan a la Teoría Transaccional del Estrés y los Procesos Cognitivos, que se fundamenta en que cada individuo puede pasar o vivir experiencias y exigencias iguales, pero canalizarlo de maneras diferentes. Por ello, algunos pueden tomar ciertas problemáticas que puedan desencadenar estrés como una desventaja o amenaza y otros como oportunidades.

Por otro lado, los participantes afirman la presencia del área de Recursos Humanos, encargada de velar por los colaboradores con el fin de promover el desempeño e incentivarlos a perseguir los objetivos de la organización como propios; en el proceso de la recolección de datos existen controversias, algunos se sienten satisfechos y otros insatisfechos, unos mencionan que sí reciben el soporte ante cualquier problema o necesidad presentada, mientras que otros indican que no visualizan que exista una preocupación y escucha activa para mejorar o reducir ciertas situaciones que van a generarles estrés. Así mismo, en el estudio de (Torres et al., 2020) acerca de la influencia del estrés en el desempeño de colaboradores, añade que no es posible mencionar éxito organizacional si existen trabajadores en riesgo psicosocial. Tomando en cuenta los resultados, se visualiza que algunos participantes lidian con incomodidades ligadas al trabajo, como la sobrecarga laboral, no se sienten escuchados y apoyados por sus jefes inmediatos, y entre otros influenciadores que no les permite identificar su comodidad o el impacto actual del trabajo en sus vidas. Existiendo situaciones que se deben mejorar, reestructurar o implementar, ya que, no puede haber una división en perspectivas de bienestar dentro de la empresa tan opuestas, por lo que es de suponer que cada colaborador debería obtener un trato igualitario con las mismas posibilidades.

Como último punto, dentro de la recolección de información, los entrevistados consideran la apertura de más áreas, junto a la implementación de personal calificado para atender los casos presentados, por esa razón, se añade a esta discusión reforzar la propuesta de efectuar la presencia del profesional en Trabajo Social al ámbito empresarial, pues cuentan con las herramientas, técnicas e instrumentos y la metodología para coberturar las diferentes casuísticas a presentarse en el campo de acción. Por ello se toma como referencia a la (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014, como se citó en Bautista et al., 2023) la cual define al Trabajo Social como una profesión que va a promover

la mejora social, atender y resolver las problemáticas que se presentan en los individuos, como a su vez también fortalecer y liberar a los usuarios para aumentar el nivel de bienestar.

El presente estudio posee la importancia de profundizar las situaciones que conllevan a que el colaborador no pueda desenvolverse laboralmente de forma efectiva debido al estrés laboral reducido o alto que se manifiesta por distintos factores, obteniendo así con el transcurrir del tiempo como resultados, un bajo nivel en su calidad de vida y bienestar. Con ello, la investigación busca complementar conocimientos que contribuyan a darle mayor interés al bienestar de las personas, priorizando este ámbito en especial que es la empresa, la cual, necesita de sus trabajadores para realizarse y cumplir con las metas diarias, hoy en día se apuesta mucho más por el personal en una corporación, pero es necesario mantener su estadía con buenas prácticas laborales que no perjudiquen su bienestar físico, emocional, laboral y social. De igual manera, la autora busca resaltar la presencia del Trabajo Social en la investigación, esperando que más información pueda ir yendo a la luz y la profesión pueda visualizarse abarcando mucho más cada vez y sea una disciplina valorada no solo para aquellos que se sientan vulnerados, si no para todos los que conformen el espacio y la dinámica de intervención social.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

De acuerdo al objetivo, se logró determinar la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC, dicha información fue recolectada por medio de la guía de entrevista no estructurada, creada por la autora de la presente investigación, luego fueron transcritas para posteriormente ser procesadas y analizados para su discusión.

Además, se logró explicar la percepción sobre el estrés laboral y las repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC, donde a través del procesador de texto Atlas Ti versión 9.1.3 se pudo ordenar las respuestas proporcionadas en cada entrevista, para que se

proceda a narrar los resultados y posteriormente discutir con otros autores, junto a la opinión de la investigadora.

Así mismo, podemos concluir que en la dimensión salud laboral la mayoría de los participantes (8) conoce y puede definir el término de salud laboral resumiéndolo en bienestar general, ambiente adecuado, poseer comodidad y limpieza dentro del trabajo, (7) si se han identificado con estrés laboral, todos (8) consideran que les puede afectar a su salud si no manejan la situación, (7) indicaron que los detonantes más comunes son los problemas propios del trabajo, la presión y sobrecarga laboral, (4) manifestaron que hay carencia de un área que brinde en su totalidad el soporte en todos los ámbitos de colaborador desde la salud, hasta lo personal, emocional y familiar.

En lo que respecta bienestar físico (8) indicaron que sí han presentado síntomas fisiológicos que aparecen en estrés alto y en otros se han vuelto perennes, (6) manifestaron que su espacio de trabajo es adecuado y (2) no están satisfechos con su espacio brindado, (7) dijeron que le ponen atención a su salud física dependiendo su condición, (1) no tiene mucho cuidado con su salud física, (6) han priorizado el trabajo más que un dolor o síntoma, (2) no priorizan el trabajo antes que un dolor o síntoma, (8) no realizan pausas como tal, solo indican que se levantan y caminan por la misma jornada laboral.

