



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement, estrés y factores psicosociales laborales en los
colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Fernandez Villacorta, Jimena Gabriela (orcid.org/0000-0002-3873-9084)

Vasquez Quiroz, Jose Julinho (orcid.org/0000-0002-0940-7865)

ASESORA:

Mg. Jara Galvez, Diana Lucero (orcid.org/0000-0002-7662-9951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A nuestros padres, hermanas y abuelos, quienes nos apoyaron de distintas formas para nuestra formación como seres humanos y como profesionales.

Agradecimiento

A Dios, por brindarnos sus bendiciones día a día y a las personas que nos acompañaron en este proceso y camino de formación universitaria, entre ellos a nuestros maestros, en especial a nuestra maestra Diana Lucero Jara Gálvez, por creer en nosotros y estar en nuestro acompañamiento desde el inicio, depositando su confianza y esfuerzo en nosotros. Además, también agradecemos a nuestros compañeros y amistades más cercanas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESÚMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.	19
3.2. Variables y operacionalización:.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos de recolección de datos:.....	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución y frecuencia de la variable nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú y sus dimensiones	27
Tabla 2 Distribución y frecuencia de la variable nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa y sus dimensiones	28
Tabla 3 Distribución y frecuencia de la variable nivel Factores Psicosociales presentes en el personal y sus dimensiones	29
Tabla 4 Prueba de normalidad de las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones	30
Tabla 5 Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales	31
Tabla 6 Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement y Estrés y sus dimensiones en los trabajadores de una constructora	32
Tabla 7 Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement y Factores Psicosociales y sus dimensiones en los empleados	33
Tabla 8 Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones en los colaboradores de una constructora inmobiliaria en Perú	34

RESÚMEN

Para el presente estudio de investigación se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre engagement, estrés y factores psicosociales laborales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú; para ello se utilizó el diseño de investigación correlacional - transeccional que contó con una muestra conformada por 300 colaboradores. A quienes se les evaluó con un cuestionario sobre el nivel de cumplimiento laboral, estrés y Factores Psicosociales obteniendo como principales resultados que en todas las variables y dimensiones predomina el nivel medio con 86,67%; 86% y 93.34% respectivamente, existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés ($\rho = 1,000^{**}$, $p < .01$). Asimismo, que entre Engagement y Factores Psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = 0.951^{**}$ $p < .01$), es decir a menor estrés y menores factores psicológicos mejor cumplimiento laboral. Así como también las variables de Estrés y Factores psicosociales poseen una correlación positiva, fuerte y muy significativa ($\rho = .951^{**}$; $p < .01$). Por consiguiente, se determinó como conclusión que si existe una relación positiva y fuerte entre las tres variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Palabras clave: Cumplimiento laboral, estrés, factores psicosociales.

ABSTRACT

For this research study, the main objective was to determine the relationship between engagement, stress and psychosocial work factors in the employees of a real estate construction company in Peru; For this purpose, the correlational transectional research design was used, which had a sample made up of 300 collaborators. Who were evaluated with a questionnaire on the level of work compliance, stress and Psychosocial Factors, obtaining as main results that in all variables and dimensions the average level predominates with 86.67%; 86% and 93.34% respectively, there is a positive, strong and very significant correlation between Engagement and Stress ($\rho = 1,000^{**}$, $p < .01$). Likewise, that between Engagement and Psychosocial Factors there is a strong and very significant positive correlation ($\rho = 0.951^{**}$ $p < .01$), that is, the less stress and the fewer psychological factors, the better job fulfillment. As well as the variables of Stress and Psychosocial Factors have a positive, strong and very significant correlation ($\rho = .951^{**}$; $p < .01$). Therefore, it was determined as a conclusion that there is a positive and strong relationship between the three study variables and their respective dimensions.

Keywords: Job fulfillment, stress, psychosocial Factors.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas se consideran sistemas complejos en constante evolución para adaptarse a entornos dinámicos. Pérez et al. (2020), enfatizan que entender el cambio es esencial como requisito social y personal, según Gómez (2021), crucial para la evolución y supervivencia de la sociedad y las organizaciones, impactando el desarrollo personal y los resultados empresariales. Tripiana y Llorens (2015), resaltan la importancia de abordar elementos que mejoren el engagement laboral, destacando un enfoque integral que incluya aspectos racionales, emocionales y conductuales, impactando positivamente la productividad y retención de talento.

A nivel internacional, la adaptación constante de las empresas a entornos cambiantes es una preocupación compartida. En el caso del Perú, se destaca la necesidad de abordar el engagement y la identificación de los colaboradores con sus lugares de trabajo, reflejado en el concepto contemporáneo de engagement (Tripiana y Llorens, 2015). El estudio y mejora de estos aspectos son esenciales para enfrentar desafíos globales y locales en el ámbito empresarial. Abordar el compromiso organizacional, según Laguna et al. (2017), implica evidenciar el grado de involucramiento de los colaboradores con sus actividades y su desempeño laboral.

Selye (1956), pionero en el estudio del estrés laboral, introdujo el concepto del Síndrome de Adaptación General, centrado en las respuestas del organismo a factores estresantes físicos y psicológicos, dividiéndolo en fases de alarma, resistencia y agotamiento. El estrés laboral, según Pineda (2019), surge cuando las demandas laborales no coinciden con las habilidades del empleado, generando consecuencias físicas y emocionales negativas, como enfermedades cardíacas, hipertensión y trastornos digestivos.

A nivel global, el estrés laboral afecta a más del 30% de los empleados, con descensos en el rendimiento que impactan a más de la mitad de los colaboradores, generando costos económicos y de recursos humanos significativos (Williams y Cooper, 2004). En el contexto peruano, se observa una situación similar con implicaciones económicas y de salud para los empleados. Estas cifras respaldan la urgencia de abordar la problemática del estrés laboral a nivel internacional y local.

Lizardo (2022), destaca la necesidad de abordar el estrés y los riesgos laborales asociados con una organización ocupacional insuficiente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es crucial en la generación de estrés laboral, especialmente en jornadas laborales extensas, que aumentan el riesgo de estrés y sus consecuencias negativas, como fatiga y agotamiento físico y mental.

Gómez (2009), subraya que el estrés laboral resulta de factores psicosociales y ambientales, influyendo tanto en aspectos fisiológicos como psicológicos, siendo el entorno laboral y factores psicosociales clave en su origen.

A nivel internacional, los cambios organizacionales y los riesgos laborales han aumentado la probabilidad de riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2007). Estos factores, asociados con modificaciones organizacionales y globalización, impacta a la eficiencia laboral, generando estrés dentro de la organización y impactando la eficacia de los trabajadores.

En el contexto peruano, estas problemáticas también son evidentes, afectando la salud y rendimiento de los empleados en constructoras inmobiliarias. La comprensión de estas dinámicas es esencial para mejorar las condiciones laborales y el rendimiento en el sector inmobiliario a nivel mundial y nacional.

En consecuencia, surge la pregunta central: ¿Cuál es la relación entre el engagement, el estrés y los factores psicosociales laborales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria en Perú? Este planteamiento destaca la necesidad de comprender cómo estas variables interactúan en el contexto específico de una empresa del sector inmobiliario peruano.

La investigación propuesta se justifica socialmente al tener impacto directo en la sociedad al abordar aspectos cruciales relacionados con el trabajo y la salud mental de los colaboradores.

En lo práctico, brinda soporte para tomar decisiones prácticas en los recursos humanos, contribuyendo directamente a la mejora del ambiente laboral, la retención de talento y la eficiencia organizacional.

En lo teórico, contribuirá al desarrollo teórico en diversas disciplinas, ofreciendo insights valiosos que pueden ser fundamentales para la formulación de teorías más sólidas y la comprensión integral de la experiencia laboral.

En lo metodológico, contribuirá a una comprensión más profunda de cómo el engagement, el estrés y los factores psicosociales se relacionan con la efectividad de las estrategias organizacionales. Esto guiará a las organizaciones y futuros investigadores hacia decisiones más informadas y acciones que mejoren la gestión del personal y el rendimiento general de la organización, siendo además un antecedente para futuras investigaciones.

El objetivo general es determinar la relación entre el engagement, estrés y factores psicosociales laborales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú.

Nuestros objetivos específicos son los siguientes: evaluar el nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú, analizar el nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa, identificar los factores psicosociales presentes en el personal, examinar la relación entre el compromiso y las distintas dimensiones del estrés (percepción de estrés y capacidad de afrontamiento) en los trabajadores de esta constructora, estudiar la relación entre el compromiso y las diversas dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los empleados, y explorar la relación entre el estrés y las dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los colaboradores de una constructora inmobiliaria en Perú.

Respecto a la primera hipótesis general, inferimos que existe relación entre engagement, estrés y factores psicosociales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú. Así como también respecto a nuestras hipótesis específicas son las siguientes, existe predominio de niveles bajos de engagement en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú, se observa una predominancia de niveles elevados de estrés entre los colaboradores de una empresa constructora inmobiliaria en Perú. Además, se puede apreciar que predominan niveles altos de factores psicosociales en este mismo grupo de empleados. Existe una

evaluación entre el compromiso y las distintas dimensiones del estrés (percepción de estrés y capacidad de afrontamiento) en estos colaboradores. Asimismo, se identifica una relación entre el compromiso y las diversas dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los empleados de esta constructora. Por último, se encuentra una relación entre el estrés y las dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los colaboradores de esta empresa inmobiliaria en Perú.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional:

En México, Orozco et al. (2020), se propusieron examinar la conexión entre el bienestar, el estrés y los factores de riesgo en una entidad gubernamental. Utilizando un enfoque correlacional, se administraron dos cuestionarios a una muestra de 238 empleados. Se identificó una estimulación positiva, sólida y altamente significativa ($\rho=0,899$), El bienestar psicológico presenta una relación inversa con los factores de riesgo, a diferencia del estrés que guarda una relación directa. No se evidencia una correlación entre el estrés y el bienestar psicológico. Se ha observado que los factores de riesgo son predictores significativos tanto de la presencia como del aumento del estrés, y menos prevalencia, de la disminución del bienestar mental.

En Ecuador, Salcedo y Deroncele (2021) realizaron una indagación con el propósito de evaluar el grado de compromiso (engagement) y el estrés de rol en una comunidad de profesores universitarios ecuatorianos. Los objetivos incluyen examinar la relación entre estas dos variables y la identificación de factores psicosociales que contribuyen a una gestión exitosa y saludable del desempeño, adoptando una perspectiva comunitaria con enfoque positivo y salutogénico. El estudio, que se basó en un diseño correlacional y contó con una muestra de 55 docentes, implicó la aplicación de dos cuestionarios. Se reveló que el 90,9% de los profesores asumían un alto nivel de compromiso, mientras que más del 60% manifestaron síntomas de estrés de rol. Se desarrolló una relación significativa y negativa entre ambas variables ($\rho=-.989$). Como conclusión, se determina que existe una estrecha compensación entre el compromiso y el estrés de rol en el contexto del trabajo docente.

En España, García (2022), se propuso como objetivo averiguar la correlación entre la percepción de burnout, resiliencia y engagement. La muestra incluyó a 334 docentes, lo que representó el 26,34% de la muestra invitada, provenientes de 35 centros públicos de Educación Primaria (EP). El diseño del estudio fue correlacional, con participación voluntaria y anónima. Para medir el burnout, se realizó una adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). La resiliencia se evaluó a través del Cuestionario de Evaluación de

Resiliencia de Serrano, y el engagement se evaluó a través de la prueba State Work Engagement (SWE), hecha a partir de la Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados indicaron correlaciones negativas entre la resiliencia y el engagement con el agotamiento y el cinismo, así como correlaciones positivas con la eficacia ($p=.995$). La conclusión del estudio resalta la importancia de promover estrategias de afrontamiento resilientes frente a factores estresantes, así como el incremento de habilidades de afrontamiento.