De acuerdo al bienestar emocional, los participantes consideraron acerca de la salud mental, que (4) se encuentra bien y estables, (3) poco estables, (1) no se encuentra estable y se encuentra insatisfecho en su lugar de trabajo, (3) dijeron que en sus familias recae peso cuando se encuentran estresados por el trabajo, (5) respondieron que saben separar su trabajo, luego, sobre las emociones que reflejan en el día a día en el trabajo los participantes mencionaron que sobresale tensión y seriedad (3), alegría y optimismo (2), calma (1), cansancio (1), colera, tristeza y alegría (1), sobre el apoyo que reciben de sus superiores o compañeros (6) consideraron que sí lo reciben y (2) no se sienten apoyados en su mayoría, en cuanto a la motivación para su rendimiento laboral (1) consideró que el tema monetario, (1) aspirar a una jefatura, (4) aprender y formarse más, (1) su familia, (1) la superación personal.

Respecto al bienestar laboral (5) le dedican más tiempo de lo debido a su trabajo, (3) tratan de organizar sus tiempos para no sobrepasarse, (6) dijeron que el trabajo pueda afectar su salud, (2) negaron la posibilidad de que les afecte, (8) manifestaron que sí existen aspectos que los presionan de manera negativa en su trabajo, (5) se sienten cómodos en su lugar de trabajo y (3) manifestaron que se debe mejorar ciertas cosas, además, (6) consideraron que su bienestar esta salvaguardado, (1) solo considera el sueldo como único beneficio, (1) no al 100%.

Del mismo modo en la dimensión de bienestar social acerca de que si tienen recursos económicos estables para gozar de buena calidad de vida refirieron (6) que sí están a gusto con la situación y que también puede haber mejoras, (2) consideraron que no porque no existe un buen salario acorde al mercado, todos (8) aseguraron tener espacios de ocio y diversión según sus posibilidades, (4) opinaron que han tenido problemas familiares o amicales por el trabajo, (3) no ha presenciado tales situaciones, (4) han sacrificado pasatiempos por el trabajo y (4) no refieren haberlo hecho, por otro lado, (7) dijeron que el trabajo impacta positivamente y (1) no puede identificarlo porque no se encuentra en comodidad.

Por último, en la dimensión de satisfacción (6) manifestaron que hoy en día las empresas tratan de combatir el tema del estrés laboral pero que aún no es suficiente y tiende a mejorarse, (2) dijeron que es poco común y no hay mucha preocupación, todos (8) indicaron que es debido a su importancia al trabajador, ya que, es la pieza clave para el funcionamiento de la organización, los participantes refieren acerca de lo que se debe hacer para combatir el estrés laboral, (2) otorgar soporte emocional, (5) implementar planes de acción que contengan también actividades preventivas, distractoras y de integración, además, sobre la satisfacción de sueldo y puesto (6) dijeron que el puesto es de conformidad pero el sueldo no tanto, (2) se encuentran en satisfacción, y para culminar pudieron responder en lo que respecta sus necesidades para ampliar el bienestar en su trabajo, (2) fomentar el trabajo en equipo para culminar pendientes, (5) preparación, capacitaciones e integraciones para liberar la carga, fomentar un mejor plan de bienestar y procurar la intervención en el clima laboral, estrés laboral, y la prioridad del tema ergonómico, (1) proyectar mejores sueldos y que el área encargada del colaborador se pueda entrometer a mayor medida.



## **4.2. Recomendaciones**

Para los colaboradores, es preciso señalar que el trabajador podría ser retribuido además del aspecto salarial a otros factores motivacionales, por ejemplo, identificando sus necesidades y ofrecer mejorar el nivel de aprendizaje, en esta parte quizás no se pueda llegar a cubrir aumentos, pero está siendo contribuido en su crecimiento profesional y generándole más experiencia para beneficio de la propia organización y del colaborador cuando considere escalar a otras oportunidades de trabajo, del mismo modo, se puede hacer en los demás ámbitos de su vida como en el aspecto preventivo de la salud física y emocional donde la familia del trabajador pueda ser partícipe, a fin de que alcancen a sentir que la organización se preocupa por salvaguardar la integridad y bienestar.

Para la empresa, deberá existir una mejor articulación entre las áreas de trabajo, donde según sus posibilidades puedan retribuirse apoyo y trabajar en equipo para a la vez disminuir la presión y carga laboral, del mismo modo, se hace un llamado a los encargados del área de Recursos Humanos y al gerente de la organización para monitorear el accionar de sus colaboradores a cargo, con el fin de motivarlos, apoyarlos y fortalecer en ellos competencias para la superación personal y profesional. Además, se recomienda poder implementar según las prioridades de la organización más personal para cumplir con las metas y objetivos de trabajo diario, de esa manera proporcionar respuestas rápidas a la información requerida y salvaguardar el bienestar emocional y laboral del colaborador.

Para las jefaturas de la organización, se recomienda que el área de Recursos Humanos pueda destinar toda una planificación y presupuesto para ofrecer soporte al colaborador o de lo contrario apostar por implementar una sección o subárea que se encargue netamente del soporte y acompañamiento al trabajador, así mismo, identificar a los profesionales indicados para implementarla, destacando la importancia de experimentados en el tema de la salud, psicológico y también en lo que respecta el ámbito social, quienes intervienen, dan acompañamiento al trabajador y brindan una intervención adecuada para la superación de aquellas situaciones que limitan su desenvolvimiento y desarrollo.

Para los estudiantes de Trabajo Social, mencionar que es necesario seguir investigando y empoderando a la profesión de Trabajo Social por medio de más estudios que busquen generar el impacto de la intervención de esta disciplina en el ámbito empresarial, al igual que a los demás espacios donde se desarrolla el profesional, ya que, la realidad es muy dinámica y cada día se suscitan nuevas interrogantes o ansias de poder conocer sobre uno o varios temas de intervención social, esto es una invitación para que en el futuro puedan más estudiantes sacar a relucir investigaciones que aporten a la disciplina e intervenga la teoría junto a la practica una vez sean introducidos a un campo en especial dentro de la profesión.

Para los Trabajadores Sociales, trabajar en la capacidad de investigar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar planes, programas y proyectos que generen resultados claves en cualquier espacio de intervención, con el fin de buscar la autorrealización, empoderamiento, bienestar y mejorar la calidad de vida, ya sea, a nivel individual, familiar, grupal o comunitario. Así mismo, animar a seguir capacitándose o emprender nuevos estudios, los cuales además de fortalecer el perfil de un currículum, contribuirá a más preparación con el fin de afrontar casos, compartir aprendizaje y experiencia a aquellos que lo necesitan y al mundo entero.

## REFERENCIAS

- Alfonso, A., Blanco, C., Lemos, S., y Maza, O. (2018). *Análisis del estrés laboral y del bienestar psicosocial de los colaboradores en la unión temporal Vial Belén 2018 - Frente Belén de los Andaquies*. [Trabajo para optar la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Tecnológica].  
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/653/AN%C3%81LISIS%20DEL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20%20Y%20DE%20BIENESTAR%20PSICOSOCIAL%2012%20diciembre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alcantara, P. (2023). *Estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo].  
<https://core.ac.uk/download/581027325.pdf>
- Arispe, A., Yangali, V., Guerrero, B., Lozada de, B., Acuña, G., Arellano, S. (2020). *La Investigación Científica, una aproximación para los estudios Posgrado*. Departamento de Investigación y Postgrados Universidad Internacional del Ecuador Guayaquil.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- BBVA. (2024). ¿Qué es el bienestar social? Cuando economía y felicidad van de la mano. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-es-el-bienestar-social-cuando-economia-y-felicidad-van-de-la-mano/>

- Bautista, J., Franco, R., Mendivelso, V. (2023). Trabajo Social durante la pandemia por la COVID-19. Influencia y Herramientas significativas. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9077146.pdf>
- Barrientos, M. (2021). *Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021*. [Tesis para optar el grado de Bachiller en Psicología, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1181/1/Deysi%20Mendez%20Barrientos.pdf>
- Belmont, I. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Observatorio de Bioética y Derecho*.
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista digital de Investigación en Docencia Universitaria* (16).
- Caldera, G., Ortega, C., y Sánchez, R. (2021). Bienestar subjetivo: Autopercepción en beneficiarios de un Programa Social en Guanajuato, México. *Scielo* (29).
- Calderón, C. (2020). Trabajo Social Empresarial, modelo de Trabajo Social Empresarial. <https://www.mitrabajoessocial.com/trabajo-social-empresarial/>
- El Comercio. (2020). Chiclayo: noticias, historia, atractivos turísticos y absolutamente todo sobre la región.  
<https://elcomercio.pe/peru/lambayeque/chiclayo-noticias-chiclayo-hoy-clima-mapa-ubicacion-chiclayo-districtos-datos-lugares-atractivos-turisticos-festividades-e-historia-altura-poblacion-turismo-peru-noticia-nnda-nnlt-656086-noticia/?ref=ecr>
- Fraile, P. (2023). Más allá de la economía del bienestar. El enfoque de las capacidades de Amartya Sen y Martha C. Nussbaum. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas* (40), 121-141.

- Garcés, O., Loli, P., y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 23(2).  
<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Gobierno regional de Lambayeque. (2021).  
<https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/34645?pass=OTAwMDE=>
- Grupo ACMS Consultores. (2022). Salud laboral: Protegiendo al trabajador.  
<https://www.grupoacms.com/blog/seguridad-salud-laboral>
- INSP. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Mexico.  
<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? El Comercio.  
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Luna, G., Nava, C., Martínez, C. (2022). El diario de campo como herramienta formativa durante el proceso de aprendizaje en el diseño de información. *Dialnet* (11).
- Marco Metodológico. (s.f.). <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094733/cap03.pdf>
- Martínez, M. (2020). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en tiempos de Covid-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud* (10), 301-321.
- Mayorga, Q. (2023). *Participación ciudadana y el rol del Trabajador Social*. [Trabajo de integración curricular, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37999/1/BJCS-TS-439.pdf>

Montalvo, M. (2020). *Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. Chiclayo.*

[Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL\\_MontalvoMundacaWilder.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL_MontalvoMundacaWilder.pdf)

Montenegro, O. (2019). Los criterios científicos de credibilidad.

<https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2019-criterios-cientificos>

Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

ORH. (2020). Observatorio de RR.HH. [https://www.observatoriorh.com/orh-](https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html)

[posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html](https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html)

Pacush, G. (2022). *El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad*

*Provincial de Huaylas.* [Tesis para optar grado de Licenciada en Administración, Universidad San Pedro, Huaraz]

[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/22561/Tesis\\_74584.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/22561/Tesis_74584.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pachon, J. (2021). ¿Por qué un colaborador es el elemento más importante de una

organización para el 2021?. [https://zalvadora.com/noticias/por-que-un-](https://zalvadora.com/noticias/por-que-un-colaborador-es-el-elemento-mas-importante-de-una-organizacion-para-el-2021)

[colaborador-es-el-elemento-mas-importante-de-una-organizacion-para-el-2021](https://zalvadora.com/noticias/por-que-un-colaborador-es-el-elemento-mas-importante-de-una-organizacion-para-el-2021)

Palas, G. (2021). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de entidades financieras Crediscotia y Scotiabank del distrito de Tumbes - 2019.*

[Tesis para optar grado de Licenciado en Psicología, Universidad Nacional

de Tumbes].