A nivel nacional:

En Tacna, Pinto (2023) tuvo como objetivo identificar la posible compensación de engagement laboral y riesgos psicosociales en el personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue en Tacna, año 2022. La muestra para este estudio estuvo compuesta por 219 trabajadores del área de enfermería, distribuidos en 106 profesionales de enfermería y 113 técnicos de enfermería. A todos ellos se les administra la Escala de Engagement Laboral (UWES) . Además, se aplicó el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CoPsOq-ISTAS). El análisis estadístico de los resultados reveló una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y las dimensiones de riesgo psicosocial, específicamente en áreas como el apoyo social ($p=.989$) ($p: .001 < 0.05$), compensaciones en el trabajo ($p: .014 < 0,05$) y doble presencia ($p: .007 < .05$). La conclusión principal del estudio es que hay una relación significativa entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales.

En Trujillo, Rumay (2020), realizó un estudio con el fin de explorar la evaluación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en 32 enfermeras que desempeñan sus funciones en el área de emergencias, utilizando un diseño correlacional. La autora informa que el 76% de las enfermeras experimentó niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 34% presentó niveles bajos. Los resultados revelaron una evaluación significativa ($p=.897$). Las conclusiones de la autora indican que los factores psicosociales vinculados con el estrés laboral incluyen aspectos como la manera de comunicarse, la distribución del tiempo, los procesos informativos, trabajo en equipo, la iniciativa, el cumplimiento y la implicancia.

En Trujillo, Obando y Ruiz (2020), realizaron un estudio con el objetivo de manejar la relación entre los factores psicosociales, específicamente el nivel de autoestima y el grado de apoyo social, con el nivel de estrés académico en los estudiantes internos de la Facultad de Enfermería. La muestra consistió en 51 estudiantes. Se evaluó mediante el cuestionario de factores psicosociales, que incluía la Escala de Autoestima de Rosenberg y la Escala de Apoyo Social de González y Landero. Los resultados obtenidos mostraron que el 80.4% de los internos presentaban un nivel elevado de autoestima, el 51.0% recibió apoyo social muchas veces, y para el 33.3% siempre existió apoyo social. En cuanto al nivel de estrés académico, el 74.5% de los internos presentó un nivel medio. Como conclusión, se encontró una relación estadísticamente significativa y altamente significativa ($\rho=.80$) con un valor de $p=.003$ entre las variables de autoestima y nivel de estrés. Además, se observará una relación estadísticamente significativa entre el apoyo social y el nivel de estrés en los internos ($\rho=.90$) con un valor de $p=.041$.

Para abordar el compromiso laboral o Engagement, estrés y factores psicosociales, se realizó una revisión de modelos teóricos de diferentes autores que conceptualizan y explican las variables, Kahn (1990), manifiesta al engagement como el aprovechamiento personal de los trabajadores mientras realizan sus actividades laborales. Este concepto implica que los empleados se involucran activamente en sus roles, utilizando al máximo sus habilidades físicas, técnicas, cognitivas, emocionales y mentales. En otras palabras, el engagement destaca el aspecto positivo de las personas durante sus horas de trabajo, permitiéndoles actuar con entusiasmo y abordar diversas demandas laborales. Además, también mencionan que el compromiso laboral es un tema importante en cuanto al manejo del personal en el área organizacional, puesto que los colaboradores que mantienen un compromiso suelen producir mejor resultados, de igual manera son leales y satisfechos en sus trabajos. Además, el enfoque en el engagement también puede contribuir a un clima laboral positivo y relaciones interpersonales saludables en el entorno de trabajo.

El engagement, se divide en vigor, dedicación y entusiasmo por la tarea laboral. Además, menciona la conexión con la psicología positiva, teniendo a Seligman (1999), quien define el engagement como un actuar positivo y vigoroso de las

personas en su organización. La psicología positiva se centra en aspectos como el florecimiento humano, el bienestar subjetivo y las fortalezas personales, lo cual se alinea con la idea de que el engagement no solo se trata de cumplir con las tareas laborales, sino de hacerlo con una actitud positiva y proactivo, el engagement no sólo implica la realización de las actividades laborales, sino que se destaca por la presencia de actitudes y emociones positivas que contribuyen al bienestar tanto individual como organizacional.

La definición proporcionada por Salanova y Schaufeli (2008), ofrece una perspectiva detallada del engagement o compromiso laboral. Según ellos, el engagement se refiere a un estado mental positivo y gratificante asociado con las labores que realiza una persona en su trabajo. En este estado, los trabajadores comprometidos exhiben altos niveles en sus dimensiones, también mencionan la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) como la prueba más recurrente para medir el compromiso. Esta escala, validada internacionalmente, evalúa las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Además, señalan que el modelo de demandas y recursos laborales, especialmente el concepto de demandas y recursos de trabajo, ha sido utilizado ampliamente para explicar el compromiso laboral. Este enfoque destaca la importancia de equilibrar las demandas laborales con los recursos disponibles para fomentar un estado de compromiso positivo en los empleados.

La teoría brindada por Pérez et al. (2020), enfatiza el compromiso como la evaluación directa que realiza el empleado en cuanto a su identificación con el trabajo o la empresa. Según esta perspectiva, el engagement se manifiesta cuando una persona se implica y compromete con su trabajo, realiza esfuerzos y lleva a cabo sus trabajos con entusiasmo. Además, se destaca que los empleados comprometidos pueden ir más allá de las obligaciones específicas de su área, participando en acciones adicionales que contribuyen al éxito general de la organización. Esta definición resalta la importancia del engagement como un factor que va más allá de simplemente cumplir con las tareas asignadas. Implica una conexión más profunda y activa con el trabajo, mostrando una dedicación que va más allá de lo estrictamente necesario. Además, señalan que fomentar el

engagement es crucial para las organizaciones, ya que esto puede contribuir a mejorar el logro personal y laboral.

El engagement, en el contexto laboral, se refiere a la conexión emocional y compromiso que los empleados tienen hacia su trabajo. En el ámbito del marketing, el engagement se ha vuelto crucial, especialmente en un mundo globalizado donde se valora la importancia de los trabajadores. Destacan las matrices psicosociales del engagement, dividiéndolas en tres dimensiones: cognitiva, emocional y física, estas dimensiones reflejan la interacción dinámica entre el vendedor y el cliente, destacando la importancia de ir más allá de simples transacciones comerciales para construir relaciones sólidas y duraderas. En el marketing contemporáneo, el engagement efectivo puede conducir a una mayor fidelidad del cliente, boca a boca positiva y una percepción más favorable de la marca en general (Ganga et al., 2018).

La perspectiva presentada por Vargas y Estrada (2016), destacan el engagement como un estado de satisfacción personal que refleja la parte positiva de cada individuo, especialmente cuando se desempeña labor de manera asertiva. Este enfoque también señala la importancia de elegir una carrera por vocación y el sentimiento de ajuste con el trabajo y el ambiente laboral, este enfoque resalta la importancia de crear un entorno laboral en el que los colaboradores se mantengan comprometidos, satisfechos y alineados con sus roles y responsabilidades. Un mayor compromiso no solo puede aumentar la productividad y eficiencia, sino que también puede tener un impacto positivo en la retención de empleados y en la reputación general de la empresa.

Según Oxford Library of Psychology (2014), la conexión entre el engagement en el trabajo y los planteamientos de Maslow en la psicología humanista es interesante. Abraham Maslow propuso la famosa Jerarquía de Necesidades en la que describía una serie de niveles de necesidades humanas, organizadas jerárquicamente desde las más básicas hasta las más elevadas. abarca las necesidades básicas del cuerpo, la seguridad, la afiliación y afecto, el reconocimiento y, por último, el impulso hacia el desarrollo personal y el cumplimiento, el compromiso en el trabajo se alinea especialmente con la consideración de la seguridad, pertenencia, identificación. Cuando las condiciones

laborales brindan seguridad, un sentido de pertenencia en el equipo, reconocimiento por el trabajo bien hecho y la oportunidad de buscar el crecimiento y el desarrollo personal, es más probable que los empleados experimenten un estado de compromiso sostenido.

Al estar orientado a la interpretación y comprensión de las capacidades de las personas, su interacción con el entorno y su desempeño como trabajadores, el Engagement Laboral es una necesidad enfocada a potenciar el bienestar de los colaboradores (Pérez y Pedraza, 2018).

Para Marcoantonio (2017), el Compromiso Laboral es una condición psicológica que se conecta con la antítesis positiva del burnout. Se caracteriza como un estado mental positivo que está conectado con el trabajo y está influenciado por varias circunstancias. Sugiere los siguientes tres componentes clave del Engagement laboral:

- El vigor, mostrado por los índices de energía, y la resistencia mental resultante de la voluntad de esforzarse para lograr los objetivos a pesar de los desafíos.
- Dedicación: Indica un nivel alto de relación laboral, entusiasmo y reto por la labor que se le propone.
- Absorción: Hace referencia al estado alto de concentración con la labor que realiza, lo cual hace que sienta que el tiempo pasa más rápido, así como también una sensación de satisfacción.

El Engagement está vinculado a la benevolencia organizacional, al sentimiento de trabajo en equipo y a la unión ideal del trabajador con su puesto de trabajo, afirman (Villalva y Fierro, 2017). También se denomina unión psicológica hacia el trabajo, y esta unión de los individuos reacciona a la relación entre los recursos del trabajo y de ellos mismos, su reacción al esfuerzo, capacidades y habilidades percibidas por los propios individuos para el cumplimiento de sus tareas en el puesto de trabajo, además de su propia percepción de eficiencia profesional y contagio emocional fuera del trabajo. Todas estas cualidades sirven también como activador del trabajo.

Haciendo una revisión a las Teorías que sustentan el trabajo de investigación de la variable del estrés percibido encontramos la teoría de Lazarus y Folkman (1984), la cual hace referencia a que las experiencias secundarias y primarias entre la persona y el contexto la transacción es relevante para el bienestar, con respecto a las maneras en cómo afronta los problemas los individuos a partir de la evaluación cognitiva como aceptar cambiar la situación, búsqueda de información, es así que el afrontamiento es de un proceso contextual donde la persona piensa y hace situaciones que no le generan placer entendemos el afrontamiento únicamente en los esfuerzos cognitivos constantes y comportamentales que resultan actividades agotadoras puesto que no genera ninguna satisfacción realizarlas.

Cabe destacar que la Escala de Estrés Percibido – 10, se fundamenta en la teoría de Lazarus y Folkman (1984), a quienes hemos mencionado previamente en relación con su teoría del estrés transaccional. Estos teóricos también abordan la noción de capacidad de afrontamiento, que constituye la segunda dimensión vinculada a la adaptación y respuesta del individuo ante un estímulo o evento considerado como estresante. Se refiere a esquemas mentales deliberados de respuesta destinados a hacer frente a demandas específicas, ya sean de origen externo o interno, que se perciben como excesivas o que superan los recursos de la persona.

Entonces es así que la teoría transaccional del estrés plantea que hay tres elementos involucrados en el proceso de estrés. El primer elemento es el individuo, quien engloba pensamientos, interacciones sociales y aspectos culturales. El segundo elemento es el entorno, que se refiere al lugar donde la persona se desarrolla. Por último, el estímulo o agente estresor, según lo indicado por (González et al., 2011). Una vez que se identifican estos elementos, es crucial comprender que, en ausencia de apoyos como la autoestima, autoeficacia y autoconcepto, estos elementos permanecen de manera más constante y arraigada, según señalan (González y Landero, 2008). A raíz de lo mencionado anteriormente por estos autores, se han establecido dos aspectos o partes del estrés percibido: la forma en que se manejan los factores estresantes y cómo se percibe dicho estrés.