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2448/TESIS%20-%20PALAS%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rada, D. (s.f.). El rigor en la investigación cualitativa: Técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad.

Rodríguez., Sierra., Vargas., y Fuentes. (2022). Efectos del Estrés Laboral post pandemia en trabajadores de una empresa del sector comercial en la ciudad de Bogotá. *Dialnet* (19).

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9184653.pdf>

Sheron, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín-Lima*. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73700/Sheron\\_PMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73700/Sheron_PMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, R., Colorado, V., y Gaviria, L. (2020). Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraago en el departamento Caquetá.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2020). Definición de Percepción [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=m9oypiaLURs>

Vallejo, N; López, Z; Rubio, E; y Véliz, G. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de Riesgos Psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 707-721.

- Vallejo, H. (2023). Experiencias docentes sobre la enseñanza transversal de la semiología en un programa de medicina de una universidad Colombiana. *Artículo de investigación científica*, 19(2).  
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/4712>
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Vadivia, L., y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Vera, E. (2022). *Bienestar emocional y productividad en asesores comerciales de empresa de telecomunicaciones, sedes Cusco, Puno, Tacna, Moquegua*. [Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86352/Vera\\_E\\_KL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86352/Vera_E_KL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

### Anexo 01: Resolución de aprobación del título de la investigación



Universidad  
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1191-2022/FADHU-USS

Pimentel, 28 de noviembre del 2022

#### VISTO

El oficio N° 0087-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 24 de noviembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis); y:

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el oficio N° 0087-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 24 de noviembre del 2022, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan modificación de los temas de Proyectos de Tesis que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

RESOLUCIÓN N° 1191-2022/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR** el cambio de los temas de investigación (Tesis), siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA SALUD MENTAL EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS. JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022"
2	ARANDA AGUILAR JENNY NATALY	"INFLUENCIA DEL SOPORTE FAMILIAR EN LA CONTINUIDAD DEL TRATAMIENTO DE LOS PACIENTES CON TUBERCULOSIS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO. HUAMACHUCO, 2021"
3	- ARISTA AMPUERO CAROLINA - BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU, NIVEL SECUNDARIO. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022"
4	- CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA - LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA	"PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA SOBRE LA ACCESIBILIDAD AL TRANSPORTE PÚBLICO. DISTRITO ATE VITARTE, 2022"
5	CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL	"SITUACIÓN DE ABANDONO DEL ADULTO MAYOR EN LOS BENEFICIARIOS DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAUL. CHICLAYO, 2022"
6	CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA	"FACTORES DE RIESGO SOCIAL Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN LOS ADOLESCENTES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"
7	- CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA - CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE	"INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA ZONA CENTRO DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022"
8	DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY	"PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL ADULTO MAYOR DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PRIMERO DE JUNIO. CHICLAYO, 2022"
9	DIAZ LÓPEZ XIMENA YTHAMAR	"DINÁMICA FAMILIAR EN LA REINSERCIÓN SOCIAL DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"
10	ESPINOZA VILLANUEVA ANGELICA MARIA	"FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL RIESGO DE DESPROTECCIÓN FAMILIAR, EN LA DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE LA MOLINA, 2022"
11	FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELI	"PERCEPCIÓN SOBRE EL BIENESTAR PERSONAL DE LAS MUJERES DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"
12	- HURTADO TORRES RUT ANALY - MALCA RIOS JEANCARLO SEBASTIAN	"ACOMPañAMIENTO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN ADULTOS MAYORES DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAUL. CHICLAYO, 2022"
13	MAMANI HUMPURI LIAN ESTEFANY	"ACOMPañAMIENTO FAMILIAR EN EL ENVEJECIMIENTO DEL ADULTO MAYOR EN LA URBANIZACIÓN ZARATE DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"
14	- PEREZ OLIVARES YULY MERLITA - REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH	"EFECTOS SOCIOEMOCIONALES DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA LUCÍA, PROVINCIA DE FERREÑAFE, 2022"