Es importante señalar que la dimensión de percepción del estrés, como definida por Lazarus y Folkman (1984), también conocida como appraisal o valoración, implica la noción de que todas las experiencias vividas por los individuos pueden ser consideradas como factores estresores, algunos más significativos que otros. En algunos casos, ciertos eventos pueden convertirse en situaciones que no requieren una solución y no generarán un impacto negativo en la persona. No obstante, de acuerdo con Ospina (2016), la evaluación de un suceso es subjetiva y varía según las experiencias y habilidades de cada persona. No obstante, esta diversidad de opiniones suele desaparecer cuando un grupo humano comparte metas comunes o la necesidad de progresar y sobrevivir. En estas situaciones, se generan niveles altos de estrés entre las personas.

Otra teoría que fue examinada en la investigación es la de Selye (1979), en la cual se afirma que el estrés es la reacción a diversos estímulos. Selye sostiene que el estrés representa una respuesta física del ser humano frente a una variedad de factores que pueden ser percibidos como placenteros o desagradables. Además, proporciona una definición del estrés basada en dos fenómenos distintos: el estresor, que se refiere a cualquier estímulo que solicite la respuesta de estrés, que el autor identificó como el SGA. Este último hace referencia a la respuesta de estrés sostenida en el tiempo. Selye llegó a esta definición durante una investigación sobre una nueva hormona sexual, observando que cada cambio era interdependiente del otro, formando un síndrome claramente definido al que llamó Síndrome General de Adaptación.

En la investigación, se explora la teoría de Cohen et al. (1983), que conceptualiza el estrés percibido como la consecuencia del nivel de estrés vivido debido a eventos estresantes, métodos para afrontar y habilidades propias. Félix et al. (2018), coincide al definir el estrés como una reacción a estímulos externos, dependiente de que tan flexible sea la persona, su entorno y las circunstancias del evento estresante. Además, Lazarus (2000), destaca que el estrés surge cuando el individuo interpreta el estímulo como un obstáculo para alcanzar un objetivo significativo.

Por otro lado, Cohen, Kamark y Mermelstein (1983), explican que el estrés percibido consiste en un mecanismo de adaptación psicológica que involucra la

interacción entre dos procesos centrales: la evaluación cognitiva, relacionada con la percepción del individuo sobre las exigencias del entorno. (factores estresantes), y el conjunto de estrategias disponibles para hacerles frente. Por fin, el estrés se refiere al proceso interactivo y recíproco que se da entre un evento estresante y la respuesta del cuerpo del individuo (Fierro, 1996).

Cohen et al. (1997), propone en su teoría que el estrés percibido en la fase de alarma se manifiesta cuando la persona se ve superada por las demandas del entorno laboral, experimentando síntomas fisiológicos de activación en el cuerpo, como dificultad para respirar, molestias, taquicardia y tensión muscular. En la fase de resistencia, el entorno requiere la reorganización de los factores estresantes en el trabajo, mientras que, en la fase de agotamiento emocional, la persona se ve afectada significativamente al no prevenir situaciones estresantes y al no poder evitar problemas de salud. Por su parte, Remor (2006), plantea que la escala de estrés percibido se adjunta respecto al grado en que la persona percibe su vida como incontrolable, indispensable y agotadora.

Al examinar el modelo teórico del autor Selye, se hace referencia a su investigación sobre el SGA, el cual actúa como el mecanismo que moviliza a un individuo cuando se confronta un estímulo amenazante, este desencadena reacciones que involucran no solamente lo corporal, sino también lo mental, cognitivo y emocional (Selye, 1979). El planteamiento de Selye contempla la reacción, identificada como estado de tensión, en dos vertientes: mental y física.

De acuerdo con la Teoría del Estrés de Selye (1956), se concibe el estrés como un elemento esencial para el funcionamiento del organismo, que facilita el progreso, a menos que alcance niveles excesivos y se vuelva disfuncional o desadaptativo, como hemos observado anteriormente. Selye sostiene que la mayoría de los esfuerzos físicos o mentales realizados por una persona para adaptarse a las demandas de la vida, las infecciones y otros agentes estresantes, inducen modificaciones en el organismo.

Asimismo, llevamos a cabo un examen del modelo conceptual de Holmes, reconocido como el enfoque de sucesos vitales. Este enfoque plantea el estrés como una variable independiente, representada como una carga que impacta en el cuerpo y genera diferentes molestias. De acuerdo con Holmes, el estrés se

interpreta como una influencia externa que pone en riesgo las actividades cotidianas de la persona, lo que ocasiona un cambio en su forma de actuar (Holmes y Rahe, 1967). Holmes desarrolló la teoría del estrés como estímulo, la cual ha dado lugar a numerosos estudios basados en la teoría de los eventos vitales. Sin embargo, este enfoque, al centrarse exclusivamente en el estímulo, sugiere que la simple exposición al estresor es la causa de la reacción del individuo. Este planteamiento ha sido objeto de críticas, principalmente porque no todos los individuos reaccionan de la misma manera ante los mismos estresores. Investigaciones posteriores han demostrado que la naturaleza estresante de un evento depende de la significancia que el individuo le atribuya.

Además, nos topamos con la Teoría de Cannon, que señala que todos los individuos tienen una respuesta de escape y evasión. Esta respuesta es innata en el cuerpo y se activa automáticamente al percibir una amenaza, independientemente de si esta proviene del interior o del exterior. Durante este proceso, el sistema nervioso se activa y se genera un incremento en los niveles de neurotransmisores como la adrenalina y la noradrenalina (Cannon, 1929).

Sandín (2003), expuso un modelo secuencial que consta de siete fases: factores psicosociales, que abarcan las exigencias sociales; proceso cognitivo, que implica la evaluación de la situación; respuesta física, emocional o conductual; tácticas para hacer frente a la situación; impacto del entorno social; disposición; y estado de salud. Estas fases se ven determinadas únicamente por los procesos previamente mencionados.

La teoría del desarrollo psicosocial de Erik Erikson, mencionada por Hikal (2023), destaca la importancia de la capacidad de juicio en el individuo, considerándola como un impulso intenso y una habilidad organizada que le permite mediar entre impulsos compatibles y conflictivos. Además, aborda la gestión de situaciones críticas vinculadas con el impacto cultural, hereditario o experimentado, que inciden en la formación de la identidad desde la niñez hasta la vejez de cada individuo. Erikson argumenta que, durante diversas etapas de la existencia, el ser humano moldea su identidad en función de la interacción social con su entorno.

La hipótesis de Erikson se fundamenta en el desarrollo de habilidades que se manifiesta en la conducta del individuo en relación con el ejercicio de estas

habilidades a lo largo de su vida. Erikson plantea la existencia de una fuerza del ego, una emoción de liderazgo que, según él, es esencial para alcanzar los objetivos que surgirán en la siguiente etapa de la vida. La teoría también subraya que cada etapa está marcada por un conflicto que impulsa el desarrollo individual. Al superar estos conflictos, el individuo experimenta un crecimiento psicológico. Durante este periodo de resolución de problemas, se identifica un gran potencial para el desarrollo, pero también existe la posibilidad de enfrentar un significativo riesgo de fracaso. Las habilidades se presentan en ocho fases: confianza; autonomía; iniciativa; diligencia; identidad; intimidad; generatividad; integridad (Ganoza, 2016).

En relación con las bases teóricas asociadas a la variable de Factores Psicosociales, Sotelo (2020), explicó que estos elementos engloban una serie de condiciones y aspectos presentes en una entidad, los cuales influyen directamente, situación, estilo, compromiso, esfuerzo y motivación de los empleados en el cumplimiento de responsabilidades. Estas condiciones producen impactos a nivel emocional, psicológico, físico, de reconocimiento y actitud, generando un cierto nivel de presión en el entorno laboral y dando lugar a obstáculos psicológicos que pueden facilitar o dificultar el desempeño de los empleados. Moreno (2011), indicó que los aspectos psicosociales en los entornos laborales son complejos de entender, ya que pueden incluir elementos como el estrés en el trabajo, la carga laboral y mental, el agotamiento, mental y laboral, las relaciones físicas. interpersonales problemáticas, la comunicación ineficiente, la falta de compañerismo y otros factores adicionales que varían según el tipo y tamaño de la organización.

Otra estructura fundamental es la propuesta de Vieco y Abello (2014), este modelo comprende tres dimensiones. La primera dimensión está vinculada a las demandas psicológicas presentes en el trabajo, la segunda se centra en el control o la libertad para tomar decisiones y utilizar habilidades, mientras que la tercera dimensión aborda el apoyo social. Esta última desempeña un papel de moderador en la canalización de factores estresores, particularmente derivados de las dimensiones de demanda y control.

El presente modelo indica que los principales factores estresantes provienen de diversos aspectos psicosociales en la organización. Esta teoría es comúnmente utilizada debido a su relevancia en la realización de estudios que relacionan los elementos psicosociales con el bienestar de los colaboradores. En consecuencia, este modelo se considera muy convincente para llevar a cabo investigaciones que buscan explicar las implicaciones en la salud.

La OIT (2012), menciona el modelo denominado Ajuste Persona, facilita la evaluación y predicción de las capacidades individuales y del entorno laboral. De esta manera, se pueden determinar las mejores prácticas en beneficio del trabajador. A través de los datos recopilados mediante esta evaluación, se identifican las áreas deficitarias para desarrollar un plan de prevención. La ineficacia en el ajuste se aborda desde la perspectiva del trabajador (ajuste entre necesidades y ofertas) y del entorno laboral exigente (ajuste entre exigencias y capacidades).

Otra teoría relevante es el modelo de Demandas-Recursos laborales. Los estudios llevados a cabo por investigadores confirman que numerosas investigaciones, propuestas y metaanálisis en torno a este modelo han contribuido al desarrollo de la teoría. En otras palabras, este modelo ofrece una herramienta para examinar tanto los efectos positivos como negativos de los factores psicosociales, lo que facilita la identificación de riesgos y elementos beneficiosos en el entorno laboral. Los aspectos psicosociales del trabajo se dividen en 2 grupos. Las demandas hacen referencia a los requerimientos del trabajo o la posición que exigen esfuerzo, incluyendo costos físicos y psicológicos, considerados como estresores. Las altas demandas suelen generar consecuencias laborales desfavorables, como depresión, insatisfacción, bajo rendimiento y falta de motivación, entre otras. En cambio, en el segundo grupo, los recursos laborales actúan como apoyos ante estas demandas, es decir, como elementos protectores que tienen un impacto positivo en la motivación tanto interna como externa del empleado (Bakker y Demerouti, 2013).

En relación con otras revisiones de autores que presentan un modelo o teoría asociada a la variable mencionada, se destaca el aporte de Sotelo (2020), quien señala que los aspectos fundamentales de la variable de factores psicosociales

son los siguientes: Dimensión 1, la cual engloba los elementos internos al trabajo, comprendiendo las condiciones laborales y el ambiente organizacional, asociados a la salud y, en especial, a la satisfacción del colaborador mientras realiza sus tareas. Esta dimensión también incluye aspectos emocionales, dado que estos persisten a lo largo del día, ya que las personas tienden a manifestar sus emociones al desempeñar sus labores o al interactuar con su entorno. Sus indicadores abarcan demandas psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencia laboral y recompensas.

Sotelo (2020), presenta la Dimensión 2, la cual se enfoca en los aspectos externos al ámbito laboral. Esto incluye estímulos externos para motivar a los trabajadores, las relaciones familiares, la vida social que llevan, la formación y habilidades obtenidas fuera del entorno laboral por parte del colaborador, así como la exigencia de esfuerzos para cumplir con ciertas responsabilidades. Además, examine los efectos negativos que impactan tanto el estado emocional como físico del individuo. En cuanto a la conexión social fuera de la institución, se subraya que un trabajador aislado no podrá desempeñarse completamente en sus funciones, ya que las interacciones sociales son necesarias para los seres humanos. Los indicadores en esta dimensión incluyen el crecimiento personal, social y profesional.

De manera similar, se alude al Modelo analítico de los factores psicosociales en el contexto del trabajo, el cual representa un punto de comparación esencial en relación con la revisión bibliográfica que trata sobre los factores psicosociales en el trabajo. Luego de analizar diversas perspectivas sobre el riesgo y evaluar el alcance y los límites de su capacidad psicosocial, ejecuta un distintivo sobre un causante, una defensa psicosocial, términos que describen los conceptos y posturas. El tercer componente del modelo engloba las variables psicosociales surgidas entre la relación de entorno y factores inherentes al trabajador. Como respuesta a todos estos factores psicosociales mencionados, surgen aprendizajes recientes que pueden tener consecuencias tanto positivas como negativas a nivel personal y laboral. Se proponen principios para emplear herramientas que permitan diagnosticar e intervenir en todas estas variables psicosociales estudiadas. Uno de estos principios consiste en desarrollar un marco teórico que proporcione una

comprensión completa, sistemática y holística de los factores psicosociales en el trabajo, incluyendo tanto los riesgos como los factores protectores. Estos elementos están respaldados por la legislación y proporcionan elementos para identificar el origen, las consecuencias y las particularidades que permiten abordar e intervenir en estos procesos (Toro et al., 2002).

Es pertinente mencionar el Modelo Vitamínico, el cual se fundamenta en dos perspectivas. La primera se centra en las particularidades del entorno donde se llevan a cabo las actividades laborales y su impacto en el bienestar y la salud. La segunda perspectiva está orientada hacia los aspectos personales del trabajador. Los aspectos ocupacionales tienen un desarrollo similar al de las vitaminas en relación con la salud física. En niveles de ingesta bajos, la deficiencia de aspectos ocupacionales conduce a un desgaste físico que afecta significativamente la salud. Por otro lado, la falta de elementos ambientales básicos puede desencadenar formas de desdicha. Sin embargo, no obstante, un aumento excesivo en estos elementos a niveles altos también puede resultar perjudicial para la salud, ya que ciertas condiciones del entorno pueden ocasionar efectos negativos.

La felicidad es un concepto amplio que no solo engloba el bienestar físico y mental, sino que también involucra la autoevaluación individual de cada persona (War, 2007).

III. METODOLOGÍA

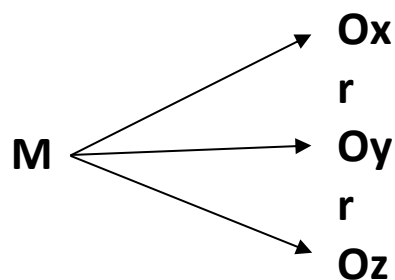
3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de Investigación:

La investigación fue de tipo básica, lo que implica que se brindó conocimientos científicos nuevos a partir de la relación entre fenómenos psicológicos los cuales están presentes sobre una muestra de estudio determinada; asimismo, se llevó a cabo procesos de comprobación de hipótesis (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2015).

Diseño de Investigación:

El diseño de investigación fue correlacional, cuyo objetivo principal es describir la relación que existe respecto a las dos variables del presente estudio, buscando dar respuesta a las interrogantes planteadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), cuyo esquema es el siguiente (Sánchez y Reyes, 2015)



Donde:

M = Muestra: Colaboradores de una constructora inmobiliaria

Ox= Observación de la variable Engagement

Oy= Observación de la variable Estrés

Oz= Observación de la variable Factores Psicosociales

r = relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Engagement

Definición conceptual: El engagement se describe como un estado mental positivo y gratificante asociado al rendimiento laboral, que se distingue por la energía, el cumplimiento con la tarea. Más que ser una condición pasajera, representa un estado afectivo-cognitivo duradero y de gran influencia (Schaufeli et al., 2004).

Definición Operacional: La variable será cuantificada a partir de las puntuaciones obtenidas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) creada por Schaufeli y Bakker (2001) compuesto por 17 ítems agrupados bajo un modelo de tres factores, la cual posee una escala de medida tipo Likert de seis puntos, siendo estas: 0=nunca; 1=casi nunca; 2=raramente; 3=a veces; 4=a menudo; 5=muy a menudo; 6=siempre. Por otro lado, las puntuaciones oscilan entre 0 a 102.

Variable 2: Estrés

Definición Conceptual: Remor (2006), la percepción del estrés depende en gran medida de cómo una persona evalúa su entorno y sus recursos para afrontar los requerimientos de la existencia.

Definición Operacional: La variable fue cuantificada a partir de las puntuaciones obtenidas de la Escala de estrés percibido (EEP-10) creada por Campo et al. (2009), compuesto por 10 ítems agrupados bajo un modelo de dos factores, la cual posee una escala de medida tipo Likert de cinco puntos, siendo estas: 0=nunca; 1=casi nunca; 2=de vez en cuando; 3=a menudo; 4=muy a menudo. Por otro lado, las puntuaciones oscilan entre 0 a 40.

Variable 3: Factores psicosociales laborales

Definición conceptual: En el entorno laboral, los aspectos psicosociales comprenden la relación entre la actividad laboral, su contexto y la organización. Estos elementos se entrelazan con las habilidades del empleado, requerimientos, situación externa del ámbito laboral. Estos

factores, mediante percepciones y vivencias, tienen la capacidad de afectar la salud, el logro de metas y estar satisfecho en el trabajo (OCDE, 1984).

Definición operacional: Se empleó el cuestionario de factores psicosociales, un instrumento autoadministrado creado para evaluar los aspectos sociales y psicológicos del entorno laboral. Las subescalas, que incluyen autonomía en la toma de decisiones, exigencias psicológicas y respaldo social, se utilizan para valorar el modelo de alta demanda/bajo control/bajo apoyo social que explica la tensión laboral (Karasek et al., 1998).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: 500 colaboradores de una constructora inmobiliaria que opera en el territorio peruano en regiones como La Libertad, Lambayeque, Lima, Piura y Arequipa, entre varones y mujeres.

Criterios de inclusión: Se incluyeron a colaboradores de ambos géneros entre 20 años y 45 años con habilidades de lectura.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a colaboradores menores de 20 años y mayores de 45 años; colaboradores que no cuentan con habilidades de lectura.

3.3.2 Muestra: De acuerdo a las características de la investigación, se obtuvo un total de 315 participantes entre varones y mujeres; considerando un nivel de confianza del 98% y un error estimado de 4%. Sin embargo, se tuvo que eliminar 15 aplicaciones por errores de llenado y criterios de exclusión; quedando 300 participantes.

3.3.3 Muestreo: Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia implicando seleccionar casos que son convenientes o accesibles en lugar de seguir un método aleatorio o sistemático (Muñoz, 2018).

3.3.4 Unidad de análisis: Un colaborador

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: El estudio utilizó la Encuesta en cuanto a técnica de recolección de datos, su finalidad consistía en obtener sistemáticamente información a través de diferentes cuestionarios, instrumentos de medida y forma protocolaria de realizar preguntas administradas a una población o muestra (López y Chiclana, 2017).

Instrumentos de recolección de datos:

El presente trabajo utilizó tres instrumentos para la recolección de datos:

A. Utrecht Work Engagement Escala

El primer instrumento, desarrollado por Wilmar Schaufeli y Bakker (2001) de origen holandés, se administró de manera individual o colectiva durante un período de 10 minutos y puede aplicarse a estudiantes y/o trabajadores. Este cuestionario tuvo como objetivo evaluar el nivel de compromiso en los trabajadores.

El instrumento consta de 17 ítems distribuidos en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La dimensión de vigor se evalúa en los ítems (1, 4, 8, 12, 15 y 17), la dedicación en los ítems (2, 5, 7, 10 y 13), y la absorción en los ítems (3, 6, 9, 11, 14 y 16).

El formato de respuesta se presentó como una selección múltiple utilizando la Escala tipo Likert, con 7 opciones disponibles: 0 indica "nunca"; 1 equivale a "casi nunca"; 2 representa "algunas veces"; 3 indica "regularmente"; 4 significa "bastantes veces"; 5 se interpreta como "casi siempre"; y el máximo, 6, corresponde a "siempre".

En relación con las características psicométricas del dispositivo, se registró un índice de validez de 0,65. Respecto a la confiabilidad interna, el coeficiente Alfa de Cronbach se encuentra en un rango de .82 a .93. En la versión adaptada al idioma español, se alcanzó una confiabilidad con un valor de alfa de Cronbach de 0.93.

En el contexto de Perú, la adaptación realizada por Solís (2020) presentó propiedades psicométricas destacadas. Se obtuvieron pruebas de validez mediante el análisis factorial confirmatorio que se basa en la estructura interna del instrumento, con resultados

aceptables como GFI: .919, CFI: .984, RMSEA: .106 y SMRS: .043. Además, se reportó una confiabilidad de .918 mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. En relación con las dimensiones, se observa que Vigor tiene un Alfa de Cronbach de .804, Dedicación de .832 y Absorción de .894, considerándose todas ellas como excelentes.

B. Escala de estrés percibido (EEP-10)

El EEP-10: Escala de estrés percibido del autor Cohen (1983), la cual fue adaptada al español por Remor (2006) esta misma fue utilizada en la presente investigación, su administración fue aplicada de manera colectiva en un periodo de tiempo de 15 minutos. Fue aplicada a adultos y su objetivo es medir y percibir la percepción del estrés psicológico.

La prueba consta en 10 ítems que miden dos dimensiones tales como: Percepción del estrés y capacidad de afrontamiento.

Para calcular la puntuación, se asignan valores enteros a las diferentes opciones de respuesta dentro de la escala tipo Likert. Por ejemplo: 0 para "nunca", 1 para "casi nunca", 2 para "a veces", 3 para "casi siempre" y 4 para "siempre". La puntuación total se logra sumando los valores asignados a cada respuesta elegida en todos los ítems.

En cuanto a las propiedades psicométricas del instrumento tiene una consistencia interna de .82, además, se obtuvieron niveles apropiados de confiabilidad, evaluaciones tanto mediante el coeficiente Alfa como el Omega, los cuales fueron analizados por dimensiones: estrés percibido ($\alpha = .78$, $\omega = .78$) y capacidad de afrontamiento ($\alpha = .75$, $\omega = .76$).

C. Job Content Questionnaire (JCQ)

El Cuestionario de contenido del trabajo (Job Content Questionnaire-JCQ), desarrollado por Karasek en 1998, es un cuestionario autoadministrado que llevó aproximadamente 15 minutos

completarlo. Está diseñado para ser aplicado a trabajadores y su propósito es evaluar las condiciones laborales que pueden generar "tensión laboral".

El cuestionario consta de 49 preguntas redactadas originalmente en inglés. No obstante, para este estudio en particular, se disponía de una versión reducida que comprende 27 preguntas. Esta versión más breve está organizada en 5 dimensiones, que son:

“Decisión” con subdimensiones tal como Utilización de habilidades (ítems 1,3,5,7,9,2) y posibilidades de decisión (ítems 4,8,6); de igual manera la dimensión de “demandas psicológicas” (ítems 10,11,13,14,17); “Inseguridad en el trabajo” (ítems 20,29,30); “Apoyo social” dividida en 2 subdimensiones tales como Apoyo de compañeros (ítems 25,26,27,28), Apoyo de supervisor (ítems 21,22,23,24) y la última dimensión “Carga física” total con 2 subdimensiones: Carga física (ítems 12,15,16) y Carga isométrica (18,19).