15	- PRADO AGUILAR SANDY ANDREA - YAMO HUERTAS MAYRA LUZ	"ACOMPañAMIENTO FAMILIAR EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RODOLFO HORACIO ZEBALLOS GAMES. SANTA ANITA, 2022"
16	- RIERA ZAVALA FATIMA BEATRIZ - VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA	"INDIGENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD VECINAL MATUTE DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2022"
17	ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE SANTA LUCILA CLÍNICA INTEGRAL. TINGO MARÍA, 2022"
18	RUIZ MORALES DIANA MARIA	"APORTES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA DESINSTITUCIONALIZACIÓN DE MENORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL PUERICULTORIO PÉREZ ARANBAR. LIMA, 2022"
19	SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA	"BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL Y BAJO RENDIMIENTO ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL NIC MAISH. CHICLAYO, 2022"
20	- SILVA ALATRISTA MARICRUZ - VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE MÉXICO. TRUJILLO, 2022"
21	SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER	"FACTORES SOCIECONÓMICOS Y EL RIESGO DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN EL HOSPITAL AURELIO DÍAZ UFANO Y PERAL. LIMA, 2022"
22	SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET	"FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y RESILIENCIA EN FAMILIAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL N° 10 SOLIDARIDAD, 2022"
23	- TORRES CHENTA PAMELA LIZETH - VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN	"INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO PERSONAL EN LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. BAGUA, 2022"
24	VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO	"EL ACOMPañAMIENTO FAMILIAR EN ADULTOS MAYORES CON ENFERMEDAD DE ALZHEIMER EN EL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO ESSALUD. CHICLAYO, 2022"
25	VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA	"ESTRÉS LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC. CHICLAYO, 2022"
26	ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH	"COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS USUARIOS DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO** las resoluciones que se proceden a detallar: **RESOLUCIÓN Nº0672-2022/FDH-USS** de fecha 13 de julio del 2022, **en el extremo** que corresponde al estudiante **ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS ARANDA AGUILAR JENNY NATALY, ARISTA AMPUERO CAROLINA, BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL, CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA, LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA, CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL, CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA, CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA, CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY, DIAZ LOPEZ XIMENA YTHAMAR, ESPINOZA VILLANUEVA ANGELICA MARIA, FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELL, HURTADO TORRES RUT ANALY, MALCA RIOS JEANCARLO SEBASTIAN, MAMANI HUMPIRI LIAN ESTEFANY, PEREZ OLIVARES YULY MERLITA, REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH, PRADO AGUILAR SANDY ANDREA, YAMO HUERTAS MAYRA LUZ, RIERA ZAVALA FATIMA BEATRIZ, VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA, ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA, RUIZ MORALES DIANA MARIA, SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA, SILVA ALATRISTA MARICRUZ, VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD, SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER, SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET, TORRES CHENTA PAMELA LIZETH, VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN, VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO, VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA y ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH.**

RESOLUCIÓN N° 1191-2022/FADHU-USS

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**Dra. Liosés Lescano neivy**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

## Anexo 02: Resolución de designación de asesor



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1192-2022/FADHU-USS

Pimentel, 28 de noviembre del 2022

### VISTO:

El oficio N° 0087-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 24 de noviembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien solicita el cambio de título de tesis en la resolución de designación de asesor del **Proyecto de Investigación (tesis)**; Y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, de acuerdo al Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, que indica:

- Artículo N° 67: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad"*.

Que, con Resolución N° 0957-2022/FADHU-USS de fecha 26 de setiembre del 2022, se resuelve APROBAR el cambio de ASESOR de los proyectos de investigación presentado por los siguientes estudiantes: ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS ARANDA AGUILAR, JENNY NATALY, ARISTA AMPUERO CAROLINA, BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL, CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA, LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA, CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL, CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA, CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA, CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY, DIAZ LOPEZ XIMENA YTHAMAR, ESPINOZA VILLANUEVA ANGELICA MARIA, FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELLI, HURTADO TORRES RUT ANALY, MALCA RIOS JEANCARLO SEBASTIAN, MAMANI HUMPIRI LIAN ESTEFANY, PEREZ OLIVARES YULY MERLITA, REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH, PRADO AGUILAR SANDY ANDREA, YAMO HUERTAS MAYRA LUZ, RIERA ZAVALA FATIMA BEATRIZ, VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA, ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA, RUIZ MORALES DIANA MARIA, SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA, SILVA ALATRISTA MARICRUZ, VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD, SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER, SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET, TORRES CHENTA PAMELA LIZETH, VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN, VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO, VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA y ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH.

Que, visto el oficio N° 0087-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 24 de noviembre del 2022, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social quien eleva la solicitud presentada por los estudiantes descrito en líneas anteriores, en donde solicitan el cambio del tema de investigación (tesis) en la resolución de designación de asesor, manteniéndose el mismo docente.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.



RESOLUCIÓN N° 1192-2022/FADHU-USS

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR el cambio del tema de investigación Tesis en la resolución de DESIGNACIÓN de ASESOR de los proyectos de investigación presentado por los estudiantes de la escuela profesional de trabajo social.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DESIGNAR como ASESOR de los PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS) a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS NOMBRES	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
1	ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA SALUD MENTAL EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS. JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
2	ARANDA AGUILAR JENNY NATALY	"INFLUENCIA DEL SOPORTE FAMILIAR EN LA CONTINUIDAD DEL TRATAMIENTO DE LOS PACIENTES CON TUBERCULOSIS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO. HUAMACHICO, 2021"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
3	- ARISTA AMPUERO CAROLINA - BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU, NIVEL SECUNDARIO. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
4	- CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA - LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA	"PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA SOBRE LA ACCESIBILIDAD AL TRANSPORTE PÚBLICO. DISTRITO ATE VITARTE, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
5	CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL	"SITUACIÓN DE ABANDONO DEL ADULTO MAYOR EN LOS BENEFICIARIOS DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAUL. CHICLAYO, 2022"	MG. URÍOL CASTILLO GALDY TERESA
6	CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA	"FACTORES DE RIESGO SOCIAL Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN LOS ADOLESCENTES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
7	- CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA - CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE	"INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA ZONA CENTRO DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
8	DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY	"PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL ADULTO MAYOR DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PRIMERO DE JUNIO. CHICLAYO, 2022"	MG. URÍOL CASTILLO GALDY TERESA
9	DIAZ LOPEZ XIMENA YTHAMAR	"DINÁMICA FAMILIAR EN LA REINSERCIÓN SOCIAL DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
10	ESPINOZA VILLAMUEVA ANGELICA MARIA	"FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL RIESGO DE DESPROTECCIÓN FAMILIAR, EN LA DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE. LA MOLINA, 2022"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
11	FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELI	"PERCEPCIÓN SOBRE EL BIENESTAR PERSONAL DE LAS MUJERES DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"	MG. URÍOL CASTILLO GALDY TERESA
12	- HURTADO TORRES RUT ANALY - MALCA ROS JEAN CARLO SEBASTIAN	"ACOMPañAMIENTO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN ADULTOS MAYORES DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAUL. CHICLAYO, 2022"	MG. URÍOL CASTILLO GALDY TERESA