Ofrece un formato de respuesta de selección múltiple basado en la escala tipo Likert, que proporciona 4 opciones de respuesta: 1 para "Totalmente en desacuerdo", 2 para "en desacuerdo", 3 para "estoy de acuerdo" y 4 para "completamente de acuerdo".

En cuanto a la validez de contenido de la dimensión "Decisión", se observó un rango de puntaje de V de Aiken que varía de 0.81 a 1, indicando una sólida validez de contenido. Asimismo, para la dimensión "Demandas Psicológicas", se registró un valor de 0,75. Por otro lado, las dimensiones de "Inseguridad en el trabajo" y "Apoyo social" presentan puntajes que oscilan entre 0,81 y 0,94. Por último, en la dimensión de "Carga física total", los valores obtenidos se sitúan entre 0,81 y 1, indicando una fuerte validez de contenido.

3.5. Procedimientos de recolección de datos:

Para la recolección de datos, se presentó una solicitud, al gerente de una constructora inmobiliaria, ubicada en el distrito de Trujillo; con el fin de

solicitar la autorización para poder aplicar los instrumentos que se han preparado, dirigido a los 315 colaboradores. Al obtener el permiso respectivo a nuestra solicitud, se programó una reunión, para hacer de conocimiento a los colaboradores, lo que se pretende con el presente estudio y así mismo explicar los principios éticos de nuestra investigación, dejando claro que no pretendemos afectar la reputación de la empresa y sus colaboradores. Luego, se procedió a realizar la difusión informada de los instrumentos a los colaboradores, solicitando a cada encuestado su aceptación y a formar parte de la muestra, indicándoles el procedimiento para llenar los instrumentos aclarando su anonimato y confidencialidad de la información. Finalmente, se estableció la fecha de la aplicación.

Posteriormente se aplicó los instrumentos de medición considerando la disponibilidad de los participantes según cada sede la empresa, finalmente se depuraron las aplicaciones realizadas quedando con 300 participantes para el proceso estadístico correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la sustracción de datos, se procedió a realizar un análisis estadístico descriptivo, los cuáles se presentaron en tablas de distribución y frecuencia por cada variable, con sus respectivas dimensiones, incluyendo la media, curtosis, desviación estándar y asimetría.

Para el análisis estadístico inferencial se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, puesto que la muestra utilizada es mayor a 50. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que se obtuvo en la prueba de normalidad que todas las variables y dimensiones no presentan distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó conforme a los estándares internacionales y al código ético de la UCV (RCU N° 0470-2022-UCV). En relación con las citas y referencias bibliográficas, se siguió el Manual de

Publicación de la Norma APA-7, asegurando la adecuada atribución a los autores cuyos datos contribuyeron al estudio y respetando sus derechos de propiedad intelectual. Además, se implementó Turnitin para identificar posibles concordancias con otras fuentes consultadas, fortaleciendo la integridad académica.

Se tomaron medidas para preservar la privacidad de los encuestados, garantizando confidencialidad según el principio de justicia y respeto. Se aseguró la integridad científica, evitando alteraciones en los datos recopilados para garantizar la precisión en los resultados. La prioridad fue evitar daños, protegiendo la integridad de cada estudiante con confidencialidad y ética. Se aplicaron criterios de pertinencia para mantener la claridad en el objetivo de investigación desde el inicio hasta la conclusión del proyecto (Álvarez, 2018; Mazzanti, 2011).

IV. RESULTADOS

Presentación de resultados

Tabla 1

Distribución y frecuencia de la variable nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú y sus dimensiones

	ω	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Engagement	0.988	48.0000	12.73344	.196	-.954
Estrés	0.988	28.3000	7.44276	.132	-.802
Factores psicosociales	0.988	76.7467	20.07584	.099	-1.074
Vigor	0.988	16.9000	4.51197	.218	-.993
Dedicación	0.988	14.2000	3.74255	.097	-.854
Absorción	0.988	16.9000	4.51197	.218	-.993
Percepción del estrés	0.988	16.9000	4.51197	.218	-.993
Capacidad de Afrontamiento	0.988	11.4000	3.01168	-.056	-.650
Decisión	0.987	25.2267	6.85848	.162	-.911
Demandas Psicológicas	0.988	13.8267	4.08725	.075	-1.135
Inseguridad en el trabajo	0.997	3.6967	.46047	-.860	-1.269
Apoyo Social	0.988	8.4133	2.46768	-.235	-.680
Carga Física	0.988	25.5833	6.88679	.005	-1.174

Nota: ω = coeficiente de fiabilidad mediante Omega; DE=desviación estándar; As= Asimetría; K=Curtosis

En la tabla 1 se observan los análisis que describen las variables generales de investigación por dimensiones donde se visualiza que en cada caso existe una alta confiabilidad por consistencia interna al estar las puntuaciones por encima de .70 respectivamente. Por otro lado, los valores de asimetría y curtosis se mantuvieron por debajo de +/-1.5 implicando que los datos se ajustan a una distribución no normal de las puntuaciones.

Tabla 2

Distribución y frecuencia de la variable nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa y sus dimensiones

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Alto	12	4	10	3.33	5	1.667	10	3.33
Medio	228	76	225	75	227	75.67	260	86.67
Bajo	60	20	65	21.67	68	22.67	30	10

Nota. n=300

En la tabla 2, se evidencia que, en nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú, predomina el nivel medio con 86.67%, seguido del nivel bajo con 10%. De igual manera, en las dimensiones: vigor, dedicación y absorción predominan el nivel medio con 76%, 75% y 75.67% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores, posee un nivel medio en el compromiso con la constructora.

Tabla 3

Distribución y frecuencia de la variable nivel Factores Psicosociales presentes en el personal y sus dimensiones

Niveles	Percepción del estrés		Capacidad de afrontamiento		Estrés	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Alto	22	7.33	5	1.67	12	4.00
Medio	220	73.34	225	75.00	258	86.00
Bajo	58	19.33	70	23.33	30	10.00

Nota. n=300

En la tabla 3, se puede visualizar que el nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa predomina el nivel medio con 86%, seguido del nivel bajo con 10%. De igual manera, en las dimensiones percepción del estrés y capacidad de afrontamiento predominan el nivel medio con 73.34% y 75% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 8 de cada 10 colaboradores se encuentran con un nivel de estrés medio.

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones

Niveles	Decisión		Demandas psicológicas		Inseguridad en el trabajo		Apoyo social		Carga Física total		Factores Psicosociales	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Alto	12	4	20	6.7	43	14.33	10	3.33	5	1.66	10	3.33
Medio	228	76	245	81.7	215	71.67	225	75	227	75.67	280	93.34
Bajo	60	20	35	11.6	42	14	65	21.67	68	22.67	10	3.33

Nota. n=300

En la tabla 4, observamos que el nivel factores psicosociales presentes en el personal predomina el nivel medio con 93.34%, seguido del nivel bajo con 3.33%. De igual manera, en las dimensiones: Decisión, demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y carga física total predominan el nivel medio con 76%, 81.7%, 71.67%, 75% y 75.67% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 9 de cada 10 colaboradores, perciben que los factores psicosociales se encuentran en un nivel medio.

Tabla 5

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales

Variables	Engagement	Estrés	Factores psicosociales
1 Engagement	-	1,000**	,951**
2 Estrés	1,000**	-	,951**
3 Factores psicosociales	,951**	,951**	-

Nota. ** $p < .01$

En la tabla 5, se visualiza que hay una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés ($\rho = 1.000$, $p < .01$). De igual manera entre Engagement y Factores psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .951$, $p < .01$). Así como entre Estrés y Factores Psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .951$, $p < .01$).

Tabla 6

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement y Estrés y sus dimensiones en los trabajadores de una constructora

		Engagement
Percepción del estrés	Rho de Spearman	1.000**
Capacidad de afrontamiento		.940**

Nota. ** $p < .01$

En la tabla 6, se observa que existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés ($\rho = 1.000$; $p < .01$). Mientras que entre Engagement y la dimensión percepción del estrés existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = 1.000$; $p < .01$). Por otra parte, entre Engagement y la dimensión capacidad de afrontamiento existe una correlación positiva fuerte y significativa ($\rho = .940$; $p < .01$).

Tabla 7

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Engagement y Factores Psicosociales y sus dimensiones en los empleados

	Engagement
Decisión	.986**
Demandas psicológicas	.930**
Inseguridad en el trabajo	Rho de Spearman .020
Apoyo social	.944**
Carga física total	.880**

Nota. ** $p < 0,01$

Asimismo, en la tabla 7 aprecia que existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Factores Psicosociales. Siendo así que, entre Engagement y la dimensión decisión existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .986$; $p < .01$). Por otra parte, entre Engagement y la dimensión demandas psicológicas existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .930$; $p < .01$). Sin embargo, entre Engagement y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($\rho > .05$). Por otro lado, entre Engagement y la dimensión apoyo social existe correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .944$; $p > .01$). Luego entre Engagement y la dimensión carga física total existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .880$; $p < .01$).

Tabla 8

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones en los colaboradores de una constructora inmobiliaria en Perú

Variables		Estrés
Decisión		.986**
Demandas Psicológicas		.930**
Inseguridad en el trabajo	Rho de Spearman	.020
Apoyo social		.944**
Carga física total		.880**

Nota. ** $p < .01$

De igual modo, en la tabla 8 se verifica que existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Estrés y Factores Psicosociales, siendo así que, entre Estrés y la dimensión decisión existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .986^{**}$; $p < .01$). Por otro lado, entre Estrés y la dimensión demandas psicológicas existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .930^{**}$; $p < .01$). Sin embargo, respecto a Estrés y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($p > .05$). Por otro lado, entre Estrés y la dimensión apoyo social existe correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .944^{**}$; $p > .01$). Luego entre Estrés y la dimensión carga física total existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .880^{**}$; $p < .01$).

V. DISCUSIÓN

En el ámbito laboral, la comprensión de la correlación entre el engagement, el estrés y los factores psicosociales es primordial para la mejora personal y laboral de los colaboradores. La investigación se tiene como objetivo indagar en la correlación entre compromiso laboral, el nivel de estrés y los factores psicosociales en los empleados de una destacada constructora inmobiliaria en el Perú. La exploración de estas interrelaciones no solo contribuirá a la optimización del ambiente laboral, sino que también proporcionará insights valiosos para herramientas de planificación que promuevan el bienestar y la eficiencia en el ámbito profesional.

De acuerdo al objetivo general el cual es determinar la relación entre el engagement, estrés y factores psicosociales laborales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú, según los hallazgos encontrados se observa que existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés ($\rho = 1.000^{**}$; $p < .01$). Mientras que entre Engagement y Factores psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .951^{**}$; $p < .01$). Así como entre Estrés y Factores Psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .951^{**}$; $p < .01$). Este hallazgo significa que en cuanto incrementa el compromiso laboral, se experimenta un incremento en los niveles de estrés en los empleados. Esta relación podría indicar que la intensidad de la dedicación y conexión emocional con el trabajo podría estar asociada a una mayor percepción de presión o demandas laborales.

Además, se observa una correlación positiva fuerte y muy significativa entre el engagement y el Factores Psicosociales. Este resultado sugiere que a medida que los colaboradores experimentan un mayor compromiso laboral; es decir muestran más motivación con las funciones que realizan, así como también se relaciona positivamente con la satisfacción y significado que encuentran en las tareas que desempeñan. Este hallazgo destaca la importancia de los Factores Psicosociales en el incremento del engagement y, por ende, en la promoción de un entorno laboral más saludable y productivo.

De igual forma, existe una correlación positiva fuerte y muy significativa entre estrés y factores psicosociales ya que puede atribuirse a la naturaleza específica de la organización, las condiciones laborales desafiantes y la

interacción de diversos elementos que afectan al bienestar cognitivo y emocional de los empleados. Para abordar este problema, las empresas pueden implementar estrategias de gestión del estrés, promover un ambiente laboral saludable y proporcionar recursos y apoyo adecuados a sus empleados.

Estas conclusiones proporcionan una base valiosa para la implementación de estrategias específicas que aborden la relación entre el engagement, el estrés y los factores psicosociales en el contexto laboral de la constructora inmobiliaria peruana, con el objetivo de la mejora de la calidad de vida y el desempeño de los colaboradores.

Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Orozco et al. (2020), el cual se propusieron examinar la conexión entre el bienestar, el estrés y los factores de riesgo en una entidad gubernamental. Utilizando un enfoque correlacional, se administraron dos cuestionarios a una muestra de 238 empleados. Se identificó una estimulación positiva, sólida y altamente significativa ($p = .899$), indicando que la salud psicológica está inversamente relacionada con los factores de riesgo, mientras que el estrés está directamente relacionado. No se observará una relación entre el estrés y el bienestar psicológico. Los factores de riesgo demostraron predecir en gran medida la presencia y incremento del estrés, y en menos rango, la baja del bienestar psicológico. Se concluye que aspectos como el liderazgo, tener claras las responsabilidades, el aspecto interpersonal en el entorno laboral y la violencia son factores importantes para promover el bienestar de los trabajadores. De igual manera, Pinto (2023) se propuso como objetivo principal identificar la posible compensación entre las variables de engagement laboral y riesgos psicosociales en el personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue en Tacna, año 2022. La muestra para este estudio estuvo compuesta por 219 trabajadores del área de enfermería, El análisis estadístico de los resultados reveló una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y las dimensiones de riesgo psicosocial, específicamente en áreas como el apoyo social ($p = -.989$) ($p: .001 < .05$), compensaciones en el trabajo ($p: .014; < .05$) y doble presencia ($p: .007 < .05$). La conclusión principal del estudio es que existe una relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y los riesgos

psicosociales en el personal profesional y técnico del Hospital Hipólito Unanue en Tacna, durante el año 2022.

Por otra parte, Kahn (1990) caracteriza el compromiso (engagement) como la apropiación personal que los trabajadores hacen de sus tareas laborales. Destaca que los empleados participan activamente en sus roles, aprovechando al máximo sus habilidades físicas, técnicas, cognitivas, emocionales y mentales. Además, se señala que el compromiso laboral es un aspecto crucial en el manejo del personal y la psicología organizacional, puesto que se ha evidenciado en las empresas modernas que los empleados comprometidos tienden a estar más identificados y entusiasmados con el logro de los objetivos y metas.

Por ende, es esencial que la inmobiliaria mantenga un enfoque preventivo constante en los riesgos psicosociales, es decir que tome importancia en cuanto a factores como el clima y el ambiente laboral, de igual manera las relaciones interpersonales y el estrés en el trabajo. Además, resulta de gran valor implementar un plan de acción que no solo aborde estos problemas durante el proceso laboral, sino que se extienda a lo largo de toda la carrera del empleado.

Tal es así que es primordial reconocer el cambio evolutivo que están experimentando las empresas en cuanto a su valoración del buen estado mental de sus empleados con diversas campañas y activaciones para promover el bienestar mental.

De acuerdo al primer objetivo específico el cual es evaluar el nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú según los resultados encontrados en la tabla 1, se visualiza que, en nivel de compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú, predomina el nivel medio con 86.67%, seguido del nivel bajo con 10%. De igual manera, en las dimensiones: vigor, dedicación y absorción predominan el nivel medio con 76%, 75% y 75.67% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 7 de cada 10 colaboradores, maneja un nivel medio de en el compromiso y motivación a realizar sus tareas y funciones en la constructora. Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Salcedo y Deroncele (2021) indagaron con el propósito de evaluar el grado de compromiso (engagement) y el estrés de rol en una comunidad de profesores universitarios ecuatorianos. Los objetivos incluyen examinar la relación entre estas dos variables y la identificación de factores

psicosociales que contribuyen a una gestión exitosa y saludable del desempeño, adoptando una perspectiva comunitaria con enfoque positivo y salutogénico. El estudio, que se basó en un diseño correlacional y contó con una muestra de 55 docentes, implicó la aplicación de dos cuestionarios. Se reveló que el 90,9% de los profesores tenían un alto nivel de compromiso, mientras que más del 60% manifestaron síntomas de estrés de rol. Se desarrolló una relación significativa y negativa entre ambas variables ($\rho = -.989$). Como conclusión, se determina que existe una estrecha compensación entre el compromiso y el estrés de rol en el contexto del trabajo docente.

En otro enfoque, Salanova y Schaufeli (2008) proporcionan una visión detallada del compromiso laboral. Desde su perspectiva se define como un estado mental positivo asociado con las tareas que realiza una persona en su entorno laboral. En este estado, los trabajadores comprometidos muestran niveles elevados de las dimensiones según los autores. Además, destacan la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) como el instrumento más utilizado para evaluar el compromiso. Esta escala, validada a nivel internacional, examina las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Adicionalmente indican que el modelo de demandas y recursos laborales, en particular el concepto de demandas y recursos de trabajo ha sido ampliamente empleado para explicar el compromiso laboral. Este enfoque resalta la esencial que es lograr un equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos que se tienen para promover un estado de compromiso positivo entre los empleados. En esencia, resalta la necesidad de crear condiciones laborales que proporcionen tanto desafíos como apoyos, contribuyendo así a cultivar un compromiso favorable en el personal.

La presencia de compromiso laboral entre los colaboradores de la constructora inmobiliaria adjudica una relación sólida por parte de los trabajadores a la organización. La variable tiene un impacto directo con el desempeño de los colaboradores, contribuyendo a una mejor actividad en la ejecución de sus funciones y generando un lugar de trabajo más positivo. En resumen, el engagement impacta directamente en el óptimo desarrollo de las responsabilidades de una organización. Un mayor convenio por parte de los trabajadores se traduce en beneficios significativos para la organización, ya sea en un incremento en la productividad y la mejora en cuanto a calidad. Esto

subraya la importancia de considerar al trabajador como un elemento crucial y determinante en las actividades de la organización.

De acuerdo al segundo objetivo específico analizar el nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa según los resultados encontrados en la tabla 2, se analiza que el nivel de estrés entre los colaboradores de esta empresa predomina el nivel medio con 86%, seguido del nivel bajo con 10%. De igual manera, en las dimensiones percepción del estrés y capacidad de afrontamiento predominan el nivel medio con 73.34% y 75% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 8 de cada 10 colaboradores se encuentran con un nivel de estrés medio. Al estudiar los niveles de estrés en la empresa y pensar en situaciones imaginarias basadas en esa información, se ve que el estrés medio puede afectar muchos ámbitos de la vida del trabajador . Esto podría causar problemas en la toma de decisiones importantes, empeorar la calidad del trabajo, disminuir el compromiso y la motivación, generar tensiones en las relaciones laborales y aumentar el ausentismo y el presentismo. Para abordar esto, se sugiere que la empresa implemente medidas como programas de apoyo emocional, estrategias para manejar el estrés y cambios en las políticas laborales para lograr un balance.

Los resultados obtenidos coinciden con los descubrimientos de Rumay (2020) llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar la evaluación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en 32 enfermeras que desempeñan sus funciones en el área de emergencias, utilizando un diseño correlacional. La autora informa que el 76% de las enfermeras experimentó niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 34% presentó niveles bajos. Los resultados revelaron una evaluación significativa ($p = .897$). Las conclusiones de la autora indican que los factores psicosociales vinculados con el estrés laboral incluyen aspectos como la manera de comunicarse, la organización del tiempo, los procesos de información, la integración al trabajo, la participación, el cumplimiento de responsabilidades.

La perspectiva de Selye (1979) sobre el estrés sostiene que este fenómeno es una reacción a diversos estímulos. Según Selye, el estrés representa una respuesta física del ser humano ante una variedad de factores que pueden ser percibidos ya sea como placenteros o desagradables. En su enfoque, proporciona una definición del estrés que se basa en dos fenómenos claves: el "estresor", que

se refiere a cualquier estímulo que provoca la respuesta de estrés, y la "respuesta de estrés", identificada por el autor como el "Síndrome General de Adaptación".

Así pues, el nivel de estrés experimentado por los colaboradores en la inmobiliaria se sitúa en un punto intermedio. Esto se debe a la constante comunicación que se mantiene entre los administradores y los colaboradores, con especial atención a los detalles.

De acuerdo al tercer objetivo específico identificar los factores psicosociales presentes en el personal según los resultados encontrados en la tabla 3, se observa que el nivel contenido del trabajo (factores psicosociales) presentes en el personal predomina el nivel medio con 93.34%, seguido del nivel bajo con 3.33%. De igual manera, en las dimensiones: demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y carga física total predominan el nivel medio con 76%, 81.7%, 71.67%, 75% y 75.67% respectivamente. Es decir, que aproximadamente 9 de cada 10 colaboradores, perciben que los factores psicosociales se encuentran en un nivel medio. De acuerdo a lo observado, se puede deducir que estos porcentajes, ilustran cómo la percepción de factores psicosociales en un nivel medio podría tener diversas implicaciones para el bienestar y el rendimiento de los colaboradores, destacando la importancia de abordar estos aspectos para crear un entorno laboral más saludable y productivo.

Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Obando y Ruiz (2020), realizaron un estudio para determinar la relación entre los factores psicosociales con el nivel de estrés académico en los estudiantes internos de la Facultad de Enfermería. La muestra del estudio consistió en 51 estudiantes. Se efectuó aplicando dos instrumentos: el cuestionario sobre factores psicosociales, que incluía la Escala de Autoestima de Rosenberg y la Escala de Apoyo Social de González y Landero. Los resultados obtenidos mostraron que el 80.4% de los internos presentaban un nivel elevado de autoestima, el 51.0% recibió apoyo social muchas veces, y para el 33.3% siempre existió apoyo social. En cuanto al nivel de estrés académico, el 74.5% de los internos presentó un nivel medio. Como conclusión, se encontró una relación estadísticamente significativa y altamente significativa ($p=.80$) con un valor de $p=.003$ entre las variables de autoestima y nivel de estrés.

De acuerdo al cuarto objetivo específico determinar la relación entre el compromiso y las distintas dimensiones del estrés (percepción de estrés y capacidad de afrontamiento) en los trabajadores de esta constructora según los resultados encontrados entre Engagement y la dimensión percepción del estrés existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = 1.000^{**}$, $p < .01$). Así mismo, entre Engagement y la dimensión capacidad de afrontamiento existe una correlación positiva fuerte y significativa ($\rho = .940^{**}$, $p < .01$). Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Salcedo y Deroncele (2021) llevaron a cabo una investigación con el propósito de evaluar el grado de compromiso (engagement) y el estrés de rol en una comunidad de profesores universitarios ecuatorianos. Los objetivos incluyen examinar la relación entre estas dos variables y la identificación de factores psicosociales que contribuyen a una gestión exitosa y saludable del desempeño, adoptando una perspectiva comunitaria con enfoque positivo y salutogénico. El estudio, que se basó en un diseño correlacional y contó con una muestra de 55 docentes, implicó la aplicación de dos cuestionarios. Se obtuvo el 90,9% de los profesores presentaban un alto nivel de compromiso, mientras que más del 60% manifestaron síntomas de estrés de rol. Se desarrolló una relación significativa y negativa entre ambas variables ($\rho = -.989$). Como conclusión, se determina que existe una estrecha compensación entre el compromiso y el estrés de rol en el contexto del trabajo docente.

Estos antecedentes respaldan la noción de que el compromiso laboral puede influir en la percepción de estrés de los empleados y en su capacidad para hacer frente a las demandas laborales. La literatura sugiere consistentemente que un mayor compromiso está asociado con niveles reducidos de estrés y una mejor capacidad para enfrentar los desafíos laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación puede ser compleja y depender de diversos factores individuales y contextuales.