13	MAMANI HUMPIRI LIAN ESTEFANY	"ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR EN EL ENVEJECIMIENTO DEL ADULTO MAYOR EN LA URBANIZACIÓN ZÁRATE DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"	MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
14	- PEREZ OLIVARES YULY MERLITA - REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH	"EFECTOS SOCIOEMOCIONALES DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA LUCÍA, PROVINCIA DE FERREÑAFE, 2022"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
15	- PRADO AGUILAR SANDY ANDREA - YAMO HUERTAS MAYRA LUZ	"ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RODOLFO HORACIO ZEBALLOS GAMES. SANTA ANITA, 2022"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
16	- RIERA ZAVALA FATIMA BEATRIZ - VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA	"INDIGENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD VECINAL MATUTE DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARDO JOSE
17	ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE SANTA LUCILA CLÍNICA INTEGRAL. TINGO MARÍA, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
18	RUIZ MORALES DIANA MARIA	"APORTES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA DESINSTITUCIONALIZACIÓN DE MENORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL PUERICULTORIO PÉREZ ARANIBAR. LIMA, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARDO JOSE
19	SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA	"BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL Y BAJO RENDIMIENTO ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL NIC MAISH. CHICLAYO, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARDO JOSE
20	- SILVA ALATRISTA MARICRUZ - VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE MÉXICO. TRUJILLO, 2022"	MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
21	SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER	"FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EL RIESGO DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN EL HOSPITAL AURELIO DÍAZ UFANO Y PERAL. LIMA, 2022"	MG. PELAEZ VINCES EDGARDO JOSE
22	SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET	"FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y RESILIENCIA EN FAMILIAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL N° 10 SOLIDARIDAD, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
23	- TORRES CHENTA PAMELA LIZETH - VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN	"INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO PERSONAL EN LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. BAGUA, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
24	VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO	"EL ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR EN ADULTOS MAYORES CON ENFERMEDAD DE ALZHEIMER EN EL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO ESSALUD. CHICLAYO, 2022"	MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
25	VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA	"ESTRÉS LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC. CHICLAYO, 2022"	MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
26	ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH	"COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS USUARIOS DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"	MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

**ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO** la RESOLUCIÓN N°0672-2022/FDH-USS de fecha 13 de julio del 2022, **en el extremo** que corresponde a los siguientes estudiantes: ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS ARANDA AGUILAR JENNY NATALY, ARISTA AMPUERO CAROLINA, BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL, CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA, LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA, CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL, CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA, CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA, CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY, DIAZ LOPEZ XIMENA YTHAMAR, ESPINOZA VILLANUEVA ANGELICA MARIA, FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELI, HURTADO TORRES RUT ANALY, MALCA RIOS JEANCARLO SEBASTIAN, MAMANI HUMPIRI LIAN ESTEFANY, PEREZ OLIVARES YULY MERLITA, REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH, PRADO AGUILAR SANDY ANDREA, YAMO HUERTAS MAYRA LUZ, RIERA ZAVALA FATIMA BEATRIZ, VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA, ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA, RUIZ MORALES DIANA MARIA, SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA, SILVA ALATRISTA MARICRUZ, VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD, SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER, SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET, TORRES CHENTA PAMELA LIZETH, VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN, VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO, VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA y ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH,

**ARTÍCULO CUARTO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**Dra. Diosés Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades



## Anexo 03: Resolución de jurados de tesis



Universidad  
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1279-2022/FADHU-USS

Pimentel, 30 de diciembre del 2022

### VISTO

El oficio N° 0007-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 25 de diciembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de designación de jurado evaluador para los Proyectos de Investigación (tesis); y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)".
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) El jurado actuará como cuerpo colegiado emitiendo las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Vencido dicho plazo, la Dirección de Escuela Profesional o la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda, coordinará con el jurado para realizar las observaciones en un plazo no mayor a 3 días hábiles. b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela profesional o a la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda. c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.
- Artículo 31°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación. El plazo señalado podrá prorrogarse previa solicitud dirigida al decano de la facultad o al director de la Escuela de Posgrado, por un plazo máximo de seis (6) meses adicionales; vencido este, se pierde el derecho de sustentar la investigación, y se debe presentar una investigación con nuevo tema".
- Artículo 32°: "Se deberá presentar al Director de la Escuela Profesional o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, el trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que este sea remitido al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal).
- Artículo 33°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".
- Artículo 34°: "Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence después de un año, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es impugnabile".