Por otra parte, Capurro (2021) menciona a conexión entre el compromiso laboral y las diversas dimensiones del estrés es multifacética y dependiente de diversas variables. Es decir, los empleados comprometidos tienden a percibir las demandas laborales como desafíos estimulantes, lo que puede reducir la percepción de estrés. Además, su disposición a buscar y utilizar recursos

efectivamente puede mitigar el estrés asociado con la falta de estos. En el ámbito interpersonal, el compromiso puede contribuir a relaciones laborales más positivas, disminuyendo el estrés en esta dimensión. También, los empleados comprometidos, al valorar intrínsecamente su trabajo, pueden ser menos afectados por la falta de reconocimiento externo, en comparación con aquellos con bajo engagement. En resumen, el compromiso tiende a actuar como un factor protector contra ciertos aspectos estresantes, promoviendo una experiencia laboral más positiva y equilibrada. Sin embargo, la naturaleza de esta relación puede variar según factores individuales y contextuales.

De acuerdo al quinto objetivo específico estudiar la relación entre el compromiso y las diversas dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los empleados según los resultados encontrados, en la tabla 7 se observa entre Engagement y la dimensión decisión existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .986^{**}$, $p < .01$). Por otra parte, entre Engagement y la dimensión demandas psicológicas existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .930^{**}$, $p < .01$). Sin embargo, entre Engagement y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($p > .05$). Por otro lado, entre Engagement y la dimensión apoyo social existe correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .944^{**}$, $p > .01$). Luego entre Engagement y la dimensión carga física total existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .880^{**}$, $p < .01$).

Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Pinto (2023) se propuso como objetivo principal identificar la posible compensación sobre el engagement laboral y riesgos psicosociales en el personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue en Tacna, año 2022. A todos ellos se les administra la Escala de Engagement Laboral (UWES - 17), que busca evaluar el nivel de engagement laboral en términos generales y en dimensiones específicas (dedicación, absorción y vigor). Además. El análisis estadístico de los resultados reveló una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y las dimensiones de riesgo psicosocial, específicamente en áreas como el apoyo social ($\rho = -.989$) ($p: .001 < .05$), compensaciones en el trabajo ($p: .014 < .05$) y

doble presencia ($p: .007 < .05$). La conclusión principal del estudio es que existe una relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales en el personal profesional y técnico del Hospital Hipólito Unanue en Tacna, durante el año 2022. Estos antecedentes respaldan la idea de que el compromiso laboral puede estar relacionado con diversos factores psicosociales, como la toma de decisiones, las demandas psicológicas, la inseguridad laboral, el apoyo social y la carga física total. La literatura sugiere que los empleados comprometidos tienden a experimentar entornos laborales más favorables en términos de estos factores, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción laboral. Además, es fundamental mencionar que la dinámica puede variar según el contexto y otros factores específicos de cada organización.

De acuerdo al sexto objetivo específico, explorar la interrelación entre el estrés y las dimensiones de los factores psicosociales (toma de decisiones, demandas psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social y carga física total) en los colaboradores de una constructora inmobiliaria en Perú, según los resultados encontrados, en la tabla 8 se observa entre Estrés y la dimensión decisión existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .986^{**}$, $p < .01$). Por otra parte, entre Estrés y la dimensión demandas psicológicas existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .930^{**}$, $p < .01$). Sin embargo, entre Estrés y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($p > .05$). Por otro lado, entre Estrés y la dimensión apoyo social existe correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .944^{**}$, $p > .01$). Luego entre Estrés y la dimensión carga física total existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .880^{**}$, $p < .01$).

Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Rumay (2020), llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar la evaluación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en 32 enfermeras que desempeñan sus funciones en el área de emergencias, utilizando un diseño correlacional. La autora informa que el 76% de las enfermeras experimentó niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 34% presentó niveles bajos. Los resultados revelaron una evaluación significativa ($p = .897$). Las conclusiones de la autora indican que los factores psicosociales vinculados con el estrés laboral incluyen aspectos como la comunicación, la organización del tiempo, los procesos de información, la

integración al trabajo, la participación, la responsabilidad y la implicación. De igual forma De Lange et al. (2003) en su estudio investigó la relación entre el estrés y diversos factores psicosociales, incluyendo las demandas psicológicas y la inseguridad laboral. Los resultados indicaron que tanto las altas demandas psicológicas como la inseguridad laboral estaban positivamente relacionadas con el estrés en los empleados. Félix et al. (2018) examinaron la relación entre el estrés y factores psicosociales, incluyendo la carga física total y el apoyo social. Encontraron que la carga física total y la falta de apoyo social estaban asociadas con un aumento en los niveles de estrés con el tiempo.

Estos antecedentes significan que existe una correlación significativa respecto al estrés y las diferentes dimensiones de los factores psicosociales, como la toma de decisiones, las demandas psicológicas, la inseguridad laboral, el apoyo social y la carga física total. Estas relaciones son fundamentales para comprender cómo los aspectos del entorno laboral pueden afectar la salud mental y emocional de los colaboradores. Sin embargo, se debe hacer reconocimiento que la relación entre estas puede ser compleja y depender de diversos factores contextuales y personales.

Esta investigación buscó contribuir con la mejora continua del ambiente laboral de las constructoras inmobiliarias y con la correlación de las tres variables presentadas anteriormente, sin embargo, cuenta con limitaciones propias del diseño y los métodos empleados para la recolección de datos: En primer lugar, al ser una investigación correlacional de tres variables, fue complicado buscar la información como antecedentes de las tres juntas, limitando nuestros conocimientos a la correlación en pares; en segundo lugar, pero aun así, los resultados contribuyen a fortalecer el conocimiento del compromiso, estrés y factores psicosociales laborales, lo cual permitirá tener una base para establecer estrategias que promuevan un mejor ambiente laboral y personal del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés ($\rho = 1.000^{**}$, $p < .01$); Mientras que entre Engagement y Factores Psicosociales existe una correlación positiva fuerte y muy significativa ($\rho = .951^{**}$, $p < .01$); Así como también en Estrés y Factores psicosociales poseen una correlación positiva, fuerte y muy significativa ($\rho = .951^{**}$; $p < .01$).
2. En cuanto al compromiso de los empleados en una empresa constructora inmobiliaria en Perú predomina el nivel medio con 86.67%.
3. En cuanto al estrés entre los colaboradores de una empresa constructora inmobiliaria predomina el nivel medio con 86%.
4. En cuanto a los factores psicosociales presentes en el personal, predomina el nivel medio con 93.34%.
5. Se evidencia una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y Estrés con sus dimensiones percepción del estrés y capacidad de afrontamiento existe una correlación positiva fuerte y muy significativa respectivamente ($\rho = 1.000^{**}$, $\rho = 1.000^{**}$, $\rho = .940^{**}$, $p < .01$).
6. Se evidencia una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Engagement y las dimensiones de Factores Psicosociales: decisión, demandas psicológicas, apoyo social y carga física total respectivamente ($\rho = .951^{**}$, $\rho = .986^{**}$, $\rho = .930^{**}$ y $\rho = .944^{**}$, $p < .01$). Mientras que entre Engagement y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($p > .05$).
7. Se evidencia una correlación positiva, fuerte y muy significativa entre Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones: decisión, demandas psicológicas, apoyo social y carga física total respectivamente ($\rho = .951^{**}$, $\rho = .986^{**}$, $\rho = .930^{**}$ y $\rho = .944^{**}$, $p < .01$). Mientras que entre Engagement y la dimensión inseguridad en el trabajo no existe una correlación ($p > .05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Dado los resultados que indican una correlación significativa entre las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales, se sugiere a la constructora inmobiliaria tener en cuenta los resultados hallados para mejorar e implementar planes de acciones que traigan consigo la mejora de desempeño laboral de sus colaboradores.
- Para investigaciones futuras, sería beneficioso que las empresas desarrollen un sistema de evaluación de desempeño que pueda vincularse con los distintos componentes del test de estrés. Esto implica la creación de un análisis detallado de cada dimensión y su correspondiente variable, proporcionando así una comprensión más completa y específica de los factores relacionados con el estrés en el entorno laboral.
- Se sugiere que los gerentes realicen periódicamente, preferiblemente cada semestre, evaluaciones utilizando el test para medir los niveles de estrés y factores psicosociales. Esta práctica permitirá identificar deficiencias y diseñar planes específicos para abordar las áreas de mejora observadas. Asimismo, facilitará la identificación de los elementos modificables o tratables con el objetivo de mejorar el compromiso laboral en la organización.
- Además, se aconseja que el departamento de recursos humanos continúe implementando las pausas activas, de 5 minutos tanto por la mañana como por la tarde. Estas pausas permiten que el personal se reúna para realizar ejercicios de estiramiento, contribuyendo así a la reducción del estrés al debilitar los factores psicológicos que podrían llevar a una disminución en el compromiso laboral de los colaboradores.
- Se sugiere la implementación de programas de capacitación tanto para el personal como para los mandos medios, orientados a mejorar las habilidades de organización del tiempo y las tareas. Esto tiene como objetivo preparar a los empleados para un desarrollo más eficiente en sus funciones dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3(29), 107- 115: <https://repub.eur.nl/pub/72508/>
- Campo, A., Bustos, G. y Romero, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Aquichan*, 9(3), 27-34. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74112147007.pdf>
- Cannon, W. (1929). Cambios corporales en dolor, hambre, miedo y rabia. Appleton.
- Capurro, M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora T&T Arquitectos SAC. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estrés-laboral-desempeño-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/publications/scalesmeasurements/pdfs/globalmeas83.pdf>
- Cohen, S., & Kessler, R. (1997). Measuring stress. A guide for health and social scientists. Oxford University Press.
- Corso, S. (2013). Personalidad resistente autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos. Obtenido de 1library.co: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13024/62474_Corso%20de%20Zúñiga%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. *Luxembourg*. 4(3), 138-150. <https://sanidad.ccoo.es/ff2a28dceef5568e059943815ad45b0a000058.pdf>
- Félix, O., García, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 75-82. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>

- Fierro, A. (1996). El ámbito de personalidad en psicología. Manual de Psicología de la personalidad. Paidós.
- Ganga, C., Navarrete, A., Rodríguez, P. y Veliz, B. (2018). Nuevos enfoques: adyacencia teórica-conceptual al engagement y la creación. *Revista espacios* 39(45), 32-47. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/18394532.html>
- Ganoza, M. (2016). Propuesta de un centro técnico de habilidades manuales basado, en los principios de arquitectura orgánica y desarrollo psicosocial según Erickson. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/12509>
- García, B., Mendoza, I., García, J., Olgún, J., Camargo, C., Aranibar, M. & García, P. (2022). Influence of Resilience on Burnout Syndrome of Faculty Professors. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020910>
- Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 3(1), 87-92. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330
- Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(2), 213–220. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n2/2414-8938-academo-8-02-109.pdf>
- González, M. y Landero, R. (2008). Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos mediante ecuaciones estructurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 23(1), 7-18. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v23n1/a02v23n1.pdf>
- González, M., García, J. & Landero, R. (2011). The role of stress transactional theory on the development of fibromyalgia: A structural equation model. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 39 (2), 81-87. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21404146/>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill.

- Hikal, W. (2023). Erik Erikson y el desarrollo psicosocial deficiente como camino a las conductas antisociales y criminales. *Alternativas en psicología*, 50(1), 72-85. <https://www.alternativas.me/attachments/article/305/8.%20Hikal%20Wael.pdf>
- Holmes, T. & Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 324-331. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academia de Gestión.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *J Occ Health Psych*; 4(3), 322-355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>
- Laguna, M., Razmus, W. y Zalinski, A. (2017). Relaciones dinámicas entre recursos personales y compromiso laboral en emprendedores. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 4(2), 82-97. <https://doi.org/10.1111/joop.12170>
- Lazarus, R. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Desclée de Brouwer. <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433015235.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Ediciones Martínez Roca.
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de seguridad privada en Lima. Perú. *Industrial data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, 4(14), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>

- Marcoantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. SCRIBD. <https://es.scribd.com/document/442635467/Concepto-y-alcance-del-termino-Engagement-pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1(2), 57-68. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, B. (2018). Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas. [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>
- Obando, P., y Ruíz, E. (2020). Factores psicosociales y nivel de estrés académico en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra - OIT (1984). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. <https://prevencionar.com/media/2020/06/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang-es/index.htm
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE (2015). The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264239012-en.pdf?expires=1700533307&id=id&accname=guest&checksum=A45A04C67CBCD69678C16C03B9685CF2>

- Orozco, C., Polo, J., Gutiérrez, O., y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>
- Ospina, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3161>
- Oxford Library of Psychology (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Pérez, J. & Pedraza, X. (2018). Medición del work Engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Revista SIGNOS- Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 37-33. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Pérez, M., Molero, M. Simón, M., Barragán, A., Martos, A., Ruiz, N. y Gázquez, J. (2020). Engagement académico e inteligencia emocional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma de Chile. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/220024/P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pineda, A. (2019). Nivel de Ansiedad y Estrés Laboral en Trabajadores de Vigilancia Privada asociados a características laborales. [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/687/Pineda-Pizarro-Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinto, M. (2023). Engagement Laboral y Riesgos Psicosociales en personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3226/Menendez-Pinto-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86-93. doi.org/10.1017/S1138741600006004
- Rumay, D. (2020). Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo [Segunda Especialidad]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. http://doi.org/10.1080/09585190701763982
- Salcedo, R. y Deroncele, Á. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro Y Sociedad*, 38–57. https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/5444/5141
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Bussines Suport.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Madrid: Klinik https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54(1), 559-532. https://www.apa.org/about/governance/president/address
- Selye, H. (1956). Stress without distress. Editorial: Signet. pag. (19-24)
- Selye, H. (1979). *The Stress of My Life: A scientist's Memoirs*. Mc Graw-Hill.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

- Sotelo, G. (2020). Factores psicosociales y formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46896/Sotelo_HGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A. y Valencia, M. (2002). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105>
- Tripiana, J. & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de la psicología*, 31(2), 636-644.
- Vargas, L. y Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Colombia: UNINORTE. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>
- Villalva, M. y Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA. Research Journal*, 2(4); 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Williams, S. y Cooper, L. (2004). Manejo del estrés en el trabajo: Plan de acción detallado para profesionales. Manual Moderno.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ENGAGEMENT	El engagement es el estado mental positivo, satisfactorio el cual esta relacionado al desempeño al trabajo, esta caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Mas que un estado temporal, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2001).	La variable será cuantificada a partir de las puntuaciones obtenidas de la Utrech Work Engagement Scale (UWES-17) creada por Schaufeli y Bakker (2001) compuesto por 17 ítems agrupados bajo un modelo de tres factores, la cual posee una escala de medida tipo Likert de seis puntos, siendo estas: 0=nunca; 1=casi nunca; 2=raramente; 3=a veces; 4=a menudo; 5=muy a menudo; 6=siempre. Por otro lado, las puntuaciones oscilan entre 0 a 102.	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	INTERVALO
			Dedicación	2, 5, 7, 10, 13	
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14 16	
Factores psicosociales	Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, son las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).	Escala de medición factores psicosociales, a nivel mundial está dividida en decisión, demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y carga física total.	Decisión	1,3,5,7,9,2,4,8,6	INTERVALO
			Demandas Psicológicas	10,11,13,14,17	
			Inseguridad en el trabajo	24,40,38	
			Apoyo Social	30,31,32,33,25,26,27,28	
			Carga física total	12,15,16,21,22	
ESTRÉS PERCIBIDO	Remor (2006) sostiene que el nivel de Estrés Percibido tiene que ver con el grado en el cual el sujeto va a considerar su vida como agotadora e incontrolable.	La variable será cuantificada a partir de las puntuaciones obtenidas de la Escala de estrés percibido (EEP-10) creada por Campo et al. (2009) compuesto por 10 ítems agrupados bajo un modelo de dos factores, la cual posee una escala de medida tipo Likert de cinco puntos, siendo estas: 0=nunca; 1=casi nunca; 2=de vez en cuando; 3=a menudo; 4=muy a menudo. Por otro lado, las puntuaciones oscilan entre 0 a 40.	Percepción del estrés	1,2,3,6,9,10	INTERVALO
			Capacidad de afrontamiento	4,5,7,8	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE EEP-10

Marca con una "X" la alternativa que consideres que corresponde con tu realidad respecto a tu forma de sentir, pensar y actuar. Ser sincero es lo que más conviene, considerando lo siguiente: Marca con una "X" en 0 si tu respuesta es **Nada Frecuente**, en 1 si tu respuesta es **Pocas Veces**, en 2 si tu respuesta es **Regularmente**; en 3 si tu respuesta es **Muchas Veces**; y finalmente si tu respuesta es **Siempre** marca en 4.

0 =Nada frecuente
1= Pocas veces
2=Regularmente
3=Muchas veces
4= Siempre

N°	Items	0	1	2	3	4
1	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.					
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
3	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.					
4	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.					
5	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.					
6	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.					
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
8	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.					
9	Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.					
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo					

Enlace: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51552>

CUESTIONARIO (UWES)-17 - Encuesta de trabajo y bienestar.

Los siguientes 17 enunciados se refieren a cómo se siente en el trabajo. Lea cada enunciado detenidamente y responda como se ha sentido por su trabajo. Si nunca ha tenido este sentimiento, escriba "0" (cero) en el espacio que precede a las preguntas. Si tiene ese sentimiento. Indique la frecuencia con la que se siente escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describe la frecuencia con la que se siente así.

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces a la semana	Cada día

<i>Items</i>	Puntuación
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	
7. Mi trabajo me inspira	
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
11. Estoy inmerso en mi trabajo	
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
13. Mi trabajo es retador	
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	
15. Soy muy persistente en mi trabajo	
16. Me es muy difícil "desconectarme" de mi trabajo	
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando)	

Enlace: [Microsoft Word - UWES espa...doc \(wilmarschaufeli.nl\)](#) y adaptación: [Solís_RDK-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

QUESTIONARIO DE CONTENIDO DEL TRABAJO

En esta sección se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta. Marque con un aspa o círculo, el número que corresponda a cada información.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Estoy de acuerdo
4. Completamente de acuerdo

Recuerde que todas las respuestas Ud. Nos brinda son totalmente CONFIDENCIALES Y ANÓNIMAS.

N°	ITEMS	1	2	3	4
1	En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4
3	En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma	1	2	3	4
4	Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
5	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
6	Existe variedad en las actividades que realizó en mi trabajo	1	2	3	4
7	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
8	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
9	En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
10	En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
11	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	1	2	3	4
12	Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	1	2	3	4
13	En mi trabajo se requiere una actividad física y continua	1	2	3	4
14	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
15	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	1	2	3	4
16	En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
17	Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo(tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
18	Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
19	La estabilidad en mi empleo es buena	1	2	3	4
20	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	1	2	3	4
21	Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
22	Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
23	Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
24	La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	1	2	3	4
25	La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	1	2	3	4
26	Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
27	Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

Enlace: [Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana](#)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: ENGAGEMENT, ESTRÉS Y FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DE TRUJILLO.
Investigadores: Fernández Villacorta Jimena Gabriela y Vásquez Quiroz José Julinho.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ENGAGEMENT, ESTRÉS Y FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DE TRUJILLO, cuyo objetivo es Determinar la relación entre Engagement, estrés y Factores Psicosociales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa. Dicho estudio colaborará a ampliar el conocimiento de las variables mencionadas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ENGAGEMENT, ESTRÉS Y FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DE TRUJILLO
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará dentro de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores José Julinho Vásquez Quiroz, email: julinho140496@gmail.com; y Jimena Gabriela Fernandez Villacorta, email: jfernandezvi10@ucvvirtual.edu.pe; y Docente asesor: Diana Lucero Jara Gálvez, email: diana1@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Prueba de Normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables Engagement, Estrés y Factores Psicosociales y sus dimensiones.


Variables y Dimensiones	K-S	p
Engagement	0.142	0.000*
Vigor	0.139	0.000*
Dedicación	0.142	0.000*
Absorción	0.142	0.026*
Estrés	0.142	0.000*
Percepción del estrés	0.221	0.000*
Capacidad de afrontamiento	0.158	0.000*
Factores Psicosociales	0.171	0.000*
Decisión	0.213	0.000*
Demandas psicológicas	0.442	0.000*
Inseguridad en el trabajo	0.194	0.000*
Apoyo social	0.181	0.000*
Carga física total	0.164	0.000*

Nota. $n = 300$. K-S = Kolmogorov-Smirnov^a, $p =$ significancia. * $p < 0,05$

Interpretación

En la tabla 4 en la prueba de normalidad se observa que en la variable Engagement y en las dimensiones, vigor, dedicación y absorción no presentan distribución normal ($p < 0,05$). De igual manera, en la variable Factores Psicosociales y en las dimensiones, percepción de estrés y capacidad de afrontamiento se observa que no presentan distribución normal ($p < 0,05$). Asimismo, en la variable Factores Psicosociales y en las dimensiones, decisión, demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y carga física total se observa que no presentan distribución normal ($p < 0,05$). Razón por la cual se aplicó como prueba de Hipótesis el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Anexo 6: Autorización de la empresa




CONSTANCIA

Yo, Ing. Victor Martin Salazar Villanueva, Gerente de operaciones de la constructora Inmobiliaria Grinsa

Hace constar que:

Se brinda la autorización a **FERNANDEZ VILLACORTA, JIMENA GABRIELA**, con DNI 70749223 y a **VÁSQUEZ QUIROZ, JOSÉ JULINHO**, con DNI 72660714, estudiantes de XI ciclo de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, quienes realizarán la Tesis titulada **"ENGAGEMENT, ESTRÉS Y FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DEL PERÚ"**, el cual pretende favorecer el conocimiento científico en el comportamiento Humano, realizando la aplicación de pruebas psicológicas para fines de su licenciatura en Psicología.

Sin otro particular me despido.



GRINSA S.A.S.
Victor M. Salazar Villanueva
GERENTE

Oficina Trujillo: Av. Victor Larco Herrera 1890 - Urb. Las Flores.
Teléfono: 288900

Anexo 7: Informe de revisión de proyecto por parte del comité de ética de la Universidad.



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología; deja constancia que el proyecto de investigación titulado Engagement, estrés y factores psicosociales laborales en los colaboradores de una constructora inmobiliaria del Perú, presentado por los autores Fernandez Villacorta Jimena Gabriela, y Vásquez Quiroz José Julinho, quienes han pasado una revisión expedita por Alvaro Silva Távora de acuerdo a la comunicación remitida el 2 de Octubre del 2023, por lo cual se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(x)favorable ()observado ()desfavorable.

Piura, 2 de octubre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Alvaro Silva Távora	Miembro 1	10204686	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARA GALVEZ DIANA LUCERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT, ESTRÉS Y FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DEL PERÚ", cuyos autores son VASQUEZ QUIROZ JOSE JULINHO, FERNANDEZ VILLACORTA JIMENA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARA GALVEZ DIANA LUCERO DNI: 70042477 ORCID: 0000-0002-7662-9951	Firmado electrónicamente por: DIANA1 el 07-02- 2024 15:43:42

Código documento Trilce: TRI - 0732356