## RESOLUCIÓN N° 1279-2022/FADHU-USS

- Artículo 40°: Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobad(o)s. En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA DE INVESTIGACIÓN	JURADO
1	ADRIANZEN QUEVEDO KARLA DE JESUS	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA SALUD MENTAL EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS. JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022"	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
2	ARANDA AGUILAR JENNY NATALY	"INFLUENCIA DEL SOPORTE FAMILIAR EN LA CONTINUIDAD DEL TRATAMIENTO DE LOS PACIENTES CON TUBERCULOSIS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO. HUAMACHUCO, 2021"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
3	- ARISTA AMPUERO CAROLINA - BERMUDEZ FERNANDEZ JUAN MANUEL	"EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU, NIVEL SECUNDARIO. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
4	- CALDERON VERASTEGUI ALISSON FERNANDA - LAVERDE LONDOÑO DERLIN ALEJANDRA	"PERCEPCIÓN DE LOS JOVENES TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA SOBRE LA ACCESIBILIDAD AL TRANSPORTE PÚBLICO. DISTRITO ATE VITARTE, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
5	CALLE CORNEJO CRISTINA ANABEL	"SITUACIÓN DE ABANDONO DEL ADULTO MAYOR EN LOS BENEFICIARIOS DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAUL. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
6	CAMPOS PERALES NAYELLY MORELIA	"FACTORES DE RIESGO SOCIAL Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN LOS ADOLESCENTES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
7	- CAVERO SALDAÑA MELISSA ALEIDA - CHUMBES CHANCA CLAUDIA NICOLE	"INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA ZONA CENTRO DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
8	DELGADO BARBOZA ERIKA NAYELLY	"PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL ADULTO MAYOR DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PRIMERO DE JUNIO. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
9	DIAZ LOPEZ XIMENA YTHAMAR	"DINÁMICA FAMILIAR EN LA REINSERCIÓN SOCIAL DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CENTRO JUVENIL JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
10	ESPINOZA VILLANUEVA ANGELICA MARIA	"FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL RIESGO DE DESPROTECCIÓN FAMILIAR, EN LA DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE. LA MOLINA, 2022"	PRESIDENTE: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA



11	FIGUEROA SUAREZ TATIANA NOHELI	"PERCEPCIÓN SOBRE EL BIENESTAR PERSONAL DE LAS MUJERES DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
12	- HURTADO TORRES RUT ANALY - MALCA RIOS JEANCARLO SEBASTIAN	"ACOMPANAMIENTO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN ADULTOS MAYORES DEL COMEDOR SAN VICENTE DE PAÚL. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
13	MAMANI HUMPIRI LIAN ESTEFANY	"ACOMPANAMIENTO FAMILIAR EN EL ENVEJECIMIENTO DEL ADULTO MAYOR EN LA URBANIZACIÓN ZÁRATE DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
14	ORTIGAS SAN MARTIN BRIAN GERMAN	"INSTRUCCIÓN ESCOLAR Y POBREZA MONETARIA, EN EL CENTRO POBLADO PONCOY DEL DISTRITO DE MONSEFÚ, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
15	- PEREZ OLIVARES YULY MFRUITA - REYES VARGAS ANDREA RUBI ELIZABETH	"EFECTOS SOCIOEMOCIONALES DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA LUCÍA, PROVINCIA DE FERREÑAFE, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
16	- PRADO AGUILAR SANDY ANDREA - YAMO HUERTAS MAYRA LUZ	"ACOMPANAMIENTO FAMILIAR EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RODOLFO HORACIO ZEBALLOS GAMES. SANTA ANITA, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
17	- RIERA ZAVALETA FATIMA BEATRIZ - VIVAR FERNANDEZ YALU VIVIANA	"INDIGENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD VECINAL MATUTE DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2022"	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
18	ROMERO RODRIGUEZ INGRID PAOLA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE SANTA LUCILA CLÍNICA INTEGRAL. TINGO MARÍA, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
19	RUIZ MORALES DIANA MARIA	"APORTES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA DESINSTITUCIONALIZACIÓN DE MENORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL PUERICULTORIO PÉREZ ARANIBAR. LIMA, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
20	SAAVEDRA SANTOS MARYLIN KORAYMA	"BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL Y BAJO RENDIMIENTO ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL NIC MAISH. CHICLAYO, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
21	- SILVA ALATRISTA MARICRUZ - VELASQUEZ VELA DE GAMARRA DORIS BELDAD	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE MÉXICO. TRUJILLO, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
22	SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER	"FACTORES SOCIECONÓMICOS Y EL RIESGO DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN EL HOSPITAL AURELIO DÍAZ-UFANO Y PERAL. LIMA, 2022"	PRESIDENTE: MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
23	SUNCION CASIMIRO HILLARY ANTHUANET	"FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y RESILIENCIA EN FAMILIAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL N° 10 SOLIDARIDAD, 2022"	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA



24	- TORRES CHENTA PAMELA LIZETH - VALLEJO CARRILLO RINA MARIA DEL CARMEN	"INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO PERSONAL EN LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. BAGUA, 2022"	<b>PRESIDENTE:</b> MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA <b>SECRETARIO:</b> MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA <b>VOCAL:</b> MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
25	VILCHEZ MENDOZA CECILIA DEL SOCORRO	"EL ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR EN ADULTOS MAYORES CON ENFERMEDAD DE ALZHEIMER EN EL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO ESSALUD. CHICLAYO, 2022"	<b>PRESIDENTE:</b> MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA <b>SECRETARIO:</b> MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE <b>VOCAL:</b> MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
26	VILLANUEVA SOTO JIMENA CECILIA	"ESTRES LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC. CHICLAYO, 2022"	<b>PRESIDENTE:</b> MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA <b>SECRETARIO:</b> MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA <b>VOCAL:</b> MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
27	ZAVALA MEJIA MARISOL JUDITH	"COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS USUARIOS DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR. PUEBLO LIBRE, 2022"	<b>PRESIDENTE:</b> MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA <b>SECRETARIO:</b> MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE <b>VOCAL:</b> MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

## Anexo 04: Carta de aceptación de la institución



### “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chiclayo, 22 de noviembre del 2022

Señor (a) (ita):  
**DRA. JULIA PELAEZ CAVERO**  
**DIRECTORA**  
**EP TRABAJO SOCIAL**  
**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**  
**Ciudad. -**

**Asunto:** Aceptación “para la recolección de datos de investigación”.

Quien suscribe:

Jefe de Recursos Humanos de San Antonio Trade S.A.C

Por medio del presente, la que suscribe, Lic. Azucena Farias Alzamora, **AUTORIZO** la recolección de datos del siguiente tema de investigación “**ESTRÉS LABORAL Y REPERCUSIONES EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA SAN ANTONIO TRADE SAC. CHICLAYO, 2022**”, a la estudiante Villanueva Soto Jimena Cecilia, identificada con DNI N° 70285119, del décimo ciclo de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán, a la cual brindamos la apertura para el desarrollo de dicho estudio.

La estudiante coordinará directamente con la Jefe de Recursos Humanos el tema de horario y disponibilidad del personal requerido para la recolección de información, manteniendo la confidencialidad del caso.

Agradeciendo su atención, expresamos las muestras de estima, deseando que más profesionales puedan seguir alcanzando y liderando oportunidades dentro del mercado laboral.

Sin otro particular, quedo de usted.

Cordialmente,



.....  
**LIC. AZUCENA FARIAS ALZAMORA**  
**JEFE DE RECURSOS HUMANOS G.S.A**

**Anexo 05: Instrumentos de recolección de datos**

<b>Diario de campo n°:</b>	
<b>Fecha:</b>	<b>Lugar:</b>
<b>Objetivo:</b>	
<b>Relato de la observación:</b>	
<b>Hecho significativo:</b>	

Guía de entrevista no estructurada "ELBI"		
<b>Seudónimo:</b>		
<b>Fecha:</b>		
<b>Hora de inicio:</b>	<b>Hora de término:</b>	<b>Duración:</b>
SALUD LABORAL		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo define usted al estrés laboral?</li> <li>2. ¿Siente que en algún momento se ha identificado con estrés en el trabajo, a partir de qué situaciones?</li> <li>3. ¿Piensa usted que el estrés laboral puede llegar a afectar de alguna manera a los colaboradores? Explique.</li> <li>4. ¿Considera usted que existe algún factor principal que detone el estrés laboral en su lugar de trabajo?</li> <li>5. ¿Qué tipo de carencias encuentra usted en su centro laboral, para atender los problemas que se presentan en el colaborador?</li> </ol>		

BIENESTAR
<p><b>Físico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Ha presentado alteraciones o síntomas como, dolores musculares, problemas de sueño, dolores de cabeza, agotamiento, insomnio, entre otros, que estén deteriorando su salud? Explique.</li> <li>2. ¿Considera que su espacio de trabajo se adecua a sus necesidades para sobrellevar la jornada laboral? Explique.</li> <li>3. ¿Qué tanta importancia le toma usted a su salud? Explique.</li> <li>4. ¿Ha priorizado en algún momento su trabajo más que algún síntoma o dolencia física? Explique.</li> <li>5. ¿Realiza usted pausas activas en el trabajo o algún otro espacio de relajación? Explique.</li> </ol>

**Emocional**

1. ¿Cómo cree usted que se encuentra actualmente su salud mental? Explique.
2. ¿Siente usted que en su familia recae algún peso, cuando se encuentra estresado o fatigado por temas laborales? Explique.
3. ¿Qué emociones piensa usted que resaltan en su día a día en el trabajo?
4. ¿Siente usted el apoyo de sus jefes/compañeros del trabajo ante cualquier carga, de qué manera?
5. ¿Qué aspectos motivacionales contribuyen a tu rendimiento en el ámbito laboral?

**Laboral**

1. ¿Cree usted que algunas veces le dedica más tiempo de lo debido a su trabajo? Explique.
2. ¿Consideras que tu trabajo puede afectar a tu salud, de qué formas?
3. ¿Qué aspectos de tu trabajo consideras que te presionan negativamente y de qué manera?
4. ¿Piensa usted que el ambiente de su trabajo es adecuado para sobrellevar la jornada laboral? Explique.
5. ¿Durante el tiempo que usted está laborando en la empresa considera que su bienestar se encuentra salvaguardado, de qué manera?

**Social**

1. ¿Considera que tiene recursos económicos estables como para gozar de una buena calidad de vida, cómo se ve reflejado?
2. ¿Siente que su ritmo de vida le permite tener espacios de ocio y diversión? Explique.
3. ¿Considera que algunas veces ha tenido conflictos con su entorno familiar o amical por temas laborales? Explique.
4. ¿Ha sacrificado en algún momento pasatiempos debido a su trabajo? Explique.
5. ¿Cómo impacta en su vida el entorno laboral?

**SATISFACCION**

1. ¿Cómo percibe el papel de las empresas para combatir el estrés laboral en sus colaboradores?
2. ¿Siente usted que se le debe tomar más importancia al bienestar del colaborador, desde el ámbito laboral?
3. ¿Qué cree usted que se puede hacer para combatir los problemas causantes del estrés laboral?
4. ¿Considera usted que está satisfecho con el sueldo que percibe y el puesto donde se encuentra, por qué?
5. ¿Qué necesitaría usted para ampliar su bienestar en el trabajo? Explique.



## Anexo 06: Reporte de Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TURNITIN- TESIS\_VillanuevaSotoJimena  
Cecilia\_ (1.docx)**

AUTOR

**JIMENA VILLANUEVA**

RECuento DE PALABRAS

**17044 Words**

RECuento DE CARACTERES

**86981 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**66 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 17, 2024 9:50 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 17, 2024 9:51 PM GMT-5**

#### ● 3% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado