Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Perfeccionismo y estrés laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTORES

Jessica Esther CENTENO SAENZ

Leidy Viviana RUIZ CÁCERES

ASESOR

Mg. Karen Patricia LLACHO INCA

Lima, Perú

2026



Reconocimiento − No Comercial − Compartir Igual − Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Centeno, J. & Ruiz, L (2026). *Perfeccionismo y estrés laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Leidy Viviana Ruiz Caceres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73044135
URL de ORCID	**https://orcid.org/0009-0000-5036-7554**
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Jessica Esther Centeno Saenz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75895202
URL de ORCID	**https://orcid.org/0009-0001-0137-7147**
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Karen Patricia Llacho Inca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46206549
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9000-4720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carmen Leni Alvarez Taco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07461434
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	María Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06078267
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Marcos José Paico Ruiz

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46177559
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.1 Salud psicológica organizacional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Centro de Lima Dirección: Av. Carlos Germán Amezaga 375 Latitud: -12.0564231 Longitud: -77.0843327
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de Psicología
Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 15:00 horas del día 24 de junio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Álvarez Taco (Presidenta)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Informante)
- Mg. Marcos José Paico Ruiz (Informante)
- Mg. Karen Patricia Llacho Inca (Asesora)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Jessica Esther Centeno Saenz**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Perfeccionismo y estrés laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana»

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : Diecisiete (17).

Calificativo : Aprobado con mención honrosa

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Jessica Esther Centeno Saenz**.

Siendo las 16.10 horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 24 días del mes de junio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
MIEMBRO

MG. MARCOS JOSÉ PAICO RUIZ
MIEMBRO

MG. KAREN PATRICIA LLACHO INCA
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de
Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 15:00 horas del día 24 de junio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Álvarez Taco (Presidenta)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Informante)
- Mg. Marcos José Paico Ruiz (Informante)
- Mg. Karen Patricia Llacho Inca (Asesora)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Leidy Viviana Ruiz Cáceres**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Perfeccionismo y estrés laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana»

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : ..... Diecisiete ..... (..17...).

Calificativo : ..... Aprobado con mención honrosa .....

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Leidy Viviana Ruiz Cáceres**.

Siendo las ..... 16:10 ..... horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 24 días del mes de junio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
MIEMBRO

MG. MARCOS JOSÉ PAICO RUIZ
MIEMBRO

MG. KAREN PATRICIA LLACHO INCA
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Karen Patricia Llacho Inca en mi condición de asesora acreditada mediante Dictamen N° 000007-2025-EPPSIOGH-FPSI y Dictamen N° 000008-2025-EPPSIOGH-FPSI de la tesis, cuyo título es "Perfeccionismo y estrés laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana", presentado por las bachilleres Leidy Viviana RUIZ CÁCERES y Jessica Esther CENTENO SAENZ para optar el título profesional de **Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el …6..% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del **Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.**

Lima, 4 de mayo de 2026

Firma del Asesor 

Nombres y Apellidos del asesor: Karen Patricia Llacho Inca

DNI: 46206549

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A nuestras familias, por su incondicional apoyo en cada etapa de este camino. A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a nuestra formación personal y profesional. Gracias por ser parte de este proceso.

Agradecimientos

Quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la culminación de esta investigación. En primer lugar, a nuestra asesora, la Mg. Karen Llacho, por su invaluable orientación, paciencia y rigurosidad académica. Sus conocimientos y acertadas correcciones fueron la base que guio nuestro trabajo. A los miembros del jurado, por el tiempo dedicado a la revisión de esta investigación y por sus valiosas observaciones. A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a su Facultad de Psicología, por ser nuestra casa de estudios y brindarnos la formación profesional que hoy nos permite alcanzar esta meta. Un agradecimiento especial a la empresa participante y a cada uno de sus colaboradores, cuya disposición y tiempo fueron cruciales para la recolección de los datos que sustentan esta investigación. Finalmente, extendemos un profundo agradecimiento a nuestras familias, amigos y gatitos, quienes con su amor, comprensión y aliento constante nos dieron la fortaleza necesaria para perseverar y concluir este importante proyecto en nuestras vidas.

ÍNDICE

RESUMEN vii
ABSTRACT viii
INTRODUCCIÓN ix
1.1 Situación problemática 1
1.2 Formulación del problema 5
1.3 Objetivos 6
1.3.1 Objetivo general 6
1.3.2 Objetivos específicos 7
1.4 Justificación 7
1.5 Limitaciones de la investigación 9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes del estudio. 11
2.2 Bases teóricas. 15
2.2.1 Perfeccionismo 15
2.2.2 Estrés laboral. 23
2.2.3 Definición de términos 39
2. 3 Hipótesis y variables. 40
2.3.1 Hipótesis. 40
2.3.2 Variables 41
2.3.3 Operacionalización de las variables. 42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 43
3.1 Tipo y diseño de investigación. 43
3.2 Participantes 43
Población 43
Unidad de análisis 44
Tamaño de muestra 44
Selección de muestra 44
3.3 Instrumentos 45
3.4 Procedimiento 48
3.5 Análisis de datos 49
3.6 Consideraciones éticas 50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 52
4.1 Validez y Confiabilidad de los instrumentos. 52
Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost. 52

4.2 Regresión estructural de la hipótesis general……..58
Hipótesis General 59
Hipótesis Específica 1. 60
Hipótesis Específica 2. 61
Hipótesis Específica 3. 61
Hipótesis Específica 4. 61
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 64
CONCLUSIONES 69
RECOMENDACIONES 71
REFERENCIAS. 72
ANEXOS..... 90
ANEXO A……..91
Solicitud de utilización de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (adaptación peruana) ……91
ANEXO B……..92
Carta de aceptación para la aplicación de las herramientas MPS-F y EEL OIT-OMS…….92
ANEXO C 93
Consentimiento Informado presente en la encuesta enviada 93

Índice de Tablas

Tabla 1 42
Operacionalización de las variables. 42
Tabla 2 47
Ficha Técnica de Escala Multidimensional del Perfeccionismo 47
Tabla 3 48
Ficha Técnica de Escala de estrés laboral de la OIT-OMS 48
Tabla 4 52
Modelo 1: Análisis factorial confirmatorio de la MPS-F. 52
Tabla 5 54
Índices de bondad de ajuste de los modelos de MPS-F. 54
Tabla 6 55
Cargas factoriales, evidencia de confiabilidad y validez del Modelo 2 MPS-F. 55
Tabla 7 57
Análisis factorial exploratorio de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. 57
Tabla 8 59
Índices de Regresión Estructural 59
Tabla 9 60
Explicación del perfeccionismo sobre el estrés laboral. 60
Tabla 10 62
Explicación del perfeccionismo sobre las cuatro dimensiones del estrés laboral. 62

Índice de Figuras

Figura 1. 32
Figura basada en el Modelo Demandas-Control de Karasek (1979). 32
Figura 2. 33
Figura basada en el Modelo desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist. 33
Figura 3. 38
Figura basada en el Modelo estresores, estrés y resultados de Ivancevich y Matteson. 38
Figura 4. 39
Representación gráfica del fenómeno en estudio. 39
Figura 5. 60
Modelo estructural de las variables de estudio. 60
Figura 6. 63
Modelo estructural de la explicación del perfeccionismo sobre las dimensiones del estrés laboral. 63

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral en trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera de Lima Metropolitana. Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño no experimental y explicativo. La muestra estuvo conformada por 153 colaboradores de la organización seleccionada. Para la recolección de datos, se emplearon la Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Frost (MPS-F) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, cuyos análisis psicométricos se reportan. Los resultados evidenciaron un efecto directo, positivo y significativo del perfeccionismo sobre el estrés laboral ($\beta = .56$, $p < .001$), lo que indica que, a mayores niveles de perfeccionismo, mayor es la presencia de estrés. Asimismo, se concluyó que el perfeccionismo explica satisfactoriamente el estrés laboral general, así como sus dimensiones de Cohesión Grupal y Gestión Interna, Estructura Organizacional y Liderazgo, Condiciones Laborales y Respaldo del Grupo. Estos hallazgos sugieren que la tendencia a la autoexigencia es un factor relevante en el desarrollo del estrés en el contexto laboral estudiado.

Palabras clave: perfeccionismo, estrés laboral, autoexigencia, salud ocupacional, burnout.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the extent to which perfectionism explains job stress in workers of a company that sells light machinery in Metropolitan Lima. A quantitative study with a non-experimental, explanatory design was conducted. The sample consisted of 153 employees from the elected organization. For data collection, the Frost Multidimensional Perfectionism Scale (MPS-F) and the ILO-WHO Job Stress Scale were used, and their psychometric analyses are reported. The results showed a direct, positive, and significant effect of perfectionism on job stress ($\beta = .56$, $p < .001$), indicating that higher levels of perfectionism correlate with a greater presence of stress. It was concluded that perfectionism satisfactorily explains overall job stress, as well as its dimensions of Group Cohesion and Internal Management, Organizational Structure and Leadership, Working Conditions, and Group Support. These findings suggest that the tendency for self-imposed high standards is a relevant factor in the development of stress within the studied work context.

Keywords: perfectionism, job stress, self-demand, occupational health, burnout.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha comprobado que el estrés laboral es un problema que puede hacerse presente en los trabajadores de organizaciones de cualquier rubro, a un nivel distinto en cada departamento de una empresa (Sandoval et al., 2021). La pandemia de COVID-19 ha intensificado esta problemática, ya que la transición al teletrabajo ha llevado a un aumento en las demandas laborales y a una intensificación del tiempo frente a las pantallas (Sonnentag, 2021), como también una sensación de ser incompatibles a los cambios, por lo que los trabajadores deben autoexigirse más, a fin de responder a las demandas actuales con eficiencia (Silva et al., 2023).

La capacidad para gestionar el talento en las organizaciones, sea en un entorno laboral virtual y/o híbrido, se ha convertido en un desafío central, dado que cada vez se vuelve más complejo separar el trabajo y la vida personal, lo que conlleva a la existencia de nuevos riesgos asociados a las actuales demandas y sus posibles consecuencias; es por ello, que se debe reorientar la estrategia de recursos humanos a una centrada en el bienestar del colaborador (Agwubuo & Okoro, 2024).

No obstante, aun cuando recientes investigaciones señalaron al trabajo remoto y/o híbrido y sus implicancias a partir de la pandemia COVID-19 (Arañez et al., 2021; Banerjee & Gupta, 2023; Chuco, 2021; Höcker et al., 2024; López et al., 2021; Yu et al., 2021), como causales principales de un incremento en el estrés laboral actualmente, en realidad, estas podrían ser consideradas como adicionales, dado que el mismo contenido del trabajo, las funciones y las demandas particulares de cada área de la empresa o profesión pueden ser los estresores predominantes, incluso mucho antes de la emergencia sanitaria, afectando de manera distintiva a cada departamento de las organizaciones (González et al., 2021; Kaur & Haque, 2024; Marzocchi et al., 2024).

Los profesionales encargados de cada área trabajan con cifras exactas y deben cumplir con los indicadores de gestión del departamento al que pertenecen, en pos de responder a los estándares y metas corporativas (Van Wyk & Wesson, 2021). Por tanto, adicional al esfuerzo mental que este implica, se presume cierto grado de perfeccionismo en la ejecución de las funciones de algunos colaboradores, al punto de, inclusive, reorganizar y rehacer una actividad en específico, como también a mostrar una fuerte preocupación por los detalles de su entregable y examinarlo varias veces para reducir los errores; especialmente en el actual mundo laboral, muchos trabajadores se inclinan a buscar la perfección en su actividades, bajo la consigna de ser y/o sentirse recompensados extrínseca o intrínsecamente (Henschel et al., 2022; Nepon et al., 2024), lo que podría conllevar a la sensación de malestar, producto de su autoexigencia.

El estrés laboral es concebido como una respuesta adaptativa, en la que las diferencias individuales la rigen y resulta ser la consecuencia de cualquier evento, acción o situación que impone exigencias particulares a una persona dentro de su centro de labores (Ivancevich & Matteson, 2014). Respecto al perfeccionismo, si bien no existe un consenso en su definición, este es concebido como un constructo multidimensional que implica el establecimiento de muy altos estándares de desempeño, los cuales son acompañados de tendencias a evaluaciones bastante críticas de la conducta propia (Fang & Liu, 2022; Frost et al., 1990).

Por su parte, Rozental (2020) lo refiere como un rasgo deseable que involucra, además de los altos estándares, el esfuerzo por lograr los objetivos y la característica de ser concienzudo. Sin embargo, aun cuando puedan atribuirse efectos positivos a este rasgo, en realidad, un riesgo derivado es la posibilidad de experimentar agotamiento físico y emocional, como consecuencia principal. Según Malik (2023), en el ámbito laboral, el

perfeccionismo se manifiesta como la búsqueda de estándares extremadamente altos en el rendimiento y la calidad del trabajo, lo que puede llevar a una alta presión personal y profesional, estrés crónico y un impacto negativo en el bienestar general del empleado.

Por tanto, surge la presente investigación en pos de determinar en qué medida el estrés laboral es explicado por el perfeccionismo. Es así que, en el primer capítulo, se detalla el planteamiento del problema, formulando la pregunta de investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, presentando los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y conceptuales del perfeccionismo y el estrés laboral, y las hipótesis a corroborar.

El tercer capítulo describe la metodología empleada, incluyendo el diseño, la población y muestra, las variables, los instrumentos y el método de recolección y análisis de datos. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico. El quinto capítulo expone la discusión de dichos resultados, contrastándolos con los antecedentes y el marco teórico. Finalmente, se presentan las conclusiones en el sexto capítulo y las recomendaciones para futuras investigaciones en el séptimo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.

En el informe sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), se le describió como un efecto ocasionado por el desequilibrio entre las capacidades de un individuo y las exigencias que este percibe en el entorno donde labora. De acuerdo con el informe en mención, en América, uno de cada diez trabajadores declaró haber pasado por episodios de tensión o estrés, pérdida de sueño o tristeza con motivo de su trabajo actual; mientras que, en Europa, se destacó que alrededor del 22 % de empleados sufre de estrés laboral y este es prevalente, principalmente, en los sectores de salud, educación, administración pública, banca, entre otros.

En línea con ello, según un informe más reciente al respecto de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (2022), un diseño laboral inadecuado, junto con cargas excesivas y falta de apoyo organizacional, incrementa los niveles de estrés laboral crónico, con repercusiones negativas tanto para el bienestar del trabajador como para la productividad de la empresa. Adicionalmente, otras causas del estrés laboral son atribuidas al contexto del trabajo, demandas y el contenido de este (Goh et al., 2022), mientras que Ivancevich & Matteson (2014) refieren, además de ello, su origen en los factores propios de la vida personal del empleado y la personalidad.

Las causales mencionadas pueden desencadenar un deterioro significativo en la salud del trabajador, tanto en el plano mental —manifestado en trastornos del comportamiento, depresión, ansiedad o burnout— como físico, a través de enfermedades musculoesqueléticas (Brown & Treadway, 2023). Estos factores no solo repercuten en el bienestar del individuo, sino que también tienen consecuencias negativas para las empresas, organizaciones y

gobiernos. En este sentido, una exposición prolongada a dichos estresores laborales, puede impactar de forma significativa también en el compromiso y el desempeño de los empleados, incrementando la posibilidad de rotación laboral y provocando una disminución en la productividad. Todo ello como resultado del agotamiento e insatisfacción acumulados a causa del estrés laboral (Amer et al., 2022; Lin et al., 2024; Yadav et al., 2023; Zhang et al., 2024; Zapata & Riera, 2024).

La magnitud de este problema se evidencia con datos concretos. Según el estudio "Burnout 2024", efectuado por el portal Bumeran, según lo expuesto en un diario peruano, el 82% de peruanos que laboran indican presentar un cuadro de estrés laboral o experimentar burnout (Gestión, 13 de noviembre del 2024); por otra parte, en un estudio que analizó los niveles de estrés en 35 organizaciones mexicanas se determinó que los niveles más altos de este se encontraban en los departamentos de producción, recursos humanos y finanzas (Martínez y Martínez, 2019).

Por otra parte, se conoce que los perfeccionistas tienden a ser típicamente más estresados que los no perfeccionistas, y una parte de ese estrés suele ser ocasionado por ellos mismos, determinándose que el estrés que se autogenera (Flett et al., 2023). Asimismo, investigaciones refieren que profesionales con rasgos perfeccionistas tienden a presentar un mayor nivel de estrés laboral, debido a la angustia frente a factores propios de la práctica laboral o del contenido del puesto de trabajo que ocupa, sobre todo por la propia autoexigencia a cumplir sus altos estándares (Mohr & Dietz, 2025), mientras que otros estudios diferenciaron el perfeccionismo en uno positivo y otro negativo, siendo este último el más relacionado con la tensión y estrés en el trabajo (Xing et al., 2021; Gao et al., 2025), lo que puede resultar, además de las consecuencias antes descritas, en adicción al trabajo y síndrome de burnout (Holden & Jeanfreau, 2021; Khadija, & Azim, 2023).

Investigaciones recientes confirman que el perfeccionismo influye en el desempeño laboral de forma compleja. Un estudio cualitativo evidenció que los empleados con esfuerzos perfeccionistas suelen asumir mayores cargas de trabajo, mientras que aquellos con preocupaciones perfeccionistas experimentan ansiedad relacionada con su desempeño. A pesar de sus diferencias, ambos grupos manifestaron dificultades comunes, como la incomodidad frente a tareas ambiguas y la dificultad para colaborar con otros, lo que podría incrementar su vulnerabilidad al estrés (Vreeker, et al., 2024).

Además, dadas las particularidades de cada unidad orgánica, estudios señalaron al respecto que las demandas de cada puesto de trabajo, el contenido de este, el sector de la empresa y el tipo de profesión pueden ser causales de estrés laboral, en caso exista un desequilibrio entre ellas y las capacidades de los trabajadores, según la medida en que estos puedan gestionar las demandas y regular su respuesta emocional (de Henestrosa et al., 2023; Marzocchi et al., 2024; Mohd, 2024; Nghi et al., 2020).

En esa línea, las personas perfeccionistas son propensas a laborar hasta un punto donde ignoran el cansancio físico y mental, dado que su insistencia por hacer un buen trabajo y concepto del deber puede desencadenar en una propensión a problemas de salud, el cual puede exacerbar emociones negativas, como la angustia; asimismo, la búsqueda de ideales imposibles, la negativa de abandonarlos y la presión a la que son sometidos por ellos mismos, personas importantes y los roles que ocupan en sus vidas pueden generar estrés (Flett & Hewitt, 2020; Shafran & Mansell, 2021) y, aplicado a la esfera organizacional, podrían ser desencadenantes de un mayor nivel de estrés laboral.

Con foco en el sector de la empresa estudiada en el presente, se evidencia que el perfeccionismo puede intensificar el estrés laboral de manera notable, pues se manifiesta en

una alta presión por cumplir con estándares extremadamente altos y expectativas elevadas, lo que puede llevar a una sobrecarga de trabajo y a un ambiente laboral estresante (Mohr & Dietz, 2025). Además, se revela que en entornos donde la competencia es intensa y los objetivos son ambiciosos, los empleados que exhiben rasgos perfeccionistas tienden a experimentar niveles elevados de estrés debido a la constante autoevaluación y a la insatisfacción con su rendimiento.

En añadidura, un reciente estudio de Gao et al. (2025) muestra que el perfeccionismo en el trabajo está relacionado con un mayor grado de estrés debido a que las personas se exigen demasiado y están en una constante competencia por cumplir con estándares ideales, incluso relacionándose con la adicción al trabajo. Los empleados perfeccionistas, al tratar de alcanzar metas que parecen imposibles, a menudo se sienten insatisfechos y esto puede mantenerlos en un ciclo constante de estrés, afectando su rendimiento y bienestar general (Harris et al., 2020; Vásquez et al., 2021).

En la actualidad, esta problemática se manifiesta de forma diferenciada según el rubro económico; mientras que en algunos sectores la tensión surge de la carga emocional, en rubros vinculados a la industria y el comercio de bienes de capital, la presión se centra en el cumplimiento de indicadores de gestión y estándares corporativos estrictos. Dentro de este panorama, el sector de comercialización de maquinaria ligera destaca como un escenario crítico, dado que las funciones de los colaboradores están sujetas a una cultura de “cero error” y a una gestión por resultados de alto impacto financiero.

Bajo esta premisa, los profesionales que gestionan cifras exactas y metas de alto rendimiento en este sector enfrentan una exigencia constante por responder a indicadores departamentales. Esta dinámica suele ir acompañada de un grado elevado de perfeccionismo,

donde el colaborador muestra una fuerte preocupación por los detalles y la reducción de errores para evitar el malestar producto de su propia autoexigencia. Por lo tanto, la presente investigación no se plantea como un análisis aislado de una organización, sino como una aproximación necesaria para entender cómo las demandas de precisión en un rubro comercial especializado actúan como catalizadores del estrés laboral.

Sin embargo, a pesar de la relevancia de estos factores contextuales, los estudios actuales sugieren la necesidad de ampliar las investigaciones considerando el entorno laboral, la cultura de la empresa y, el contenido de los puestos de trabajo y profesiones. Contrario a ello, aun cuando se reportan estudios en países latinoamericanos sobre el tema (Camino et al., 2024; Torres, 2020), estos son escasos en comparación con los elaborados en otros continentes y la gran mayoría corresponde a una muestra de adolescentes, escolares o universitarios; por otro lado, las investigaciones en el contexto peruano (Huarcapuma, 2020; Gómez, 2018;) no enfocan al perfeccionismo como variable, sino que la consideran como un rasgo dentro de uno de los modelos teóricos de la personalidad, resultando esta última la variable de estudio relacionada con estrés.

Consecuentemente, es menester la ampliación de estudios enfocados en el perfeccionismo y estrés laboral en la realidad peruana, con el fin de conocer la posible relación entre estas variables en el escenario nacional.

1.2 Formulación del problema.

A partir de lo descrito con anterioridad, surgió el siguiente problema general de investigación:

- ¿En qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral presente en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana?

Por otro lado, los problemas específicos apuntaron a las siguientes cuestiones:

- ¿En qué medida el perfeccionismo explica el estrés relacionado a la cohesión grupal y gestión interna en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida el perfeccionismo explica el estrés por la estructura organizacional y liderazgo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida el perfeccionismo explica el estrés por las condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida el perfeccionismo explica el estrés por el respaldo del grupo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo general

Conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral en trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera, ubicada en Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado a la cohesión grupal y gestión interna en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.
2. Conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado a la estructura organizacional y liderazgo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.
3. Conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado a las condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.
4. Conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado al respaldo de grupo en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.

1.4 Justificación.

Dado que el perfeccionismo representa una variable poco estudiada en el contexto peruano, así como su relación con el estrés laboral, el presente trabajo resultó de importancia para conocer en qué medida el perfeccionismo puede explicar el estrés laboral en la realidad nacional, como también ser una de las primeras evidencias de la relación mencionada. Específicamente, en el sector de comercialización de bienes de capital y maquinaria ligera, la naturaleza de las funciones demanda una alta precisión técnica y el cumplimiento de indicadores de rendimiento rigurosos; condiciones que, al combinarse con una cultura organizacional de excelencia, pueden intensificar la presión y el malestar psicológico de los colaboradores.

Asimismo, se buscó generar un antecedente teórico para el estudio del perfeccionismo como un constructo presente en algunos trabajadores de distintas organizaciones y una variable a estudiar, puesto que se han realizado escasas investigaciones que la relacionen con otros constructos en entornos laborales. A pesar de la relevancia del sector industrial y comercial en la economía local, existe una limitada producción científica que analice cómo los rasgos de personalidad interactúan con los estresores específicos de este rubro, lo que justifica la necesidad de profundizar en esta población particular.

Adicional a ello, se precisa que la Escala Multidimensional del Perfeccionismo utilizada, aun cuando la elaboración original de esta tuvo por finalidad su aplicación en estudiantes y en trabajadores, para el contexto peruano ha sido aplicada en muestras de estudiantes de educación básica regular y estudiantes universitarios, en su mayoría. De esta manera, con la aplicación del instrumento en este estudio se buscó validar su utilización en trabajadores peruanos.

En cuanto a la relevancia social, el conocimiento del estado actual de los niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores peruanos podrá promover la toma de conciencia de la seriedad del problema, debido a las conocidas consecuencias que puede tener este en la salud mental y física, por lo que el beneficio apuntó a las empresas privadas y a los colaboradores. Ello, con el fin de aportar en una toma de acción en materia de prevención y promoción de la salud en el trabajo, así como de detección de riesgos, considerando también la identificación del perfeccionismo en los trabajadores.

A nivel práctico, el aporte principal radicó en brindar información sobre los niveles de estrés laboral presentes en una muestra de trabajadores peruanos, lo cual permitiría la realización de programas preventivos en las organizaciones para la identificación de las

causas de estrés laboral y la aplicación de medidas correctivas planificadas para reducir el problema.

En adición, el estudio del perfeccionismo en trabajadores peruanos será de utilidad para la consideración de este como un rasgo presente para determinados puestos de trabajo y la implementación de una adecuada gestión de la característica en mención podrá permitir un desempeño orientado al logro y no concebirla solo como un posible factor que propicie el estrés laboral.

1.5 Limitaciones de la investigación.

Respecto a las limitaciones del presente estudio, debido a las políticas organizacionales de la empresa no se permitió la aplicación presencial de los instrumentos, con el fin de preservar la privacidad institucional, mantener sus protocolos de cuidado interno y asegurar la confidencialidad de sus colaboradores. Por tanto, se optó por la aplicación virtual de los instrumentos a través de un formulario. Si bien esta modalidad a distancia impidió verificar de forma directa el entorno físico de los participantes o asistir presencialmente ante eventuales dudas, se implementaron medidas rigurosas a fin de salvaguardar la calidad de las respuestas.

En ese sentido, en el formulario digital se brindaron instrucciones previas detalladas y se garantizó el anonimato absoluto en el tratamiento de las respuestas, lo que facultó un entorno de evaluación transparente y honesto. Asimismo, esta modalidad virtual fue respaldada por el uso de instrumentos con sólidas propiedades psicométricas y adaptaciones lingüísticas validadas para la población peruana, lo cual aseguró la total claridad semántica de los reactivos y permitió la correcta autoadministración de las escalas.

Por otro lado, el tamaño de la muestra y el empleo de un muestreo no probabilístico limitan la generalización de los hallazgos hacia otros rubros. Sin embargo, el número de participantes alcanzado satisface los supuestos exigidos para el análisis de regresión, asegurando la estabilidad de las estimaciones estadísticas internas del modelo (Hair et al., 2019). En consecuencia, esta focalización permitió un análisis situado de las variables en un entorno de alta exigencia, constituyendo una base de estudio relevante y una sólida primera aproximación explicativa en el escenario laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

Antecedentes internacionales.

La investigación internacional reciente ha establecido consistentemente un vínculo entre las dimensiones del perfeccionismo y resultados adversos para el bienestar del trabajador, como el malestar psicológico y el burnout. Por ejemplo, Bulgurcu et al. (2021), investigaron acerca del efecto del perfeccionismo sobre el burnout a 158 empleados que trabajan en una fábrica de mármol que opera en la provincia de Burdur en Turquía, aplicando el muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Perfeccionismo Multidimensional de Hewilt y Flett, así como Burnout Inventory de Maslach, a fin de medir el agotamiento en la organización.

Hallazgos similares se reportaron en profesiones de alta exigencia, donde Kong et al. (2021), examinaron el efecto del perfeccionismo en el malestar psicológico, actuando como moderadores la edad y el género. La muestra estuvo conformada por 565 jueces chinos. Se utilizaron la Escala Casi Perfecta Revisada y la Escala de Angustia Psicológica de Kessler. Los efectos del perfeccionismo en el malestar psicológico se exploraron mediante el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), y los efectos moderadores de la edad y el género se probaron mediante un análisis multigrupo. En cuanto a los resultados obtenidos, se destaca que la dimensión Discrepancia del perfeccionismo, entendida como la disconformidad con el propio desempeño y logros, temor a la crítica ante los errores y una fuerte sensación de presión social por ser perfecto, tuvo un efecto significativo y positivo en el malestar psicológico de los jueces chinos ($\beta = 0.46$, $P<0.001$).

Profundizando en este nexo, otros estudios han comenzado a identificar los mecanismos que conectan el perfeccionismo con el agotamiento. Khadija y Azim (2023) se enfocaron en el perfeccionismo negativo, la procrastinación y el burnout como consecuencia del estrés en 243 empleados de organizaciones del sector público, tuvieron por objetivo examinar el rol mediador del estrés en la relación entre el perfeccionismo, la procrastinación y el agotamiento laboral. Para ello, se empleó la Escala de Perfeccionismo Negativo (NPS), la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), el Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI) y la subescala de Estrés del DASS-21, encontrando una relación positiva y significativa entre el perfeccionismo y el burnout ($r = .37$, $p < .01$). La conclusión principal fue que el estrés actúa como mediador, de forma que el perfeccionismo incrementa el estrés, y este a su vez conduce al burnout en los empleados.

Con foco en la relación con el estrés, la literatura ha explorado cómo las distintas facetas del perfeccionismo actúan como predictores directos. El estudio de Gao et al. (2025) se centró en analizar la relación entre el perfeccionismo, el workaholism y el estrés laboral en una muestra de 3596 enfermeras licenciadas de distintas instituciones sanitarias en China, con el propósito de identificar los efectos directos e indirectos de estas variables. Para tal fin, se aplicaron cuestionarios estructurados y se realizaron análisis de regresión múltiple jerárquica, encontrándose que el perfeccionismo maladaptativo ejerció un efecto positivo significativo sobre el estrés laboral ($b = 0.494$, $p < .001$), mientras que el perfeccionismo adaptativo también mostró un efecto positivo, aunque más débil ($b = 0.079$, $p < .001$).

Asimismo, se evidenció que ambas dimensiones del perfeccionismo influyeron de manera positiva en el workaholism ($b = 0.313$ y $b = 0.341$, $p < .001$, respectivamente), el cual a su vez se asoció significativamente con mayores niveles de estrés laboral ($b = 0.492$, $p < .001$), confirmándose su papel como mediador parcial en dichas relaciones. Además, en

el caso del perfeccionismo adaptativo se identificó un efecto de supresión parcial, lo que revela la complejidad de los mecanismos mediante los cuales esta dimensión influye en el bienestar ocupacional. De esta manera, se concluyó que tanto el perfeccionismo como la tendencia al trabajo excesivo constituyen factores que incrementan de manera considerable el nivel de estrés en el personal de enfermería.

Estos hallazgos se complementan con investigaciones en otras poblaciones, como la académica, donde Sanchez et al. (2025), analizaron a 201 estudiantes universitarios de Metro Manila, Filipinas, utilizando la Escala de Perfeccionismo Multidimensional (MPS) y la Escala de Estrés Percibido (PSS), con el fin de evaluar si las tres dimensiones del perfeccionismo, según la teoría de Hewitt y Flett, predicen el Estrés Percibido. Los resultados permitieron concluir que el Perfeccionismo Socialmente Prescrito y el Perfeccionismo Orientado a Sí Mismo predijeron de manera positiva y significativa el Estrés Percibido. Específicamente, se encontró una asociación positiva significativa entre el estrés percibido y tanto el SOP ($r = .28$, $p < .001$) como el SPP ($r = .41$, $p < .000$), mientras que el OOP mostró una correlación negativa no significativa con el estrés.

Finalmente, para ofrecer una síntesis de esta evidencia y reconciliar hallazgos previos, resulta fundamental el metaanálisis de Bellam & Curran (2025) sobre la relación entre el perfeccionismo y sus resultados en el ámbito laboral. El estudio se basa en el modelo conceptual que divide el rasgo en esfuerzos perfeccionistas (la búsqueda de altos estándares) y preocupaciones perfeccionistas (el miedo al error y la autocrítica). Tras analizar 28 muestras con 9560 participantes, los autores encontraron correlaciones positivas y significativas entre ambas dimensiones y el número de horas trabajadas (esfuerzos: $r = .16$; preocupaciones: $r = .12$). Sin embargo, al analizar el rendimiento, solo los esfuerzos

perfeccionistas se relacionaron positivamente con un mejor desempeño (r= .20), mientras que las preocupaciones perfeccionistas no mostraron una relación significativa (r = -.03).

Este estudio es fundamental, ya que, a través de una robusta evidencia, diferencia los efectos de ambos componentes: demuestra que las preocupaciones perfeccionistas conducen a un patrón de esfuerzo ineficaz y potencialmente estresante, y destaca que incluso los esfuerzos, a menudo considerados adaptativos, se asocian con marcadores de psicopatología. De este modo, el metaanálisis sienta una base actualizada para entender cómo ambas facetas del perfeccionismo pueden impactar en el bienestar laboral y llevar a resultados disfuncionales, como el estrés.

Antecedentes nacionales.

En relación con los estudios realizados en el contexto nacional, se reportan escasos trabajos de estudio conjunto de las variables; asimismo, la mayoría de estos relacionaron al perfeccionismo con otros tipos de estrés, como lo es el estrés académico. Al respecto de este último punto, en la investigación correlacional realizada por Torres (2020), se buscó estudiar la relación entre el estrés académico y las dimensiones del perfeccionismo en 298 estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se aplicó el Inventario SISCO de Estrés Académico y de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Hewitt y Flett, a partir de las cuales se definió la existencia de una relación significativa entre las subescalas del estrés académico descritas en la prueba con las dimensiones perfeccionismo socialmente prescrito ($t = -1.14$, $p < .001$) y el perfeccionismo orientado a uno mismo ($t = -2.92$, $p < .005$) presentes en el modelo.

Adicionalmente, y en una línea de investigación similar, Calle (2023) buscó determinar la correlación entre el perfeccionismo y el estrés académico en una muestra de

201 estudiantes de Psicología de una universidad privada de Lima. Utilizando la Escala Multidimensional de Frost (FMPS) y el Inventario SISCO SV, se encontró una relación positiva y significativa entre el estrés académico y ambas facetas del perfeccionismo. Específicamente, se reportó una correlación significativa con el perfeccionismo positivo ($\rho = .172$, $p < .05$) y una correlación aún más fuerte con el perfeccionismo negativo ($\rho = .250$, $p < .001$). El autor concluyó que, a mayor presencia de estrés académico, se observa también un incremento en las tendencias perfeccionistas en los universitarios.

No obstante, en el contexto peruano, acorde la búsqueda bibliográfica ejecutada a través de repositorios nacionales como el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (Renati), Concytec, ALICIA y repositorios universitarios, no se registraron evidencias de investigación de las variables “estrés laboral” y “perfeccionismo”, de manera conjunta.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Perfeccionismo

Marco histórico

El estudio del perfeccionismo es considerado como reciente, dado los largos años donde no se evidenció un mayor progreso en la investigación de este tema; no obstante, los orígenes de su estudio se remontan a la teoría psicodinámica, fundamentalmente en los postulados de Alfred Adler y de Karen Horney (Stoeber, 2017). De la autora se destaca su consideración del perfeccionismo como una disposición altamente neurótica de la personalidad, además de desdeñar cualquier componente positivo de este. Por otra parte, Adler propuso la concepción de aspectos desadaptativos y adaptativos en el constructo,

puesto que las personas tratan de lograr el objetivo de la perfección, pero de una forma distinta, lo cual se puede diferenciar en comportamientos disfuncionales y funcionales.

Pese a los alcances brindados desde los años 50, no se vislumbraron mayores avances del estudio del perfeccionismo en años venideros; sin embargo, algunos de los estudios psiquiátricos al respecto condujeron a Hollender (1978) a cambiar la perspectiva del perfeccionismo como un rasgo de la personalidad bastante desatendido, lo que permite entrever la ausencia de atención a este como un constructo de interés.

Posterior a ello, de acuerdo con Stoeber (2017), Hamachek publicó su estudio teórico sobre el perfeccionismo en 1978, alineándose a los primeros avances de Adler, donde propuso la existencia de dos formas del perfeccionismo: Normal y neurótico; el primero corresponde al disfrute del esfuerzo, mientras que el segundo se ajusta al sufrimiento del individuo. Años más tarde, surgió la necesidad de medida del constructo, por lo que se destacan escalas a manera de autoinforme y un inventario que relacionó al perfeccionismo con trastornos alimenticios; en dichas herramientas se evidenció la consideración del perfeccionismo como unidimensional y bajo la perspectiva de ser altamente neurótico o patológico.

A partir de 1990, sin embargo, empezaron a surgir nuevas investigaciones referente a modelos teóricos multidimensionales y medidas multidimensionales asociadas (Egan et al., 2014). Principalmente, los autores destacaron el aporte teórico de Frost et al. (1990), quienes propusieron un modelo de seis dimensiones del perfeccionismo, mientras que Hewitt y Flett postularon, un año más tarde, un modelo que diferenciaba tres formas de perfeccionismo. Asimismo, los teóricos en mención desarrollaron herramientas para la medición del constructo.

El estudio del perfeccionismo se ha ampliado en los siguientes años, considerando una visión de este como un constructo no precisamente indicador de neurosis o negativo de manera neta. Diferentes autores, además, propusieron nuevos modelos explicativos, considerando dos o cinco dimensiones (Hill et al., 2004; Stoeber & Rambow, 2007), como también la ampliación de investigaciones al respecto y a partir de los modelos multidimensionales propuestos con anterioridad. De esta manera, se resaltó la importancia del perfeccionismo como una variable de interés, a través de nuevas definiciones y dimensiones a partir de esta, así como sus interacciones con otras variables en el contexto clínico, social, organizacional y educativo.

Marco conceptual del Perfeccionismo

Se ha definido de distintas formas el constructo del perfeccionismo, por lo que no se ha alcanzado un consenso; sin embargo, dichas concepciones guardaban cierta similitud, sobre todo en considerar que el establecimiento de altos estándares como una de sus características. Según la Real Academia de la Lengua Española (s. f.), el perfeccionismo es definido como la tendencia a mejorar un trabajo, de manera indefinida, sin decidirse a considerarlo como óptimo. La conceptualización apunta a relacionar el establecimiento de altos estándares como un patrón en las denominaciones del constructo en mención, como se mencionó al inicio, por lo que resulta relevante evaluar las definiciones que se han realizado hasta ahora.

En primera instancia, Hewitt & Flett (1991) señalaron al perfeccionismo como un constructo multidimensional, por lo que la definición se alinea a las dimensiones propuestas: el perfeccionismo orientado a uno mismo exige altos estándares a uno mismo y una fuerte autocrítica; el perfeccionismo orientado a otros supone altas expectativas sobre el círculo

cercano y una evaluación rigurosa al desempeño de este; finalmente, el perfeccionismo prescrito socialmente implica la necesidad de alcanzar las altas expectativas impuestas por personas significativas. En ese sentido, los autores resaltan la importancia de los aspectos interpersonales en las dificultades de adaptación de los individuos.

Por otra parte, Slaney et al. (2001), consideran el perfeccionismo como un constructo bidimensional, en contraposición con los modelos multidimensionales, y lo definen como un rasgo con aspectos positivos y negativos, cuyas características principales son alto desempeño y el cumplimiento de expectativas altas. Adicionalmente, Shafran et al. (2002) consideraron que el perfeccionismo conlleva una autoevaluación excesiva en el logro de estándares autoimpuestos en un ámbito de la vida altamente destacado, sin prestar la suficiente atención a las consecuencias de sus acciones.

Una visión menos negativa del perfeccionismo corresponde a Egan et al. (2016), quienes postularon que las personas perfeccionistas se enfocan en alcanzar la máxima calidad de sus acciones, negándose a aceptar aquello que no alcance la perfección. Por su parte, Stoeber (2017) considera que es un rasgo complejo y multidimensional que conlleva el ímpetu constante por alcanzar la perfección y establecer estándares de desempeño extremadamente altos. Otra definición es la de Rozental (2020), quien lo conceptualiza como un rasgo deseable que involucra el establecimiento de altos estándares, esfuerzo por conseguir metas y ser consciente de ello. Sin embargo, Shafran & Mansell (2021) enuncian un enfoque más negativo del perfeccionismo, el cual puede ser visto como un rasgo que impulsa a los individuos a mantener estándares extremadamente altos, lo que conlleva una autoexigencia intensa y una sensibilidad excesiva a los errores.

Por otro lado, según el concepto más actual de Flett & Hewitt (2023), el perfeccionismo se caracteriza por una aspiración extrema a la perfección en el desempeño y en la autoevaluación, a menudo acompañado por una autoevaluación crítica y una incapacidad para aceptar errores, lo que puede contribuir a una variedad de problemas de salud mental, incluidos el burnout y la ansiedad. En añadidura, visto en el ámbito laboral, el perfeccionismo se manifiesta como la búsqueda de estándares extremadamente altos en el rendimiento y la calidad del trabajo, lo que puede llevar a una alta presión personal y profesional, estrés crónico y un impacto negativo en el bienestar general del empleado (Malik, 2023).

Para fines de esta investigación, se puntualiza en la definición propuesta por Frost et al. (1990), quienes postularon que el perfeccionismo es un constructo multidimensional, caracterizado por un nivel alto de preocupación por los errores en el desempeño, sensación de no haber cumplido satisfactoriamente un trabajo, autoevaluación exigente ligada a expectativas y críticas de los padres, así como al establecimiento de altos estándares personales y la tendencia a ser exigentes consigo mismos.

Implicancias.

De acuerdo con lo tratado anteriormente, el estudio del perfeccionismo resulta de utilidad, dada su repercusión comprobada en otros constructos presentes en el entorno laboral que afectan directamente a la muestra de estudio (Ferber et al., 2024; Kim & Lee, 2025; Vieriu & Hainagiu, 2025) La preocupación excesiva por cometer errores y el establecimiento de altos estándares de desempeño, como fueron descritos en el modelo teórico considerado para el presente trabajo, pueden repercutir de manera negativa en distintos trabajadores de las organizaciones, si no se gestiona de manera adecuada la

autoexigencia a la que se someten, con el fin de desempeñarse con excelencia en sus funciones y de cumplir con los objetivos organizacionales, lo cual es una característica presente en personas perfeccionistas.

Adicionalmente, las dudas sobre las propias acciones de un trabajador perfeccionista pueden reflejarse en las revisiones constantes de su entregable y en la desconfianza que puede tener acerca de sus propios resultados, lo que puede ocasionar un grado elevado de estrés laboral en ellos. En suma, se presume la presencia de un rasgo perfeccionista en diferentes puestos de trabajo, cuyo nivel es variable y se ajusta a la naturaleza de sus funciones, pero que puede afectar el desempeño laboral, el bienestar psicológico y ser una posible causa de estrés laboral en ellos, si el nivel de perfeccionismo es elevado.

Además, el constructo en mención se ha relacionado con la ansiedad, por el mismo componente de sobreesfuerzo en una tarea (Flett et al., 1989); la depresión, al no cumplir con los altos estándares autoimpuestos (Abdollahi et al., 2020); la baja autoestima, ocasionada por las constantes dudas de sí mismo, no superar las expectativas y ser objeto de críticas (Kurz, 2021); y la adicción al trabajo o workaholism, constructo que se incrementa a partir del esfuerzo aplicado por el perfeccionista en su trabajo (Gao et al., 2025).

Del mismo modo, se sostiene que los líderes perfeccionistas tienden a imponer estándares extremadamente altos y a mantener una supervisión excesiva, lo cual puede generar un entorno de trabajo estresante y menos flexible (Malik, 2023), lo que conlleva a que empleados perfeccionistas, al esforzarse por alcanzar metas contempladas como inalcanzables, tiendan a experimentar una sensación de insatisfacción persistente, lo que perpetúa un ciclo de estrés y puede afectar negativamente su desempeño y bienestar general (Vásquez et al., 2021). En línea con ello, las consecuencias pueden resultar nefastas para el

trabajador a nivel profesional y personal, sobre todo aunado a un estrés laboral acrecentado, lo que puede desencadenar en problemas en la salud física, emocional y mental, como también del incremento de las posibilidades de desarrollar el síndrome de Burnout en colaboradores perfeccionistas (Bulgurcu et al., 2021).

Acorde a lo descrito con anterioridad, el desarrollo de modelos teóricos del perfeccionismo tuvo un inicio reciente y escaso. Las dos teorías más reconocidas del constructo corresponden a la brindadas por Frost et al. (1990) y Hewitt & Flett (1991), quienes fueron de los primeros en concebir el perfeccionismo como un constructo multidimensional. A partir de los modelos en mención, surgieron distintos estudios que tuvieron por objetivo la corroboración de las dimensiones propuestas o la ocurrencia de una reducción de estas, así como la comprobación de la relación entre cada modelo. Por lo tanto, se presentan los principales postulados de ambas teorías.

Modelo Multidimensional del Perfeccionismo de Hewitt y Flett.

En palabras de Hewitt & Flett (1991), el perfeccionismo puede solo definirse a través de cada uno de sus componentes, por lo que en el modelo se conceptualizan tres formas del constructo. El perfeccionismo orientado a uno mismo involucra comportamientos autodirigidos, como establecer estándares exigentes para uno mismo y, en caso no sean cumplidos, la persona se evalúa y censura duramente; asimismo, se relaciona a una motivación por esforzarse en alcanzar la perfección y evitar fracasos, como también a un comportamiento autodirigido de culparse por no lograr sus objetivos personales.

En tanto, el perfeccionismo orientado a otros conlleva el establecimiento de altos estándares para los demás, como también la expectativa de observar un comportamiento brillante del resto y evaluar rigurosamente el desempeño de los demás; guarda similitud con

la dimensión anterior, pero se dirige hacia afuera, al ser sumamente críticos, severos, desconfiados y hostiles con los allegados que sean de importancia para la persona.

Finalmente, el perfeccionismo prescrito socialmente implica cumplir las altas expectativas impuestas por los seres queridos o relevantes para la persona; es decir, supone la existencia de individuos que ejercen presión y evalúan rigurosamente a otros para que sean perfeccionistas, quienes suelen expresar emociones negativas, mayor culpabilidad y temor a la crítica. A partir de este modelo, se desarrolló la Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Hewitt y Flett.

Modelo Multidimensional del Perfeccionismo de Frost, Marten, Lahart y Rosemblate.

Por otro lado, en el modelo multidimensional desarrollado por Frost et al. (1990), los autores postularon la existencia de seis dimensiones del perfeccionismo, al cual definieron como un constructo que conjuga el establecimiento de altos estándares de desempeño con la tendencia a evaluaciones demasiado críticas de la propia conducta.

La primera dimensión del modelo es la preocupación excesiva por cometer errores, siendo este el nivel de preocupación que posee la persona por las fallas que puede haber en su desempeño; los perfeccionistas normales poseen un margen mayor para permitir errores menores e igual considerar como exitoso su desenvolvimiento. Los altos estándares personales corresponden a la segunda dimensión, dado que, en palabras de los autores, la persona puede establecer el cumplimiento de metas muy altas, pero también darse a sí mismos la libertad de ser menos precisos cuando la situación lo amerita. La tercera y cuarta dimensión guardan relación entre sí: la percepción de altas expectativas de los padres y la percepción de altas críticas de los padres hacen énfasis a la autoevaluación de su desempeño

ligada a suposiciones acerca de las expectativas paternas y la concepción de que la persona puede perder el afecto de sus padres y ser rechazado por estos en caso de algún fracaso o de cometer errores.

La quinta dimensión, las dudas sobre la calidad de las acciones, fue definida como la sensación de que un trabajo no se ha cumplido satisfactoriamente y, finalmente, la sexta dimensión fue conceptualizada como la tendencia a ser quisquilloso y exigente, con un énfasis excesivo en la pulcritud, y es considerada como el componente de organización. De manera similar a Hewitt y Flett, se elaboró un instrumento a partir del modelo descrito, denominado Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost.

En el presente estudio, se tomó en consideración el modelo propuesto por Frost et al. (1990), el cual se encuentra enmarcado en el enfoque cognitivista de la psicología, por los procesos cognitivos implicados en el constructo (como la percepción, el aprendizaje, pensamiento e inteligencia) y cuyos postulados enunciaron distintas características de las personas con rasgos perfeccionistas y cierta flexibilidad en cuanto a la presencia de estas.

2.2.2 Estrés laboral.

Marco histórico

El término estrés, en general, fue acuñado a partir del inglés strictus, el cual hace referencia a “tocar” o “arrancar”; asimismo, el término fue incorporado al francés antiguo como stresse, que significa estrechez, constricción y opresión, durante el siglo XVI, para denominar a las condiciones ambientales desagradables (Osorio y Cárdenas, 2017). No obstante, el estudio del estrés se dio desde el siglo XIX, con las primeras apreciaciones que

lo relacionaban a la dilatación de vasos sanguíneos, respuestas fisiológicas y la homeostasis, desde el enfoque de la medicina y la química (Robinson, 2018).

Los primeros avances de Bernard, Osler, Cannon, Selye (a quien se le atribuye el uso del término por primera vez), James, Yerkes y Dodson permitieron relacionar las ideas de ese entonces a lo que en estos días se conoce como estrés, desde distintos enfoques de la fisiología, endocrinología y genética, hasta acercarse más al ámbito de la psiquiatría y psicología; sobre todo, se resalta el avance de los primeros estudios respecto a reacciones fisiológicas por el cambio de ambiente o temperatura, los cuales se ampliaron con la observación y análisis de las consecuencias de trauma visibles en las personas, durante y después de la Primera Guerra Mundial (Jones et al., 2007; Robinson, 2018).

Décadas más tarde, la finalización de la Segunda Guerra Mundial trajo consigo las más destructivas consecuencias, no solo a nivel económico y social entre los países, sino también el deterioro y expresión de reacciones de tipo psicótico, como paranoia, culpa generalizada, depresión, entre otros síntomas psicosomáticos (Grinker & Spiegel, 1945). A partir de las conjeturas de los médicos psiquiatras y diferentes investigadores en materia de shock y el, en ese entonces llamado, estado de conmoción cerebral postraumática, provocó el aumento de trabajos que consideraron el estrés psicológico en ausencia de un objeto en particular. En suma, los estudios no se focalizaron solo en estresores físicos, sino que en años posteriores se dio una mayor atención a estresores psicológicos, como también a las diferencias individuales, la cognición, el afrontamiento del estrés, entre otras (Folkman & Lazarus, 1980; Lazarus, 1975).

No obstante, para los primeros años de la década de los ochenta, el estudio del estrés se subdividió en distintos tipos de estrés, de acuerdo con la tipología incipiente que se tenía

del constructo (Robinson, 2018). En este contexto, desde una década anterior, se hizo mayor énfasis en la preocupación por las reformas sociales y la mejora de los ambientes de trabajo, lo que desencadenó en la consideración del estrés laboral como un problema de salud pública y un riesgo para la salud de los trabajadores (Väänänen et al., 2012). Según estos autores, la preocupación por el deterioro de la salud como consecuencia del trabajo estresante pasó a ser más prevalente, y el estrés de tipo ocupacional fue un tópico de atención científica.

Aun cuando se considera que en 1980 se formalizó el estudio del estrés laboral, desde los años sesenta se empezaron a registrar las primeras orientaciones a este término; se encontró evidencia del surgimiento de movimientos que promocionaron la salud mental en el trabajo, de manera paralela a las reformas sociales de la época, pero que fueron duramente criticados por ser considerados como intentos del proletariado por buscar poder social en el ámbito laboral (Piuva, 2010). No fue hasta inicios de 1970 que, con el avance de la psicología industrial y organizacional, nuevos proyectos dirigidos a la mejoría en la calidad de vida en el trabajo se iniciaron, así como líneas de investigación centradas en las capacidades personales y los mecanismos para reducir el estrés; ante ello, se sostiene que se empezó a considerar el fenómeno de manera individual (Ehrenberg, 2010).

Hacia finales de los setenta, la investigación se orientó a la gestión de las emociones negativas y las presiones en el trabajo; el trabajador de línea de producción con tareas rutinarias debía poseer la habilidad de adaptación mental, lo que supuso el estudio de mecanismos de afronte, la imagen personal y de la presentación del yo en el trabajo (Väänänen et al., 2012). Según los autores, de esa forma, a comienzos de los ochenta, la investigación sobre el estrés laboral amplió su campo de acción, planteando un tipo de subjetividad del trabajador como reflejo de la nueva cultura de la vida laboral, a medida que los años y las nuevas formas de trabajo surgieron, y que corresponde con nuevas demandas,

en el contexto de la economía neoliberal, ideas de la autorrealización del trabajador y la cultura empresarial.

Si bien se evidencia una mayor atención del estrés laboral como un espectro de carácter individual, fue a mediados de 1980 que se orientó a una mayor observación a nivel psicosocial de los trabajadores e implicó la aparición de marcos teóricos de estrés laboral y de herramientas de medición, con tópicos relativos a diferencias de género, condiciones y conflictos en el trabajo, y el desequilibrio esfuerzo-recompensa (Greenhaus & Beutell, 1985; Frankenhaeuser et al., 1989; Siegrist, 1996).

Las nuevas formas de trabajo, el desarrollo de las sociedades occidentales, el trabajo en oficina y la introducción de la computadora a partir de los últimos años de los noventa implicó el reconocimiento oficial de la esfera emocional en las empresas, la investigación del estrés laboral se interesó por las relaciones de este constructo con las emociones, el bienestar ocupacional y la productividad en las organizaciones, lo que permitió reconocer la importancia de las habilidades de afrontamiento al estrés en los trabajadores (Väänänen et al., 2012); esto trajo como resultado que sea aún más valorado aquel trabajador flexible y capaz de afrontar los escenarios turbulentos del trabajo (Alvesson & Deetz, 2001), así como se dio el aumento de estudios de estrés laboral en el ámbito de salud ocupacional y nuevos marcos teóricos de este, sobre todo con la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), donde se denominó al estrés laboral como un problema de salud pública.

Marco conceptual del Estrés Laboral

El estrés laboral es una variable estudiada durante muchos años, principalmente por las consecuencias que se le adjudican. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS,

2004), se define como una reacción ocasionada a partir de las presiones y exigencias laborales no ajustadas con las capacidades y conocimientos de un trabajador, lo cual transgrede contra la capacidad de afronte de este; dicha definición fue brindada en el marco de considerar el estrés laboral como un problema grave que atenta contra la salud pública.

Con respecto a la definición del constructo, según Karasek (1979), este es el resultado del efecto de manera conjunta de las demandas laborales, en una situación específica, y la forma como el trabajador satisface dichas demandas, con autonomía, independencia e influencia dentro de su puesto de trabajo. En suma, de acuerdo con el modelo de los autores, el estrés laboral sucede cuando existe el desbalance entre demandas y el control sobre el trabajo. Asimismo, distintos autores se alinearon con esta concepción, también considerándolo como un desbalance entre demandas y apoyos laborales (Aniţei et al., 2013; De Souza et al., 2011; Khodabakhshi, 2013; Tobe et al., 2011).

Una visión más global del constructo corresponde a Malta et al. (2009), quienes mencionan que estrés laboral es cualquier malestar percibido y sentido a partir del trabajo, desencadenado por eventos o instancias que son de naturaleza intensa y frecuente dentro del entorno laboral, al punto de exceder los recursos y las capacidades de afronte de una persona para poder manejarlos. Siguiendo la misma línea, Yan & Xie (2016) concuerdan con la definición del constructo como la serie de respuestas psicológicas, fisiológicas y conductuales debido a uno o más factores estresantes que aquejan a un individuo dentro de la empresa.

Desde el punto de vista de Siegrist & Rodel (2006), la definición apunta más al componente psicofisiológico, dado que postulan al estrés ocupacional (denominación de los autores) como el estado de elevada activación del sistema nervioso autónomo, el cual se

manifiesta a nivel conductual, cognitivo y afectivo, generado por la presencia de factores estresantes en el empleo.

Concepciones más actuales definen al estrés laboral como una condición psicológica resultante de la percepción de desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles del empleado, lo que conduce a una sensación de presión, agotamiento y disminución del bienestar psicológico y físico (Brown, & Treadway, 2023; Goh et al., 2022). Mientras que para Zhang et al. (2024), el estrés laboral se refiere al estado de tensión crónica que resulta de la exposición continua a demandas estresantes en el entorno de trabajo, que puede llevar a efectos adversos en la salud mental y física del empleado, así como a una reducción en la productividad.

Finalmente, para los objetivos de esta investigación, se empleó la conceptualización dada por Ivancevich & Matteson (2014). Los autores postularon que el estrés laboral es el resultado de lidiar con circunstancias adversas en el trabajo, es decir, de distintos estresores que interactúan en el individuo, por lo que es particular de cada persona: no todos los estresores ocupacionales impondrán las mismas exigencias para todos, pues dichas circunstancias interactúan con otras. Además, se menciona que la mayoría de las personas invierten más de cuarenta horas semanales en actividades relacionadas al trabajo, por lo que resulta imposible desdeñar la importancia del estrés laboral sobre las consecuencias cognitivas, conductuales y fisiológicas en los trabajadores; adicionalmente, añaden que las diferencias individuales de estos representan moderadores potenciales sobre los estresores.

Implicancias.

El estudio del estrés laboral se ha incrementado, en comparación con décadas anteriores, siendo considerada una enfermedad mental que se ha expandido

considerablemente en el siglo XXI, provocando múltiples efectos negativos en la esfera social, económica y personal (Jiménez Espinoza y Silva Caicedo, 2024). Sin embargo, se destaca la importancia de las investigaciones de este constructo por las constantes situaciones cambiantes que atraviesa el mundo laboral en la actualidad, sobre todo con el establecimiento y el avance de la nueva tecnología.

En el Perú, siete de cada 10 trabajadores refieren tener estrés laboral (Lizama, 30 de enero del 2021), lo que representa una cifra elevada de la afección en la fuerza laboral peruana; según la misma fuente, el 39 % afirmó que la causa es la fuente de trabajo, mientras que el 18 % refirió que las responsabilidades son los principales estresores. En consecuencia, se sugiere un mayor avance en las investigaciones de este tema, debido a que afecta notoriamente a la muestra de estudio y resulta menester impulsar los programas de prevención y manejo de estrés, a manera de disminuir las consecuencias negativas del estrés laboral. De acuerdo con el enfoque de Ivancevich y Matteson, este busca ser de utilidad para un mayor entendimiento de la interacción entre estresores, estrés laboral y consecuencias, con el fin de proporcionar un marco para concebir y actuar sobre el estrés en el trabajo.

El constructo guarda una estrecha relación con otras variables como la depresión, la cual aqueja principalmente a trabajadores desmotivados; satisfacción laboral, dado que a mayor nivel de estrés ocupacional, se registra insatisfacción en los colaboradores; motivación, principalmente cuando las causas se atribuyen al contenido del trabajo; y el síndrome de burnout, como consecuencia nefasta sobre la salud integral del trabajador (Bakusic et al., 2017; Looseley et al., 2019; Murat et al., 2020), por lo que se resalta la relevancia de ampliar su estudio, dadas las consecuencias negativas que afectan directamente a la muestra seleccionada; por tanto, la investigación permitirá obtener información

actualizada de su estado en el contexto peruano y brindar evidencias sobre las causas atribuidas al estrés laboral en los trabajadores peruanos.

En palabras de Osorio y Cárdenas (2016), el estudio del estrés laboral ha sido ampliado durante años, desde definiciones que comparten relación en las consecuencias de este y las características de su origen, hasta la existencia de modelos teóricos que han sido la base de investigaciones sobre el constructo. Las autoras en mención refieren la importancia de modelos como el propuesto por Karasek (1979) y por Siegrist (2012), debido a que no están centrados en la conceptualización del estrés laboral, sino en la explicación de sus enfoques, lo que permite la ampliación de estudios del tema; de manera similar, la teoría fundamentada por Ivancevich & Matteson (2014) supone la apreciación de otros factores dentro del constructo y basa el estudio del estrés laboral en el análisis de dichos componentes y sus relaciones.

A partir de lo descrito, se describen a continuación los tres principales enfoques del estrés laboral.

Modelo de interacción entre demandas - control de Karasek.

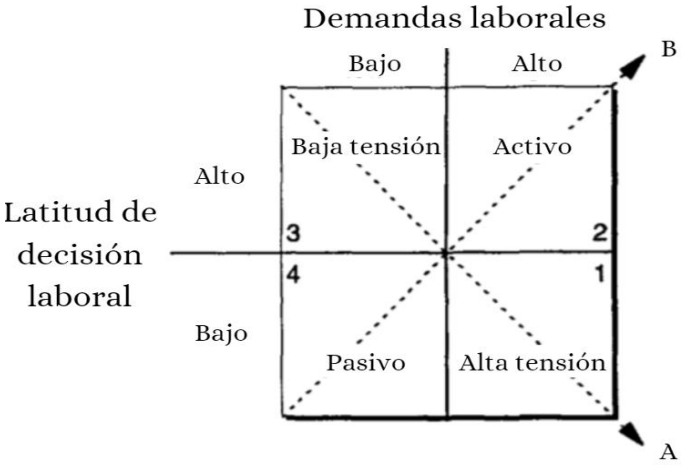
Al respecto, Karasek (1979) propone un modelo de interacción, el cual ha sido base de investigaciones sobre el tema. El autor postula el modelo D-C (ver Figura 1), donde las demandas laborales (D) son consideradas como los factores estresores, mientras que el control (C) o libertad de decisión se percibe como un moderador, es decir, como el control potencial que el trabajador posee sobre sus tareas y comportamiento en el trabajo; a partir de ello, se hipotetiza en el enfoque que las altas exigencias y un control reducido atenta contra el bienestar del trabajador y, de manera contraria, un alto control sobre las altas demandas laborales pueden mejorar el bienestar físico y mental. Asimismo, es importante resaltar que

los efectos de las exigencias en el trabajo dependen del grado de control o de libertad de decisión que el trabajador tenga sobre la demanda de sus tareas, puesto que la interacción entre ambos componentes permite inferir el nivel de estrés laboral al que la persona puede encontrarse sometida.

En adición, a fin de una mayor comprensión de la relación entre los componentes del modelo, Johnson, Hall y Theorell (McClenahan et al., 2007), añaden el componente apoyo social (S, por social support en el idioma original). El apoyo social en el trabajo fue definido como los niveles de interacción social útil y disponible para el trabajador en su centro de labores, tanto de parte de los supervisores como de los compañeros (Karasek & Theorell, 1990). De acuerdo con los autores, los trabajadores que experimentan un bajo control, altas demandas laborales y un bajo apoyo, son más proclives a percibir mayores niveles de estrés laboral, insatisfacción ocupacional y angustia psicológica. El estudio de Johnson concluyó que la interacción de los tres componentes permite inferir el efecto amortiguador de las variables control y apoyo en el efecto de las exigencias del trabajo sobre el bienestar del colaborador.

Figura 1.

Figura basada en el Modelo Demandas-Control de Karasek (1979).



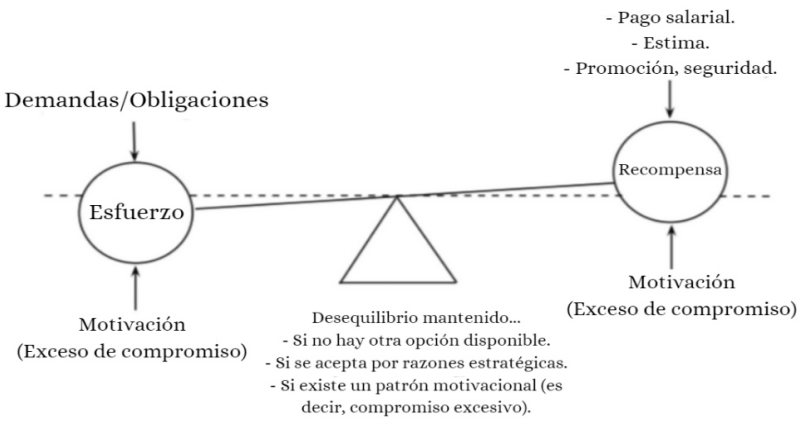
Modelo de desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist.

Desde la postura de Siegrist (2012), este modelo se encuentra basado en la noción de reciprocidad social, el cual fue considerado por el autor como un principio fundamental del comportamiento interpersonal y del intercambio social; además, se caracteriza por las acciones cooperativas mutuas bajo la expectativa del retorno de todo esfuerzo invertido, es decir, de su respectiva recompensa. Por tanto, una reciprocidad fallida es una violación a dicha norma, lo que puede ser causal de fuertes respuestas de estrés a partir de ello. En el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ver Figura 2), se sostiene que al percibirse la existencia de grandes esfuerzos invertidos y de recompensas bajas recibidas son indicio de reciprocidad fallida, por lo que puede provocar emociones negativas y respuestas de estrés en las personas afectadas. De manera contraria, las emociones positivas y el bienestar son el resultado de recompensas sociales adecuadas.

Según el modelo, dirigido en el entorno laboral, el esfuerzo invertido en el trabajo forma parte del contrato social y psicológico entre el colaborador y la organización, por lo que al primero le corresponde una recompensa equiparable; siguiendo esta línea, las recompensas pueden ser oportunidades profesionales, seguridad en el trabajo, estima y dinero. El autor del modelo fundamenta que un desequilibrio entre un esfuerzo alto y una recompensa baja puede estar presente en condiciones donde los contratos de trabajo no están bien definidos, en casos en los que el empleado acepta el desequilibrio por una estrategia de inversión futura o en situaciones complejas donde el trabajador se encuentra excesivamente comprometido, lo cual no le permite evaluar con exactitud la relación de costo-beneficio.

Figura 2.

Figura basada en el Modelo desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist (2012).



Modelo de factores estresantes, estrés y resultados de Ivancevich y Matteson.

Respecto al estrés laboral o estrés en el trabajo, como originalmente lo denominan Ivancevich & Matteson (2014), los autores lo conceptualizan como la respuesta a un evento en el trabajo que impone demandas específicas en un individuo. Según el modelo (ver Figura 3), dicho evento o sucesos son representados por factores estresantes, los cuales se encuentran divididos en cuatro categorías o dimensiones: individuales, grupales,

organizacionales y no laborales o extraorganizacionales. Asimismo, el modelo no sugiere una relación directa entre los factores estresantes y el estrés, como tampoco entre este último y los resultados o consecuencias, sino refiere que todas las relaciones existentes son mediadas por los moderadores de estrés, siendo estas, potencialmente, diferencias individuales como mecanismos de apoyo, personalidad o edad, entre otros.

Como se ha descrito*, los estresores o factores estresantes* son las situaciones o eventos que imponen un esfuerzo especial a un trabajador. En primer lugar, los *estresores a nivel individual* resultan ser los más abundantes y estudiados, como también los más comunes de interactuar en el entorno laboral. Uno de los factores estresantes individuales es el conflicto de roles, el cual se hace presente cuando un trabajador percibe demandas contradictorias de lo que se espera de sus funciones; asimismo, esto conlleva sentirse agotado por las demandas contradictorias de un supervisor o la presión por llevarse bien con compañeros con quienes no es compatible. Un tipo de conflicto de roles común es aquel donde involucra el trabajo y el equilibrio con el rol familiar.

Adicionalmente, de acuerdo con los autores, un segundo estresor individual es la sobrecarga laboral percibida, cuando el trabajador siente carecer de la capacidad necesaria para completar su trabajo o que los estándares de desempeño resultan complejos y altos. Otro factor estresante individual corresponde al cambio de ritmo de vida constante, el cual es usual en los últimos años, por los avances tecnológicos y fenómenos basados en internet; de igual forma, el factor en mención se relaciona con el siguiente estresor individual, siendo este el rasgo de personalidad de resistencia al cambio, con el que se permite inferir que una persona resistente puede ser capaz de superar el estrés, pero también encontrarse afectada en los entornos cambiantes que atraviesan las organizaciones. En palabras de los autores, los estresores individuales abundan y pueden no solo causar estrés, sino otras consecuencias.

De acuerdo con Ivancevich y Matteson, los *factores estresantes grupales y organizacionales* representan una lista extensa, así como pueden afectar de manera variable en los trabajadores. A continuación, se describen los estresores grupales más destacados. La participación representa el grado en que las ideas y opiniones del trabajador son incluidas en la toma de decisiones, lo que puede ser de significancia para algunas personas, quienes se sienten frustrados al no ser involucrados. Asimismo, las relaciones intra e intergrupales pueden ser una causal de estrés, dado que estas pueden incluir falta de cohesión, interés y apoyo entre sus miembros.

Con relación a los *estresores organizacionales*, la política de la organización representa una fuente de estrés para algunos trabajadores, dada la creación de fricciones al alinearse a esta. De igual forma, la cultura organizacional puede no coincidir con la personalidad del trabajador y este entrar en una discordancia con ella. Por su parte, la falta de retroalimentación sobre el desempeño o la forma crítica y autoritaria de brindarla representa un estresor para todo trabajador que desea conocer la apreciación del desarrollo de sus funciones. En adición, las oportunidades inadecuadas de desarrollo profesional influyen en la percepción de una persona sobre su propio progreso, lo que se convierte en el origen de ansiedad, preocupación o frustración, así como la reducción de personal como fuente de incertidumbre y temor constante.

Los factores *estresantes extraorganizacionales* fueron considerados, de manera similar, mas no se profundizó en su especificación. Los autores refirieron que no deben ser ignorados los estresores provenientes de la vida del trabajador, su economía, la crianza de los hijos, cursos universitarios y el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Finalmente, en los postulados del modelo, se afirma que los factores estresantes ocasionan distintas respuestas en diferentes trabajadores, pues algunos pueden afrontar mejor o peor un estresor que otros. En el enfoque, se presenta la existencia de varios factores que pueden moderar las relaciones entre el estresor, el estrés y las consecuencias. Un moderador es conceptualizado como una característica o condición que tiene un efecto intensificador o debilitador de una de las relaciones antes mencionadas.

Ivancevich y Matteson examinaron tres moderadores dentro de su enfoque: el apoyo social, definido como la asistencia recibida de contactos formales e informales y que brinda un soporte; la personalidad, constructo conocido y cuyos aspectos representan un gran moderador de estrés, sobre todo por la relación del modelo con la Teoría de los Cinco Grandes; y el comportamiento tipo A, asociado a los distintos estudios realizados por Ivancevich y Matteson sobre enfermedades coronarias, a partir de los cuales se identificó que una persona de comportamiento tipo A es alguien impetuoso, competitivo, ambicioso, siempre en movimiento y orientado a las tareas.

Respecto a las *consecuencias* referidas por los autores, ellos las denominan resultados (sean negativos o positivos) y los clasifican en individuales y organizacionales. Dentro del primer grupo, se mencionan consecuencias psicológicas como la apatía, frustración, ansiedad, baja autoestima y depresión; asimismo, entre los resultados cognitivos enunciaron la falta de concentración, bloqueos mentales, incapacidad de tomar una decisión, entre otros; de igual forma, los resultados comportamentales aumentan la propensión al alcoholismo, conductas violentas, impulsivas y explosivas; finalmente, las consecuencias fisiológicas parten de las más comunes respuestas del organismo como acidez, temblor, sudoración, taquicardia y presión arterial elevada, hasta consecuencias más graves ocasionadas por las respuestas y hormonas elevadas a partir del episodio estresante, siendo

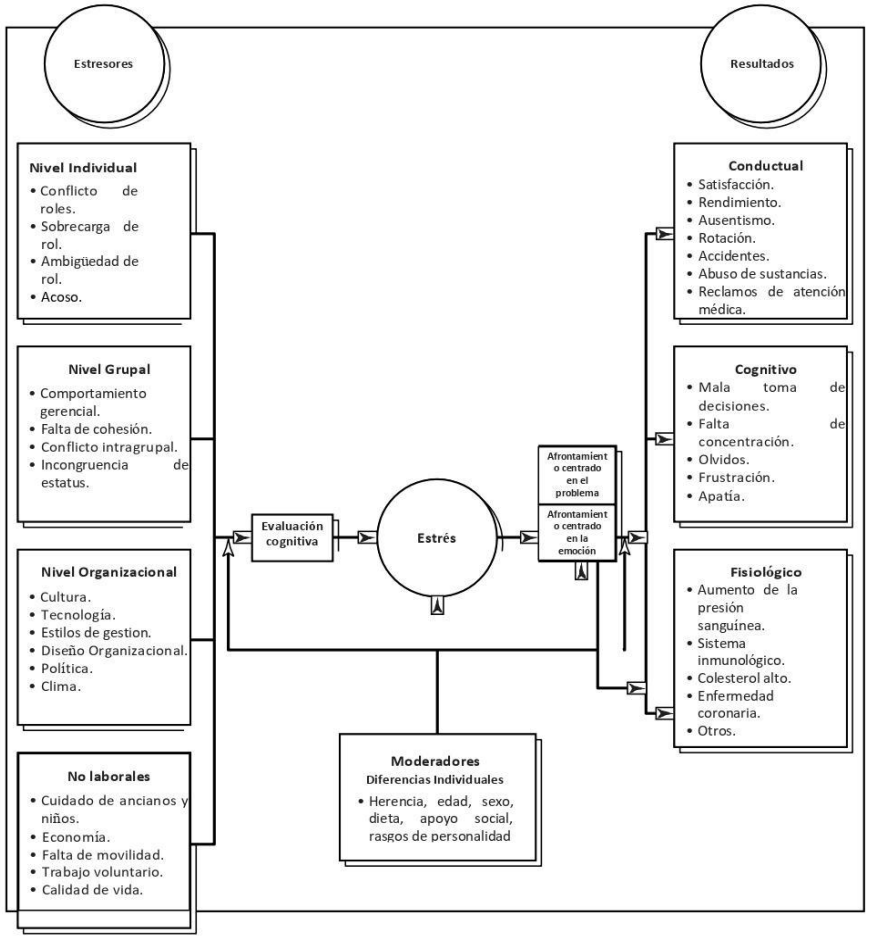
estas las afecciones al sistema inmunológico, problemas cardiovasculares o desencadenantes del Síndrome de Burnout.

Por su parte, los resultados del episodio de estrés laboral en un trabajador pueden calar profusamente en las finanzas de las organizaciones, principalmente, por costos en materia de salud psicológica y física del afectado, así como del tiempo de trabajo perdido por la ausencia de este, la alta rotación de personal y la baja productividad, ocasionada por una fuerte insatisfacción laboral.

Para el cumplimiento de los objetivos de este estudio, se tomó en consideración el modelo sustentado por Ivancevich y Matteson (2014), debido a que en él se proponen distintos factores estresantes agrupados, lo que permite considerar la existencia de múltiples estresores en el entorno laboral y otros significantes del individuo, su relación con el estrés y las consecuencias de este, así como la existencia de moderadores en dichas interacciones. La propuesta en mención no afirma una única causal del estrés laboral, sino que trata a este como un resultado entre la interacción de factores estresantes del entorno personal, familiar y laboral, y las diferencias individuales del trabajador, así como el procesamiento de percepciones y sensaciones de elementos provenientes de sistemas en el medio, lo que desencadena en el estrés laboral y las posibles consecuencias negativas de este, siendo particular en cada individuo; por tanto, el modelo se enmarca dentro del enfoque sistémico de la psicología.

Figura 3.

Figura basada en el Modelo estresores, estrés y resultados de Ivancevich y Matteson (2014).



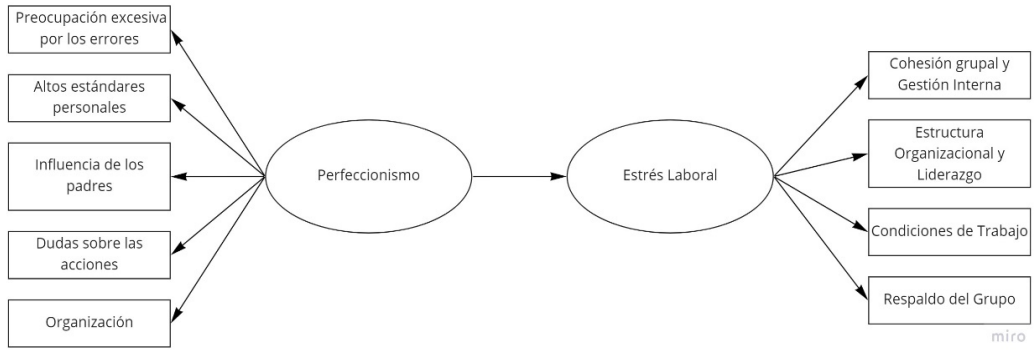
A fin de culminar con este apartado, como se ha descrito anteriormente, la relación entre el perfeccionismo y el estrés laboral ha sido comprobada en diferentes contextos, incluso en conjugación con otras variables en el entorno del trabajo. De acuerdo con Flett et al. (2016), las personas perfeccionistas poseen la tendencia a sufrir de estrés; sin embargo, dicha concepción en el entorno laboral no ha sido explorada en la realidad peruana. En consecuencia, el presente trabajo busca conocer en qué medida el perfeccionismo explica los niveles altos de estrés laboral en trabajadores peruanos; asimismo, se propone que el perfeccionismo interactúa con las dos dimensiones del estrés laboral, de acuerdo con el

Modelo de Ivancevich y Matteson: *Superiores y recursos*, y *Organización y equipos de trabajo*.

En el modelo por confirmar, se presupone que la variable perfeccionismo estaría relacionándose bajo criterios explicativos al estrés laboral, en conjunto; así como sobre las dos dimensiones de este, debido a que el constructo presente en ciertos trabajadores ejerce una presión sobre ellos a sobreexigirse, ser autocríticos y cumplir con altos estándares de desempeño, lo que puede ocasionar el aumento de estrés laboral en ellos, el cual podría estar más inclinado al estrés proveniente de los supervisores y recursos personales o, en contraparte, de la organización y los equipos de trabajo (ver Figura 4).

Figura 4.

Representación gráfica del fenómeno en estudio.



Nota. Elaboración propia.

2.2.3 Definición de términos.

De cara a un mayor entendimiento de los términos empleados en el presente estudio, a continuación, se presenta un glosario respecto a los tópicos tratados.

Perfeccionismo: Es definido como la tendencia a continuar mejorando un trabajo, indefinidamente, sin decidirse a considerarlo como óptimo (Real Academia Española, s. f.).

Estrés Laboral: Reacción producida por el desequilibrio entre las exigencias laborales y las competencias de un trabajador, transgrediendo con la capacidad de afronte de este (OMS, 2004).

Organización: Las organizaciones son definidas como sistemas cohesionados que interactúan en un medio con otros sistemas, conformados por un grupo de individuos con un objetivo común y dirigidas por personas llamadas administradores que gestionan los recursos escasos a fines diversos (Chiavenato, 2009).

Factores estresantes: Definen a cualquier circunstancia, estímulo o elemento que, dado su nivel de desconocimiento, variabilidad e incontrolabilidad puede ser causa de estrés (Bernal et al., 2018).

Área funcional: Se concibe como áreas funcionales a los departamentos presentes en una organización, cuya división, interrelación e interdependencia concluyen en la eficiencia y el logro de objetivos de la compañía (Larrosa et al., 2020).

2. 3 Hipótesis y variables.

2.3.1 Hipótesis.

Hipótesis general.

El perfeccionismo sí explica el estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas.

- El perfeccionismo sí explica el estrés laboral relacionado a la cohesión grupal y gestión interna.
- El perfeccionismo explica el estrés laboral ocasionado por la estructura organizacional y liderazgo.
- El perfeccionismo explica el estrés laboral ocasionado por las condiciones de trabajo.
- El perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado al respaldo de grupo.

2.3.2 Variables.

Variable Exógena: *Perfeccionismo*.

La variable exógena es definida como aquella que posee un efecto sobre la otra variable de estudio y no recibe afectación alguna, por lo que no recibe ninguna flecha dentro del modelo estructural (Ato y Vallejos, 2015; Ruiz et al., 2010); en suma, se buscó comprobar el posible efecto del constructo perfeccionismo en la investigación.

Variable Endógena: *Estrés laboral.*

Conceptualizada como aquella variable receptora del efecto de la otra variable en estudio y la que recibe las flechas dentro del modelo explicativo (Ato y Vallejos, 2015; Ruiz et al., 2010), el estrés laboral se correspondió con dicha clasificación, dado que se buscó en el presente trabajo determinar el efecto de la variable exógena sobre esta.

2.3.3 Operacionalización de las variables.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala interpretativa
Perfeccionismo	Constructo multidimensional, caracterizado por un nivel alto de preocupación por los errores en el desempeño, sensación de no haber cumplido satisfactoriamente un trabajo, autoevaluación exigente ligada a expectativas y críticas de los padres, así como al establecimiento de altos estándares personales y la tendencia a ser exigentes consigo mismos (Frost et al., 1991).	Medición obtenida a través de la Escala Multidimensional del Perfeccionismo adaptada por Auza (2018).	Conformada por seis dimensiones: Preocupación por los errores, Dudas sobre acciones, Influencias paternas, Críticas paternas, Expectativas de logro y Organización.	Preocupación por los errores (9, 10, 13, 14, 18, 21, 23, 25, 34), Dudas sobre acciones (17, 28, 32, 33), Influencias paternas (1, 11, 15, 20, 26), Críticas paternas (3, 5, 22, 35), Expectativas de logro (4, 6, 12, 16, 19, 24, 30) y Organización (2, 7, 8, 27, 29, 31) (ver Anexo 2).	Ordinal Respuestas del 1 al 5, desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".	Bajo. Medio. Alto.
Estrés Laboral	Resultado de lidiar con circunstancias adversas, llamados estresores, en el trabajo (Ivancevich & Matteson, 2014).	Medición obtenida a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez (2013).	Conformada por dos dimensiones: Organización y equipo de trabajo, y Superiores y recursos.	Organización y equipo de trabajo (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25) y Superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) (ver Anexo 3).	Ordinal Nunca. Raras veces. Ocasionalmente. Algunas veces. Frecuentemente. Generalmente. Siempre.	Bajo. Promedio bajo. Promedio alto. Alto.

Nota. Elaboración propia, realizado a partir del Modelo Multidimensional del Perfeccionismo y del Modelo de estresores, estrés y resultados.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con la clasificación brindada por Ato et al. (2013), la investigación correspondió a una de tipo empírica, dado que se tuvo por objetivo brindar respuesta al problema de investigación propuesto; asimismo, se alineó a la estrategia asociativa-explicativa, debido a que se buscó plantear y probar un modelo teórico a partir de las variables de estudio.

Con base en la propuesta de Ato y Vallejos (2015), el diseño fue no experimental, de corte transversal y explicativo, pues las variables no resultaron manipuladas y el estudio se ejecutó durante un tiempo determinado, para la comprobación de un modelo sobre relaciones existentes entre las variables de estudio.

3.2 Participantes

Población

De acuerdo con la definición brindada por Arias et al. (2016), población se refiere al conjunto total de casos, caracterizado por ser limitado, definido y accesible, a partir del cual se selecciona la muestra. Para este estudio, la población estuvo conformada por los 716 trabajadores peruanos de una importante empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana, durante el año 2022. Esta población se caracteriza por encontrarse bajo un régimen laboral formal. Sociodemográficamente, el personal abarca diversas áreas operativas y administrativas, y está compuesto por colaboradores con edades que fluctúan entre los 20 y 55 años, de los cuales aproximadamente el 55% son varones y el 45% son mujeres.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada trabajador formal, varón o mujer, mayor de 18 años y con residencia en Perú que labora para una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.

Tamaño de muestra

La muestra es entendida como una parte seleccionada de la población elegida a través de distintos métodos, pero que debe resultar representativa del conjunto total de individuos (Ñaupas et al., 2014). Respecto al tamaño muestral, de una población total de 716 colaboradores, el estudio logró contar con la participación efectiva de 153 trabajadores, lo que representa una tasa de respuesta aproximada del 21.4%. Este número se enmarca en las recomendaciones metodológicas para investigaciones que emplean análisis de regresión y modelos de relaciones entre variables. De acuerdo con Hair et al. (2019), las muestras comprendidas entre 100 y 200 participantes resultan apropiadas cuando el modelo presenta una estructura simple y un número reducido de variables observadas. En consecuencia, la cantidad de casos analizados en la presente investigación resulta pertinente, dado que se encuentra dentro del rango sugerido por la literatura especializada para asegurar la estabilidad de las estimaciones estadísticas.

Selección de muestra

Respecto a las técnicas de selección de muestra, se empleó el muestreo no probabilístico intencional y por conveniencia, lo cual consistió en la elección directa y conveniente de los participantes por parte de las investigadoras, a partir de criterios determinados por estas (Arias et al., 2016).

La recolección de datos se realizó de forma virtual mediante correo electrónico corporativo, y se empleó una estrategia de difusión institucional en cascada una vez obtenida la autorización de la Gerencia General para la aplicación de las herramientas. Debido a que, por las políticas organizacionales de privacidad y seguridad, no se permitió el ingreso de las investigadoras a las instalaciones de la empresa, se les envió a los gerentes y jefes el enlace del cuestionario estructurada, vía correo, con la indicación de responderlo y difundirlo con sus respectivos equipos de trabajo, generando así la cadena de referidos. El formulario contó con indicaciones iniciales precisas, los medios de contacto en caso de dudas, y garantizó el anonimato en el tratamiento de las respuestas.

Es imperativo precisar que, si bien la invitación fluyó en cascada desde las gerencias y jefaturas, la participación de los colaboradores fue estrictamente voluntaria y anónima. Este proceso se mantuvo activo durante tres semanas, hasta lograr las 153 respuestas válidas requeridas para el análisis estadístico del estudio.

3.3 Instrumentos

Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost.

Para la medición de la variable perfeccionismo, se empleó la adaptación peruana de la Escala Multidimensional del Perfeccionismo (Auza, 2018), a partir de la herramienta original efectuada por Frost et al. (1991), constando de 35 ítems distribuidos en 6 dimensiones (Preocupación por los errores, Dudas sobre las acciones, Organización, Influencia de los padres, Críticas de los padres y Expectativas de logro).

En la mencionada validación de la prueba, se evaluó la validez de contenido a través de juicio de expertos, obteniéndose mediante el cálculo de V de Aiken, cuyo resultado superó

el .70. Respecto a la validez de la herramienta en la muestra de estudio, conformada por 274 estudiantes de quinto semestre pertenecientes a una universidad privada de Lima, se realizó un análisis factorial exploratorio y se obtuvo una estructura bifactorial mediante el método de mínimos cuadrados ponderados, la cual explica el 35.7 % de la varianza total; asimismo, se encontraron cargas factoriales mayores de .20 y correlaciones inter-ítem superiores a .30, lo que se consideró como aceptable.

De igual forma, en cuanto a la confiabilidad de la escala, se determinó a partir del coeficiente alfa y se calculó para los dos factores encontrados, cuyos valores fueron de .811 y .868, considerados adecuados. Asimismo, este instrumento cuenta con la validación española de Carrasco et al. (2010), la cual sirve de base para la versión adaptada al contexto peruano.

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

En tanto, para evaluar estrés laboral en la muestra se empleó la adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT (Suárez, 2013), generada a partir de la escala original perteneciente a la OIT-OMS y sustentada por Ivancevich y Matteson. Las propiedades psicométricas reportadas para la realidad nacional provienen del estudio de Suárez (2013), efectuado en una población de trabajadores de un Contact Center de Lima. La prueba original cuenta con 7 factores, mientras que la validación nacional corroboró la estructura factorial a través del AFE, obteniéndose dos dimensiones (Condiciones Organizacionales y Procesos Administrativos).

Respecto a la validez de la prueba, se realizó el AFE posterior a la obtención del índice KMO (0.953) y de la prueba de esfericidad de Bartlett (chi = 4413,926), tomándose en cuenta las cargas factoriales superiores a 0.5; se concluyeron dos dimensiones aportantes

del 64,715 % de la varianza explicada. Respecto a la confiabilidad de la prueba, esta se determinó mediante el coeficiente alfa, obteniéndose los siguientes resultados considerados de nivel muy alto (>.90).

No obstante, cabe precisar que para los fines del presente estudio con trabajadores de maquinaria ligera, se identificó una estructura de cuatro factores que será detallada en el capítulo de resultados.

En las Tablas 2 y 3, se reportan las fichas técnicas de las herramientas.

Tabla 2

Ficha Técnica de Escala Multidimensional del Perfeccionismo

Nombre del instrumento	Escala Multidimensional del Perfeccionismo
Autor(es)	Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R.
Año de creación	1990
Adaptación al español	Carrasco, A., Belloch, A. & Perpiñá, C. (2010).
Tipo de instrumento	Escala
Objetivo	Medir el nivel de perfeccionismo
Población	Personas de 18 años en adelante
Número de ítems	35 ítems en 6 dimensiones: Preocupación por los errores (ítems 9, 10, 13, 14, 18, 21, 23, 25, 34), Dudas sobre acciones (ítems 17, 28, 32, 33), Influencias paternas (ítems 1, 11, 15, 20, 26), Críticas paternas (ítems 3, 5, 22, 35), Expectativas de logro (ítems 4, 6, 12, 16, 19, 24, 30) y Organización (ítems 2, 7, 8, 27, 29, 31).
Formato de respuesta	Escala Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo)
Tiempo de aplicación	30 minutos
Modo de aplicación	Individual o colectiva
Calificación	35 a 175
Confiabilidad y validez	Confiabilidad: α= .868; Validez: Se evaluó mediante AFE, obteniéndose índice KMO = 0,836 y Barlett significativo

Nota. Elaboración propia a partir de información reportada por Auza (2018).

Tabla 3

Ficha Técnica de Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Nombre del instrumento	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS
Autor(es)	OIT-OMS
Año de creación	2003
Adaptación al español	Medina, Preciado, y Pando (2007)
Tipo de instrumento	Escala
Objetivo	Medir el nivel de estrés laboral
Población	Trabajadores de 18 años en adelante
Número de ítems	25. En la adaptación al español, se consideran 2 dimensiones: Condiciones Organizacionales (21 ítems) y Procesos Administrativos (4 ítems). Para la presente muestra, el análisis arrojó 4 dimensiones: Cohesión Grupal y Gestión Interna, Estructura Organizacional y Liderazgo, Condiciones de Trabajo y Respaldo del Grupo.
Formato de respuesta	Escala tipo Likert de 1 (Nunca) a 7 (Siempre)
Tiempo de aplicación	20 minutos
Modo de aplicación	Individual o colectiva
Calificación	25 a 185
Confiabilidad y validez	Confiabilidad: α= .972; Validez: Se evaluó mediante AFE, obteniéndose índice KMO = 0,953 y Barlett significativo

Nota. Elaboración propia a partir de la información reportada por Suárez (2013).

3.4 Procedimiento

Previo al despliegue de las herramientas, se gestionaron los permisos y autorizaciones con la empresa seleccionada como población del estudio. La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta, consistiendo esta en un cuestionario elaborado a partir de preguntas estandarizadas y seleccionadas por el investigador con el fin de conocer la opinión de un grupo participante determinado (Pimienta y De la Orden, 2017).

De igual manera, la otra técnica seleccionada para el recabo de información fue la escala, instrumento de medición caracterizado por su previa cuidadosa elaboración y

estandarización para captar una característica del individuo (Ñaupas et al., 2014); para el presente trabajo, se utilizaron tanto de la Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost como de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

3.5 Análisis de datos

A fines de corroborar las evidencias de validez basada en la estructura interna, se realizó el análisis factorial confirmatorio mediante el software R Studio para la Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost, mientras que para la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS se realizó a través del Análisis Factorial Exploratorio. En ambos casos, se buscó corroborar los índices de bondad de ajuste como SRMR (≤.05), RMSEA (≤.08), CFI (≥.90), TLI (≥.90) y la proporción x2/gl entre 1 y 5. Finalmente, se verificó la confiabilidad de los instrumentos a través del análisis de consistencia interna a partir de los coeficientes α y ω (>.70), como se expone en las Tablas 4, 5, 6 y 7.

Posteriormente, de cara a contrastar los objetivos de investigación, se realizó el análisis del Path diagram empleando el programa AMOS v.24, bajo los siguientes criterios: corroborar el ajuste del modelo estructural propuesto a través de la prueba global X2/gl, índices de ajuste como RMSEA (≤.08), CFI (≥.95) (Hu & Bentler, 1999) (ver Tabla 8 y Tabla 9) y el valor de los efectos directos e indirectos (β significativos, p≤.001) (ver Tabla 10).

Respecto a los softwares empleados para analizar lo obtenido, se utilizaron los programas estadísticos SPSS-24, AMOS V4, R Studio y JAMOVI. Asimismo, el registro de las puntuaciones obtenidas se manejó bajo la herramienta Excel 365.

3.6 Consideraciones éticas

El procedimiento para la recolección de datos está regido por los principios éticos presentes en el Código de Ética y Deontología (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017), siendo estos el artículo 22°, el artículo 25°, el artículo 36°, el artículo 45° y el artículo 47°, los que refieren la importancia de primar el beneficio sobre el posible riesgo de los participantes de la investigación, el respeto por la normativa de investigación en seres humanos, el mantenimiento del anonimato de las respuestas de los evaluados y la utilización de instrumentos que pasaron por un proceso de confiabilidad y validez.

Adicionalmente, se consideró lo estipulado en los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta de la American Psychological Association (2010), referente a la prescindencia del consentimiento informado de los participantes, dado que la encuesta difundida no pone en riesgo la responsabilidad penal y civil de estos, como tampoco atenta contra la reputación de los investigados, puesto que será de carácter anónimo, con fines únicamente académicos y se solicitará una autorización a cada participante para el uso de la información brindada.

De acuerdo con Hirsch y Navia (2018), la investigación se encuentra alineada a los principios éticos generales, además de los códigos establecidos con anterioridad. En palabras de las autoras, la autonomía, entendida como la capacidad de decisión de los participantes en determinar las actividades donde colaborará, resultó relevante en términos investigativos, dada la voluntariedad de la resolución de las encuestas; del mismo modo, la beneficencia y no maleficencia se encuentran ampliamente relacionadas y fueron consideradas durante la ejecución del estudio, puesto que se resalta la importancia de maximizar el beneficio de los individuos y de evitar las afecciones que atentan contra el bienestar emocional, físico y

social. La consideración del principio de justicia, además, permite el aseguramiento de la revisión del trabajo por un comité de ética especializado, de requerirse, y del justo tratamiento a todos los participantes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Validez y Confiabilidad de los instrumentos.

Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost.

A fin de corroborar los objetivos de investigación, se procedió a comprobar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala Multidimensional del Perfeccionismo de Frost. El primer modelo indicó un ajuste no adecuado para los seis factores originales de la herramienta, obteniéndose x^2=870, gl=447, CFI= .816; TLI= .796, RMSEA= .0787, SRMR=.110, así como la mayor parte de cargas factoriales menores a .70 (ver Tabla 4).

Tabla 4.

Modelo 1: Análisis factorial confirmatorio de la MPS-F.

Factor	Ítem	SE	Z	p	λ
F1	PER1	0.0813	9.37	< .001	0.687
	PER2	0.0971	6.64	< .001	0.521
	PER3	0.0809	10.42	< .001	0.744
	PER4	0.0755	10.44	< .001	0.745
	PER5	0.0836	11.49	< .001	0.794
	PER6	0.0792	9.54	< .001	0.707
	PER7	0.0705	9.53	< .001	0.698
	PER8	0.0948	7.96	< .001	0.606
	PER9	0.0891	10.2	< .001	0.732
F2	DA1	0.0963	6.42	< .001	0.534
	DA2	0.0814	9.35	< .001	0.717
	DA3	0.076	9.79	< .001	0.746
	DA4	0.074	8.83	< .001	0.691
F3	IP2	0.0871	9.57	< .001	0.724

	IP3	0.0936	8.89	< .001	0.689
	IP4	0.0876	9.86	< .001	0.743
	IP5	0.0986	8.04	< .001	0.631
F4	CP2	0.0809	8.73	< .001	0.674
	CP3	0.0731	11.03	< .001	0.812
	CP4	0.0835	8.46	< .001	0.658
F5	EL2	0.0637	4.98	< .001	0.432
	EL3	0.0739	9.55	< .001	0.736
	EL4	0.0613	5.5	< .001	0.471
	EL5	0.0851	7.75	< .001	0.620
	EL6	0.099	4.98	< .001	0.440
	EL7	0.0717	8.62	< .001	0.672
F6	O1	0.0459	7.47	< .001	0.600
	O2	0.0504	9.42	< .001	0.716
	O3	0.0636	5.37	< .001	0.450
	O4	0.0632	9.09	< .001	0.699
	O5	0.0718	6.74	< .001	0.548
	O6	0.051	9.51	< .001	0.725

Nota. λ: carga factorial.

Por tanto, de acuerdo con trabajos anteriores de validación de la prueba (Franco et al., 2010; Franco et al., 2014), se ejecutó un segundo modelo contemplando 5 factores (ver Tabla 6). En función a la lectura de los índices y la revisión del contenido de los ítems, se determinó no considerar los ítems 12, 13, 15, 19 y 21, dada su complejidad factorial y encontrar cargas factoriales menores a .30, mientras que el ítem 24 formaría parte del Factor 1. De esta manera, los índices de bondad de ajuste evidenciaron x^2=765.949, gl=367, CFI= .914, TL=.905, RMSEA=.085, SRMR=.102, siendo los últimos valores ligeramente elevados según Hu & Bentler (1998) (ver Tabla 5), pero resultan aceptables dada la limitada

muestra. Además, el resto de reactivos muestran cargas factoriales mayores a .60 (ver Tabla 6).

Tabla 5.

Índices de bondad de ajuste de los modelos de MPS-F.

	x2	gl	x2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA IC 90 %
Modelo 1	870	447	1.946	.816	.796	.110	.079
Modelo 2	765.949	367	2.087	.914	.905	.102	.085

Nota. X^2: Chi-cuadrado, *gl:* Grado de libertad, *CFI:* índice de ajuste comparativo, *TLI:* índice de Tucker-Lewis, *SRMR:* índice residual estandarizada cuadrática media, *RMSEA:* error cuadrático medio de aproximación.

En relación con la confiabilidad del instrumento, esta se trabajó mediante el coeficiente alfa y omega, encontrándose valores mayores a .70, considerados como aceptables (Viladrich et al., 2017) (ver Tabla 6).

Tabla 6.

Cargas factoriales, evidencia de confiabilidad y validez del Modelo 2 MPS-F.

	F1	F2	F3	F4	F5
PER1	0.738				
PER3	0.832				
PER4	0.865				
PER5	0.826				
PER6	0.794				
PER7	0.844				
PER8	0.653				
PER9	0.800				
EL6	0.728				
DA1		0.666			
DA2		0.792			
DA3		0.746			
DA4		0.702			
EL3			0.713		
EL5			0.758		
EL7			0.710		
O1				0.706	
O2				0.793	
O3				0.597	
O4				0.767	
O5				0.623	
O6				0.805	
IP2					0.663
IP3					0.797
IP4					0.679
IP5					0.618
IP6					0.672
IP7					0.820
IP8					0.716
α	0.931	0.807	0.777	0.856	0.866
ω	0.915	0.780	0.728	0.800	0.847
avevar	0.623	0.530	0.529	0.518	0.508

Nota. α ≥ .70; ω ≥ .70.

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Para este estudio, se comprobó que en el primer modelo con los siete factores de la versión original y en el de dos factores según la adaptación peruana no se ha logrado evaluar los índices de ajuste. En consecuencia, se ha verificado la validez de la prueba a través del Análisis Factorial Exploratorio, a fin de identificar la estructura factorial de la herramienta. En primera instancia, se corroboró la idoneidad de la muestra mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin, evidenciándose un valor notable al ser superior a .80 (KMO= .931), y se confirmó la adecuación para realizar la técnica exploratoria a través de la prueba de esfericidad de Barlett, obteniéndose valores estadísticamente significativos (p= .000).

A partir del análisis efectuado, se determinaron cuatro factores que se encuentran por encima de .40, en su mayoría, con varianza de error menores a .45, corroborando una estructura factorial interpretable. De ese modo, se obtuvo una varianza explicada de 21.65 para el factor 1, de 20.17 para el factor 2, 10.31 para el factor 3 y 8.82 para el factor 4, determinándose una varianza explicada acumulativa de 60.90. En consecuencia, estaría siendo verificada la evidencia de validez realizada a través del Análisis Factorial Exploratorio (ver Tabla 7).

De acuerdo con el análisis sintáctico sustentado en el AFE realizado, se ha constatado que, efectivamente, los ítems distribuidos representan a 4 dimensiones: Cohesión Grupal y Gestión Interna (11, 12, 13, 15, 21, 22, 23 y 24), Estructura Organizacional y Liderazgo (1, 5, 6, 14, 18, 19, 20 y 25), Condiciones de Trabajo (2, 3, 4 y 10) y Respaldo del Grupo (7, 9, 16 y 17). El ítem 8 fue retirado por complejidad factorial.

En cuanto a la confiabilidad de la herramienta, esta se corroboró mediante los coeficientes alfa y omega, obteniéndose valores mayores a .70, considerados como aceptables (Viladrich et al., 2017) (ver Tabla 7).

Tabla 7.

Análisis factorial exploratorio de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

	Factor				
	F1	**F2**	**F3**	**F4**	**U2**
21	0.826				0.272
24	0.738				0.357
23	0.734				0.295
12	0.645				0.457
22	0.600				0.355
15	0.598				0.306
13	0.534				0.413
11	0.349				0.359
6		0.83			0.226
19		0.695			0.272
1		0.673			0.428
14		0.603			0.293
20		0.595			0.33
5		0.535			0.391
18		0.527			0.359
25		0.361			0.768
4			0.636		0.247
2			0.532		0.426
3			0.514		0.469
10			0.408	0.397	0.248
16				0.532	0.517
7				0.484	0.641
9				0.434	0.47
17				0.389	0.473
% de Varianza	21.65	20.17	10.31	8.82	
% Acumulativo	60.9				

F1	1	0.661	0.407	0.37
F2		1	0.425	0.329
F3			1	0.206
F4				1
Test de Esfericidad de Barlett				
χ^2	Df	P		
2646	276	0.000		
KMO	.931			
Alfa	.919	.904	.850	.725
Omega	.921	.908	.852	.736

Nota. Método de extracción mínimo residuales fue utilizada en combinación con la rotación oblimin.

4.2 Regresión estructural de la hipótesis general.

A continuación, se muestran los índices de ajuste del modelo estructural propuesto, evidenciándose resultados de X^2=103.585, gl=26 y una proporción de X^2/gl=3.984; paralelamente, CFI=.901, TLI=.863, SRMR=.0786 y RMSEA=.140 (ver Tabla 8), siendo los dos últimos valores por encima del margen permitido (MacCallum & Hong, 1997), pero que, dado el tamaño muestral limitado de esta investigación, resultan aceptables y justificables, permitiendo aceptar el modelo explicativo estudiado, siendo este el objetivo general a fin de corroborar la explicación del perfeccionismo sobre el estrés laboral (Ato & Vallejo, 2015).

Tabla 8.

Índices de Regresión Estructural

X2	gl	X2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA IC 90 %
103.585	26	3.984	.901	.863	.0786	.140

Nota. X^2*:* Chi-cuadrado, *gl:* Grado de libertad, *CFI:* índice de ajuste comparativo, *TLI:* índice de Tucker-Lewis, *SRMR:* índice residual estandarizada cuadrática media, *RMSEA:* error cuadrático medio de aproximación.

Hipótesis General

HG: El perfeccionismo sí explica el estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana.

Para la corroboración de la hipótesis general, en la Tabla 9 se evidencia el coeficiente de regresión β=.56, $p < .001$, cuyo valor cumple con los criterios propuestos por Ato y Vallejo (2015), demostrando una significancia estadística aceptable, con lo que se puede determinar que la variable perfeccionismo sí explica satisfactoriamente a la variable estrés laboral.

Tabla 9.

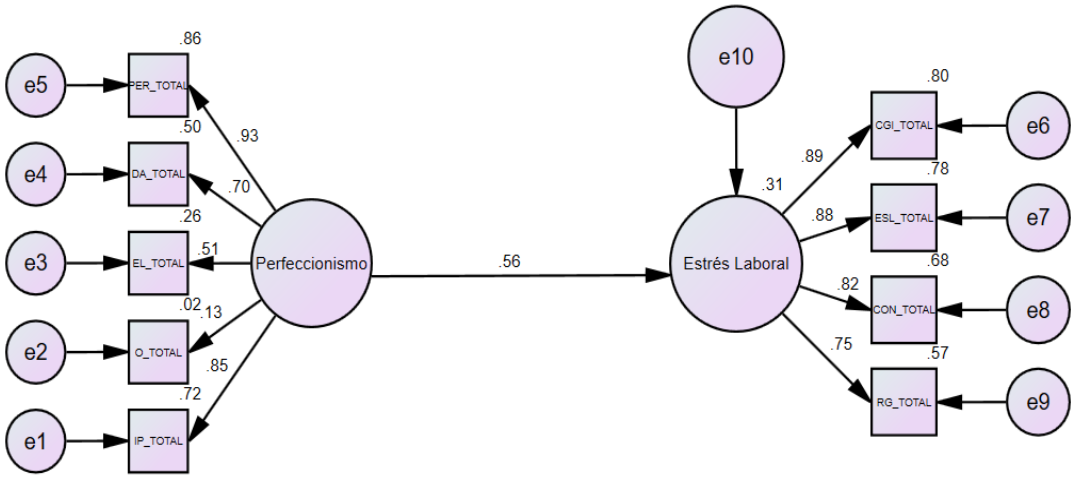
Explicación del perfeccionismo sobre el estrés laboral.

Variable exógena	Efecto	Variable endógena	B	DE	Z	p
Perfeccionismo	—>	Estrés Laboral	.56	.172	6.671	***

Nota. ***$p < .001$; β: Coeficiente beta; *DE:* desviación estándar; *p:* significancia estadística.

Figura 5.

Modelo estructural de las variables de estudio.



Hipótesis Específica 1.

H1: El perfeccionismo sí explica el estrés laboral relacionado a la cohesión grupal y gestión interna.

Al respecto, se obtuvieron valores de β= .475 y p=.001, evidenciándose como aceptables estadísticamente para corroborar la hipótesis específica (Ato y Vallejos, 2015) (ver Tabla 10). El resultado indicó que la variable exógena perfeccionismo sí explica

satisfactoriamente la dimensión CGI de estrés laboral (Cohesión grupal y Gestión Interna), lo que estaría confirmando lo propuesto en esta investigación.

Hipótesis Específica 2.

H2: El perfeccionismo explica el estrés laboral ocasionado por la estructura organizacional y liderazgo.

Con relación a la hipótesis específica 2, se evidenciaron valores de β= .543 y p=.001, considerándose como aceptables a fin de confirmar la hipótesis específica (Ato y Vallejos, 2015) (ver Tabla 10). Lo anterior indicó que la variable perfeccionismo sí explica de manera satisfactoria la dimensión ESL de estrés laboral (Estructura Organizacional y Liderazgo), corroborando la hipótesis específica 2.

Hipótesis Específica 3.

H3: El perfeccionismo explica el estrés laboral ocasionado por las condiciones de trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos para la hipótesis específica 3, los valores β= .366 y p=.001 fueron considerados aceptables para corroborar la hipótesis específica (Ato y Vallejos, 2015) (ver Tabla 10). En base a ello, se afirmó que la variable perfeccionismo sí explica de forma moderada la dimensión CON del estrés laboral (Condiciones de Trabajo), confirmando la hipótesis específica 3.

Hipótesis Específica 4.

H4: El perfeccionismo explica el estrés laboral relacionado al respaldo de grupo.

En cuanto a la confirmación de la hipótesis específica 4, se obtuvieron los valores β= .532 y p=.001, considerados como aceptables para confirmar lo propuesto (Ato y Vallejos, 2015) (ver Tabla 10). Al respecto, se corroboró que la variable perfeccionismo sí explica de forma aceptable la dimensión RG del estrés laboral (Respaldo de Grupo), confirmando la hipótesis específica 4.

Tabla 10.

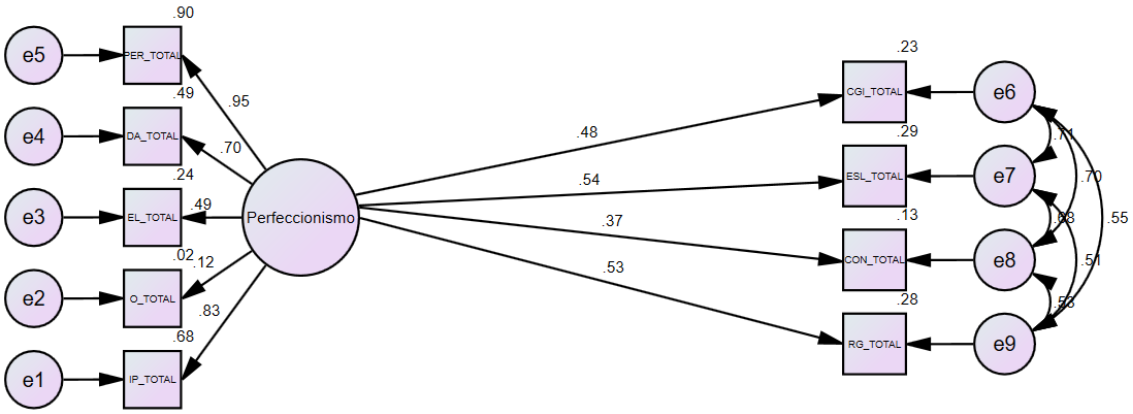
Explicación del perfeccionismo sobre las cuatro dimensiones del estrés laboral.

	Efecto			**β**	**DE**	**Z**	**P**
Hipótesis Específica 1	F1	—>	CGI	0.475	0.187	6.001	***
Hipótesis Específica 2	F1	—>	ESL	0.543	0.18	7.004	***
Hipótesis Específica 3	F1	—>	CON	0.366	0.095	4.508	***
Hipótesis Específica 4	F1	—>	RG	0.532	0.065	6.83	***

Nota. ***$p < .001$; *F1:* Perfeccionismo; *CGI:* Cohesión grupal y Gestión Interna; *ESL:* Estructura Organizacional y Liderazgo; *CON:* Condiciones de Trabajo; *RG:* Respaldo de Grupo; *β*: Coeficiente beta; *DE:* desviación estándar; *p:* significancia estadística.

Figura 6.

Modelo estructural de la explicación del perfeccionismo sobre las dimensiones del estrés laboral.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo conocer en qué medida el perfeccionismo explica los niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera, ubicada en Lima Metropolitana, así como la explicación de la variable exógena sobre las dimensiones de la variable endógena. Para ello, se empleó la metodología explicativa, a fin de determinar el ajuste del modelo estructural propuesto entre las variables perfeccionismo y estrés laboral con la evidencia empírica.

En lo que concierne a los resultados, se evidenció el efecto directo del perfeccionismo sobre el estrés laboral, lo que significa que, en la medida de encontrarse mayores niveles de perfeccionismo, estos explicarían de manera aceptable la presencia de estrés laboral en la muestra de estudio (β=.56, $p < .001$). Lo anterior se corresponde con lo encontrado en la investigación de Gao et al. (2025), quienes en una muestra de 3,596 enfermeras concluyeron que el perfeccionismo maladaptativo es un predictor positivo y significativo del estrés laboral ($b = 0.494$, $p < .001$).

De igual forma, los hallazgos concuerdan con los de Sanchez et al. (2025), quienes encontraron que tanto el perfeccionismo orientado a sí mismo ($r = .28$) como el socialmente prescrito ($r = .41$) predicen significativamente el estrés percibido en estudiantes. Adicionalmente, estos resultados guardan concordancia con evidencia reciente en el contexto nacional, aunque en un ámbito académico. Calle (2023), en una muestra de estudiantes universitarios de Lima, también encontró una relación positiva y significativa entre el estrés académico y las facetas del perfeccionismo (negativo: $\rho = .250$, $p < .001$; positivo: $\rho = .172$, $p < .05$). Es así como se puede inferir que la tendencia a sobreexigirse y el establecimiento de altos estándares en los participantes del presente trabajo, como rasgo

propio del perfeccionismo, explicaría un mayor estrés laboral en ellos durante el desarrollo de sus funciones.

Respecto a los objetivos específicos del estudio, se identificó que el perfeccionismo explica aceptablemente el estrés relacionado tanto a la cohesión grupal y gestión interna (β=.48, p < .001) como al respaldo de grupo (β=.53, *p* < .001). Esto sugiere que los trabajadores con mayores niveles de perfeccionismo en esta empresa son particularmente sensibles a las dinámicas interpersonales, la calidad de gestión y la percepción de apoyo por parte de sus compañeros. Dicho hallazgo concuerda con la literatura que resalta la importancia de los factores sociales en individuos perfeccionistas.

El modelo de Hewitt & Flett (1991), por ejemplo, conceptualiza el Perfeccionismo Socialmente Prescrito como una orientación marcada por la necesidad de satisfacer elevadas expectativas externas y un pronunciado temor a la crítica. Esta perspectiva teórica apoya la idea de que los perfeccionistas son especialmente sensibles a la manera en que interpretan la evaluación de su entorno social laboral, incluyendo al equipo y a los superiores. En consecuencia, un ambiente caracterizado por baja cohesión, una gestión percibida como crítica o una carencia de respaldo podría intensificar el temor a no cumplir con las expectativas ajenas, propiciando la aparición de estrés.

Considerando el contexto de una empresa comercializadora, es posible que exista una cultura organizacional enfocada en resultados, ventas o competencia. Tal ambiente podría exacerbar la presión grupal o directiva por alcanzar metas, haciendo que la ausencia de cohesión o soporte se experimente como una amenaza significativa para el desempeño individual, generando así mayores niveles de estrés en quienes tienden al perfeccionismo.

El perfeccionismo también demostró una explicación aceptable del estrés laboral asociado a la estructura organizacional y liderazgo de la organización (β=.54, $p < .001$). Siendo este el efecto más fuerte sobre una dimensión específica, sugiere una notable sensibilidad de los perfeccionistas a la claridad de los roles asignados, la predictibilidad del ambiente de trabajo y el estilo de liderazgo ejercido.

En línea con esto, Malik (2023) ha señalado que los líderes que exhiben rasgos perfeccionistas, con su inclinación a la supervisión detallada y estándares elevados, pueden contribuir a la creación de climas laborales estresantes. Resulta plausible, entonces, que los empleados con tendencias perfeccionistas reaccionen de forma particularmente negativa ante estructuras organizacionales ambiguas o estilos de liderazgo que interpreten como excesivamente críticos, poco claros, o que no provean la retroalimentación estructurada que requieren para validar sus propios esfuerzos. La necesidad de control y la aversión al error, características asociadas al perfeccionismo, podrían hacer que la incertidumbre estructural o un liderazgo percibido como inadecuado se conviertan en catalizadores importantes de estrés.

En adición, se confirmó el efecto moderado del perfeccionismo sobre el estrés laboral relacionado con las condiciones de trabajo (β=.37, $p < .001$). Este resultado indica que las características intrínsecas del puesto, como la carga laboral percibida o la disponibilidad de recursos, también representan una fuente relevante de estrés para los individuos perfeccionistas en la muestra. Esta idea es consistente con Vreeker et al. (2024), quienes encontraron que los empleados perfeccionistas suelen asumir mayores volúmenes de trabajo y a sentirse incómodos ante tareas ambiguas. La propensión a establecer estándares personales elevados, la preocupación por cometer errores y una posible dificultad para delegar tareas o aceptar un trabajo como "suficientemente bueno", podrían llevar a los

perfeccionistas a evaluar las condiciones laborales objetivas como más demandantes o inadecuadas de lo que realmente son, generando estrés.

El contexto específico de la comercialización de maquinaria ligera puede implicar tareas que demandan alta precisión técnica, el cumplimiento riguroso de plazos y el logro de metas de ventas cuantitativas. Estas exigencias podrían ser particularmente desafiantes para los perfeccionistas, quienes podrían experimentar una presión adicional por alcanzar la exactitud técnica o cumplir metas numéricas precisas, haciendo que las "condiciones" inherentes al puesto se perciban como más estresantes.

En suma, este trabajo permitió explicar el efecto directo del perfeccionismo sobre el estrés laboral en una muestra de trabajadores peruanos, verificando lo obtenido en las investigaciones internacionales más recientes y representando un primer antecedente en el contexto nacional. El estrés laboral, considerado uno de los mayores riesgos para la salud ocupacional en el siglo XXI, es un constructo ampliamente estudiado; en contraste, la implicancia del perfeccionismo en el ámbito organizacional ha recibido menor atención.

Como demuestra el metaanálisis de Bellam & Curran (2025), es fundamental entender cómo las facetas del perfeccionismo impactan en el bienestar laboral para evitar resultados disfuncionales. Con ello, se plantea adjudicar una mayor relevancia al perfeccionismo como constructo presente en los colaboradores peruanos, pues si no es regulado acertadamente, podría desencadenar niveles elevados de estrés laboral, tal como se ha explicado en el presente estudio. De ahí que, para consolidar el presente modelo como un antecedente robusto, es fundamental que futuras investigaciones lo repliquen en muestras de trabajadores peruanos más heterogéneas y representativas. Se sugiere también la inclusión

de otras variables moderadoras o mediadoras que permitan enriquecer la explicación de la influencia del perfeccionismo sobre el estrés en el ámbito laboral del país.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

1. El perfeccionismo explica de manera positiva y satisfactoria el estrés laboral en trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera ubicada en Lima Metropolitana. Este resultado confirma la hipótesis general, señalando que a mayores niveles de perfeccionismo, mayor es la presencia de estrés en los colaboradores.
2. El perfeccionismo explica directa y aceptablemente a la dimensión Cohesión Grupal y Gestión Interna del estrés laboral. El hallazgo ratifica la primera hipótesis específica, vinculando los rasgos perfeccionistas con la tensión percibida ante las dinámicas de grupo y los procesos administrativos internos.
3. El perfeccionismo explica de manera aceptable y directa a la dimensión Estructura Organizacional y Liderazgo del estrés laboral. Este valor representa el impacto más alto sobre las dimensiones evaluadas, validando la segunda hipótesis específica sobre la sensibilidad del trabajador ante la organización y el estilo de mando.
4. El perfeccionismo explica de forma directa y moderada a la dimensión Condiciones Laborales del estrés laboral. Con este resultado se comprueba la tercera hipótesis específica, relacionando la autoexigencia con la percepción de presión ante las demandas físicas y recursos del puesto.
5. El perfeccionismo explica aceptable y directamente a la dimensión Respaldo del Grupo del estrés laboral. El dato confirma la cuarta hipótesis específica,

demostrando que la falta de soporte percibido por parte de los pares influye en el estado de estrés de los empleados con tendencias perfeccionistas.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Replicar el estudio con una muestra representativa de la población para comprobar los resultados del presente trabajo y corroborar el modelo.
2. Respecto a los resultados brindados, si bien las hipótesis planteadas fueron confirmadas dada la corroboración satisfactoria del modelo explicativo propuesto, se sugiere que se amplíen las investigaciones de tipo explicativa que busquen la confirmación del modelo en otras muestras del ámbito organizacional que concuerden y/o fundamenten los hallazgos en otros países, ahora aplicados en el contexto peruano.
3. Es relevante tener un mayor control sobre la aplicación de los instrumentos empleados, a fin de evitar posibles complicaciones en cuanto a la calidad de la data obtenida a partir de una aplicación virtual de las herramientas.
4. Resulta pertinente realizar más estudios que impliquen las variables estudiadas, incluso, considerando otras variables mediadoras presentes en el entorno laboral de la muestra a evaluar y/o enmarcadas en diferentes tipos y diseños de investigación.

REFERENCIAS

Abdollahi, A., Allen, K. A., & Taheri, A. (2020). Moderating the role of self-compassion in the relationship between perfectionism and depression. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 38*(4), 459-471. https://doi.org/10.1007/s10942-020-00346-3

Agwubuo, O., & Okoro, U. (2024). *The impact of remote work on employee productivity and well-being: A comparative analysis of pre and post-pandemic HR strategies* (SSRN Scholarly Paper No. 5138907). Social Science Research Network. https://doi.org/10.2139/ssrn.5138907

Alvesson, M., & Deetz, S. (2001). *Doing critical management research*. Sage.

Amer, S. A. A. M., Elotla, S. F., Ameen, A. E., Shah, J., & Fouad, A. M. (2022). Occupational burnout and productivity loss: A cross-sectional study among academic university staff. *Frontiers in Public Health, 10*, 861674. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674

American Psychological Association. (2010). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. https://www.apa.org/ethics/code.

Aniţei, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. *For the young workers in Romania, 84*, 1010-1014. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.690

Arañez, S., Ausloos, C., & Harrichand, J. (2021). Stress and Resilience Among Professional Counselors During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Counseling & Development*, *99*(4), 384-395. **https://doi.org/10.1002/jcad.12391**

Arias, J., Villasís, M. Á., y Miranda, G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México, 63*(2), 201-206. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023

Ato, M, y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología.* Editorial Pirámide.

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Auza, F. (2018). *Perfeccionismo y motivación en estudiantes de la carrera de Psicología de una universidad privada* [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio de la Universidad Marcelino Champagnat https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/562

Bakusic, J., Schaufeli, W., Claes, S., & Godderis, L. (2017). Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *Journal of psychosomatic research, 92,* 34-44. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2016.11.005

Banerjee, P., & Gupta, R. (2023). *A mixed-method exploration of effects of technostress on remote / hybrid working professionals*. *Computers in Human Behavior, 150*, 107974. https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107974

Bellam, A., & Curran, T. (2025). Perfectionism and work performance: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 98*(3), e70050. https://doi.org/10.1111/joop.70050

Bernal, D., Gonzáles, R., y Ruiz, I. (2018). Factores estresores en pacientes en unidades de cuidado intensivo adulto. *Revista de Enfermagem Referência*, *4*(16), 63-72. https://doi.org/10.12707/RIV17060

Brown, J., & Treadway, D. C. (2023). *Workplace stress: Conceptual frameworks and recent findings*. *Occupational Health Psychology Review, 39*(2), 129-144. https://doi.org/10.1016/j.ohpr.2022.12.003

Bulgurcu, E., Kiran, F., & Çetinkaya, Ö. (2021). The effect on perfectionism on burnout: An investigation on marble employees. *Business & Management Studies: An International Journal, 9(*1), 110-125. https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1734

Calle, H. A. (2023). *Perfeccionismo y estrés académico en estudiantes de una universidad privada de Lima* [Tesis de licenciatura]. Universidad de San Martín de Porres. Repositorio Académico USMP. https://hdl.handle.net/20.500.12727/12958

Camino, M. V., Sánchez, E. H., Betelú, A. I., Galarregui, M. S., Elizathe, L., Miracco, M. C., & Keegan, E. G. (2024). Perfeccionismo y estrés asociado a emergencia sanitaria por COVID-19: Cómo incide el perfeccionismo desadaptativo en la respuesta de estrés ante una pandemia. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 20, e20240472. https://doi.org/10.5935/1808-5687.20240472

Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, *7*(1), 81-98. https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

de Henestrosa, M. F., Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2023). Examining the challenge-hindrance-threat distinction of job demands alongside job resources. *Frontiers in Psychology, 14*, 1011815. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1011815

De-Souza, J., Costa, P. H., Souza, B., Pinheiro, B., y Poli, C. (2011). Estrés en el trabajo de enfermería en hospital de emergencia: análisis usando la Job Stress Scale. *Revista Latino-Americana Enfermagem, 19*(5), 1-10. https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000500009

Egan, S., Wade, T., Shafran, R., & Antony, M. (2016). *Cognitive behavioral treatment of perfectionism*. The Guilford Press. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jpmCCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Egan,+S.+J.,+Wade,+T.+D.,+Shafran,+R.,+%26+Antony,+M.+M.+(2016).+Cognitive+behavioral+treatment+of+perfectionism,+New+York,+NY++Guilford+Publications.&ots=6PIi22on9Z&sig=FIq92ku9ASU0zsiZl-sKWEYtw2w&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ehrenberg, A. (2010). *The weariness of self. Diagnosing the history of depression in the contemporary age*. McGill-Queen's University Press.

Fang, T., & Liu, F. (2022). *A Review on Perfectionism*. Open Journal of Social Sciences, 10(1), 355-364. https://doi.org/10.4236/jss.2022.101027

Ferber, K. A., Chen, J., Tan, N., Sahib, A., Hannaford, T., & Zhang, B. (2024). Perfectionism and social anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology: Science and Practice, 31*(3), 329–343. https://doi.org/10.1037/cps0000201

Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2020). The perfectionism pandemic meets COVID-19: understanding the stress, distress, and problems in living for perfectionists during the Global Health crisis. *Journal of Concurrent Disorders, 2*, 80-105. https://hewittlab.sites.olt.ubc.ca/files/2020/06/The-Perfectionism-Pandemic-Meets-COVID-19.pdf

Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism and anxiety. *Personality and Individual Differences, 10*(7), 731-735. https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90119-0

Flett, G. L., Nepon, T., Hewitt, P. L., Swiderski, K., & Hal, C. (2023). Trait perfectionism, perfectionistic automatic thoughts, perfectionistic self-presentation, and self-

compassion among students and mothers of young children. *Journal of Concurrent Disorders, 5*(1), 103–124. https://doi.org/10.54127/DUCZ2557

Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2023). *Perfectionism and mental health: A review of recent research*. *Clinical Psychology Review, 92*, 102092. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102092

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middleaged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, 21*, 219 –239. http://dx.doi.org/10.2307/2136617

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middleaged community sample. Journal of Health and Social Behavior, 21, 219 –239. http://dx.doi.org/10.2307/2136617

Franca, J., Bastos Fernández, N., Santos, A., & Polezi, I. (2019). Occupational Stress and Job Satisfaction Among Brazilian Managers: The Case of Commercial Area. *Industrial Engineering and Operations Management II*, 223–230. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14973-4_21

Franco, K., Díaz, F., Torres, P., Telléz, Y., & Hidalgo-Rasmussen, C. (2014). Internal consistency, test-retest reliability and construct validity of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale. *Revista mexicana de trastornos alimentarios*, *5*(2), 91-97. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-15232014000200003&lng=es&tlng=en.

Frankenhaeuser, M., & Gardell, B. (1976). Underload and overload in working life: outline of a multidisciplinary approach. *Journal of Human Stress, 2*, 35-46. https://doi.org/10.1080/0097840X.1976.9936068

Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Tuomisto, M., Myrsten, A., et al. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior, 10,* 321-346. https://doi.org/10.1002/job.4030100404

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research, 14*(5), 449-468. https://doi.org/10.1007/BF01172967

Gao, Y., Ye, H., Huang, M., Li, D., Bai, X., & Gan, X. (2025). Relationships among perfectionism, workaholism and job stress in a sample of nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Nursing Outlook, 73,* 102540. https://doi.org/10.1016/j.outlook.2025.102540

Gestión. (2024, 13 de noviembre). *Aumenta el estrés laboral: ahora 8 de cada 10 trabajadores peruanos sufre de burnout*. Gestión. https://gestion.pe/economia/management-empleo/aumenta-el-estres-laboral-ahora-8-de-cada-10-trabajadores-peruanos-sufre-de-burnout-noticia/

Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2022). *The relationship between workplace stress and health outcomes: A review of recent studies*. *Journal of Occupational Health Psychology, 27*(1), 1-17. https://doi.org/10.1037/ocp0000210

Gómez, H. (2017). *Nivel de Estrés Laboral en el profesional de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma 2017* [Tesis de Especialización]. Universidad Autónoma de Ica. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Ica. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/241

González, E., Kim, M., & Ryu, J. W. (2021). A meta-analytic test of multiplicative and additive models of job demands, resources, and stress. *Journal of Applied Psychology, 106*(9), 1391–1411. https://doi.org/10.1037/apl0000840

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Grinker, R. R., & Spiegel, J. P. (1945). *Men under stress*. Blakiston. http://dx.doi.org/10.1037/10784-000

Grinker, R. R., & Spiegel, J. P. (1945). *Men under stress*. Blakiston. http://dx.doi.org/10.1037/10784-000

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Harris, S., Thompson, L., & Johnson, M. (2023). Perfectionism as a predictor of occupational stress and burnout. Frontiers in Psychology. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.631994

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology, 60*(3), 456. https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.456

Higgins, E. T, Bond, R., Klein, R., & Strauman, T. J. (1986). Self-discrepancies and emotional vulnerability: How magnitude, accessibility and type of discrepancy

influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(1), 1-15. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.1.5

Hill, R. W., Huelsman, T. J., Furr, R. M., Kibler, J., Vicente, B. B., & Kennedy, C. (2004). A new measure of perfectionism: The Perfectionism Inventory. *Journal of personality assessment, 82*(1), 80-91. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8201_13

Hirsch, A., y Navia, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa, 20*(3), 1-10. https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776

Höcker, M. C., Bachtal, Y., Voll, K., & Pfnür, A. (2024). *Healthy, healthier, hybrid work: The burnout-reducing potential of remote work and the mediating effect of work autonomy*. International Journal of Workplace Health Management, 17(4), 319-334. https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2024-0036

Hoge, D. R., & McCarthy, J. D. (1983). Issues of validity and reliability in the use of real-ideal discrepancy scores to measure self-regard. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(5), 1048-1055. https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.5.1048

Holden, C. L., & Jeanfreau, M. M. (2021). Are Perfectionistic Standards Associated with Burnout? Multidimensional Perfectionism and Compassion Experiences Among Professional MFTs. *Contemporary Family Therapy,* 1-11. https://doi.org/10.1007/s10591-021-09605-6

Hollender, M. H. (1978). Perfectionism, a neglected personality trait. *The Journal of clinical psychiatry, 39*(5), 384-384.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation*

*Modeling: A Multidisciplinary Journal. 6(*1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Huarcapuma, F. (2020). *Factores de la personalidad y estrés laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de la Micro Red Sur Cusco - 2017* [Tesis de Bachiller, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional de la Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3722

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Lima Metropolitana: Población ocupada, según ramas de actividad, tamaño de empresa y categoría de ocupación, 2007-2020*. https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/

Ivancevich, J., & Matteson, M. (2014). Managing Individual Stress. *Organizational Behavior and Management* (pp. 231-265). McGraw-Hill.

Jones, E., Fear, N. T., & Wessely, S. (2007). Shell shock ad mild traumatic brain injury: A historical review. *American Journal of Psychiatry, 164*, 1641–1645. http://dx.doi.org/10.1176/appi.ajp.2007.07071180

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Innplications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308. https://doi.org/10.2307/2392498

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Khadija, K., & Azim, S. (2023). Impact of negative perfectionism on Procrastination and Job Burnout among Public Sector employees: role of stress as Mediator. *Academy of Education and Social Sciences Review, 3*(2), 190-202. https://doi.org/10.48112/aessr.v3i2.498

Khodabakhshi, M. (2013). Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84*, 1859-1863. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.048

Kim, B.-J., & Lee, D.-G. (2025). Navigating the impact of organizationally prescribed perfectionism on depression: The sequential mediating roles of psychological safety and burnout and the moderating role of coaching leadership. *Current Psychology*, 44(2), 2166–2191. https://doi.org/10.1007/s12144-025-07333-w

Kong, W., Wang, H., Zhang, J., Shen, D., & Feng, D. (2021). Perfectionism and psychological distress among Chinese judges: do age and gender make a difference?. *Iranian Journal of Public Health, 50(11), 2219.* 10.18502/ijph.v50i11.7576

Kurz, E. (2021). I will never be good enough!!–The rise of perfectionism among young adults. *European Journal of Psychotherapy & Counselling, 23*(1), 85-98. https://doi.org/10.1080/13642537.2021.1881140

Larrosa, J, Cruz, G., & Sayay, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, *2*(1), 56-63. https://doi.org/10.34070/REI.V2I1.215

Lazarus, R. S. (1975). A cognitively oriented psychologist looks at biofeedback. *American Psychologist, 30*, 553–561. http://dx.doi.org/10.1037/h0076649

Lin, M.-H., Yen, Y.-H., Chuang, T.-F., Yang, P.-S., & Chuang, M.-D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 15*, 1482968. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968

Lizama, N. (30 de enero del 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* El Comercio. https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/

Looseley, A., Wainwright, E., Cook, T., Bell, V., Hoskins, S., O'Connor, M., Taylor, G., & Mouton, R. (2019), Stress, burnout, depression and work satisfaction among UK anaesthetic trainees; a quantitative analysis of the Satisfaction and Wellbeing in Anaesthetic Training study. *Anaesthesia, 74*, 1231-1239. https://doi.org/10.1111/anae.14681

López, A., Erro, A., Pinilla, F., & Kiriakou, D. (2021). Working in the 21st Century. The Coronavirus Crisis: A Driver of Digitalisation, Teleworking, and Innovation, with Unintended Social Consequences. *Information*, *12*(9), 377. **https://doi.org/10.3390/info12090377**

Malta, L. S., Wyka, K. E., Giosan, C., Jayasinghe, N., & Difede, J. (2009). Numbing symptoms as predictors of unremitting posttraumatic stress disorder. Journal of Anxiety Disorders, 23(2), 223-229. https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.004

Malik, M. F. (2023). *"Perfectionism is a debacle" how a perfectionist leader hinders in business processes? A multiple mediated model*. *Business Process Management Journal, 29*(4), 1184-1203. https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2022-0534

Martínez, J., y Martínez, V. (2019). Estudio comparativo de niveles de estrés entre áreas funcionales de empresas familiares: El paradigma de áreas duras y blandas. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 25*(71), 50-62. https://doi.org/10.19136/hitos.a25n71.3228

MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate behavioral research*, *32*(2), 193-210. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3202_5

Marzocchi, I., Nielsen, K., Di Tecco, C., Vignoli, M., Ghelli, M., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2024). *Job demands and resources and their association with employee well-being in the European healthcare sector: A systematic review and meta-analysis of prospective research*. *Work & Stress, 38*(3), 293-320. https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2308812

McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & stress, 21*(1), 85-95. https://doi.org/10.1080/02678370701264552

Mohd, A. (2024). *Impact of Stress on Employee Well-Being: A Review*. OPUS: HR Journal, 15(1). https://doi.org/10.2139/ssrn.5034178

Mohr, M., & Dietz, C. (2025). It's got to be perfect? Differentiating the unique daily relationships of perfectionism and excellencism with employee effort, performance and fatigue. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. https://doi.org/10.1111/joop.70034

Murat, M., Köse, S., & Savaşer, S. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing, 30*(2), 533-543. https://doi.org/10.1111/inm.12818

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

Nghi, Q., Loc, T., & Long, D. (2020). The impact of occupational stress on job satisfaction and job performance of banking credit officers. *Management Science Letters, 10*(16), 3891-3898. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.022

Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. Journal of Organizational Behavior, 41(2), 144-168. https://doi.org/10.1002/job.2400

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.* https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Osorio, J. E., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, *13*(1), 81-90. https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06

Franco, K., Mancilla, J. M., y Vásquez, R. (2010). Estructura factorial y consistencia interna de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo. *Revista Mexicana de Psicología*, *27*(2), 143-149. https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016324003.pdf

Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

Piuva, K. (2010). The meaning of normality: The controversy about the mental health campaign in Sweden 1969. *Scandinavian Journal of History, 35*, 198-216. https://doi.org/10.1080/03468751003718217

Piuva, K. (2010). The meaning of normality: The controversy about the mental health campaign in Sweden 1969. *Scandinavian Journal of History, 35*, 198-216. https://doi.org/10.1080/03468751003718217

Quezada Thibaut, N. (2024). *Diseño de estructura organizacional para la empresa multiservicios PCRed* (Trabajo de fin de máster, Universidad Europea de Madrid). Recuperado de https://titula.universidadeuropea.es/handle/20.500.12880/7904

Real Academia Española. (s. f.). *Perfeccionismo*. En *Diccionario de la lengua española.* https://dle.rae.es/perfeccionismo

Robinson, A. M. (2018). Let's talk about stress: History of stress research. *Review of General Psychology, 22*(3), 334-342. https://doi.org/10.1037/gpr0000137

Rozental, A. (2020). Beyond perfect? A case illustration of working with perfectionism using cognitive behavior therapy. *Journal of Clinical Psychology, 76*(11), 2041-2054. https://doi.org/10.1002/jclp.23039

Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo, 31*(1), 34-45. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441004

Sanchez, K. D., Cabaron, F. I., Dela, J., Cruz, G. J. I., Nufable, J. M., & Somera, J. T. (2025). Perfectionism Predicts Perceived Stress Among Filipino College Students. *North American Journal of Psychology, 27*(1), 25-34. https://www.researchgate.net/profile/Kim-Daniel-Sanchez/publication/389660210_Perfectionism_Predicts_Perceived_Stress_Among_Filipino_College_Students/links/67cbceb37c5b5569dcb83dc1/Perfectionism-Predicts-Perceived-Stress-Among-Filipino-College-Students.pdf

Sandoval, J., Idrovo, S., & Duque, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(13). **https://doi.org/10.3390/ijerph18137069**

Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: A cognitive–behavioural analysis. *Behaviour research and therapy, 40*(7), 773-791. https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00059-6

Shafran, R., & Mansell, W. (2021). *Perfectionism and stress: A contextual understanding*. *Journal of Anxiety and Stress, 38*(1), 12-21. https://doi.org/10.1016/j.janx.2021.03.002

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27-43. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence.* Department of Medical Sociology, University Düsseldorf. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI-Website.pdf

Siegrist, J., & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian journal of work, environment & health, 32*(6), 473-481. http://www.jstor.org/stable/40967599

Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and evaluation in counseling and development, 34*(3), 130-145. https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069030

Sonnentag, S. (2021). The role of work-related well-being in managing stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 289-301. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1894287

Stoeber, J. (2017). *The Psychology of Perfectionism: Theory, Research, Applications.* Roudledge.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=gJ4xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=stoeber+2017+perfectionism+&ots=66qANLjeG-&sig=EHE8ltODbb9jzEitfQAj5ul63m4&redir_esc=y#v=onepage&q=stoeber%202017%20perfectionism&f=false

Stoeber, J., & Rambow, A. (2007). Perfectionism in adolescent school students: Relations with motivation, achievement, and well-being. *Personality and individual differences, 42*(7), 1379-1389. https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.015

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag, 2*(1). http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html

Tobe, S., Baker, B., Hunter, K., Kiss, A., Perkins, N., Gómez, L., & Barr, C. (2011). The impact of endothelin-1 genetic analysis and job strain on ambulatory blood pressure. *Journal of Psychosomatic Research, 71(*2), 97-101. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2011.01.003

Torres, A. (2020). *Dimensiones del Perfeccionismo y Estrés Académico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18390

Väänänen, A., Anttila, E., Turtiainen, J., & Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. Social Science & Medicine, 75(5), 784-794. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.014

Van Wyk, L.-M., & Wesson, N. (2021). Alignment of executive long-term remuneration and company key performance indicators: An exploratory study. *Journal of*

Economic and Financial Sciences, 14(1), a564. https://doi.org/10.4102/jef.v14i1.564

Vásquez, A., González, M., & Delgado, P. (2021). *The dynamics of perfectionism and workplace stress*. Psychology and Behavioral Sciences, 12(2), 120-136.

Vieriu, A. M., & Hainagiu, S. M. (2025). Perfectionism and workaholism as barriers to lifelong learning and occupational sustainability: A cross-professional analysis. *Sustainability, 17*(14), 6512. https://doi.org/10.3390/su17146512

Vlasova, A .(2020). Occupational stress and perfectionism among primary and secondary school teachers in Russian schools. Евразийский Союз Ученых, 2-2 (71), 27-31. https://cyberleninka.ru/article/n/occupational-stress-and-perfectionism-among-primary-and-secondary-school-teachers-in-russian-schools

Vreeker, E., Gill, H., Barclay, L. y Powell, D. (2024). The good, the bad, and the ambiguous: A qualitative approach to understanding workplace perfectionism and job performance. *Canadian Psychology,* 65(3), 176-187. https://psycnet.apa.org/buy/2024-85341-001

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: policy brief*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

Xing, Y., & Cheong, L. S. (2021). The relationship between perfectionism and perceived stress among undergraduates: the role of mindsets. *Journal ofAdvanced Research in Social Sciences, 4*(2), 1-13. https://doi.org/10.33422/jarss.v4

Yadav, U. S., Sharma, P., & Sharma, R. (2023). An analytical study on the effect of workplace stress on job performance of marketing professionals. *Academy of Marketing Studies Journal, 27*(6), 1-9. https://www.abacademies.org/articles/an-analytical-study-on-the-effect-of-workplace-stress-on-job-performance-of-marketing-professionals-16132.html

Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research, 9*(4), 305-319. https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001

Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-20. https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283

Zapata, C., & Riera, W. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales,* 6(10), 4-23. https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60

Zhang, X., Wang, Y., & Lu, X. (2024). *Understanding workplace stress: A contemporary review of theories and empirical evidence*. *Journal of Applied Psychology, 109*(3), 456-473. https://doi.org/10.1037/apl0000602

ANEXOS

ANEXO A

Solicitud de utilización de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (adaptación peruana)

SOLICITUD - ADAPTACIÓN ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Viviana Ruiz <vivianar3007@gmail.com> jue, 16 dic 2021, 10:28
para asuarez, leidy.ruiz

Buenos días, estimada Mg. Suárez,

Esperando se encuentre muy bien, le escribe Leidy Ruiz Cáceres, estudiante de octavo ciclo de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana de la UNMSM (Universidad de San Marcos).
Actualmente, me encuentro elaborando mi tesis sobre el perfeccionismo y estrés laboral en trabajadores peruanos. Por lo cual, para el cumplimiento de mis objetivos de investigación, le solicito, por favor, **me autorice** poder **utilizar** su adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS validada en Lima, para la medición del constructo en mi muestra de estudio, como también **poder contar con dicha herramienta**.

Segura de su comprensión y apoyo, agradeceré me pueda responder y enviar por este medio lo solicitado.

Saludos cordiales,
Leidy Ruiz
Código de estudiante: 18180182
Base 2018 - UNMSM

ANEXO B

Carta de aceptación para la aplicación de las herramientas MPS-F y EEL OIT-OMS

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
EP DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DE LA GESTION HUMANA
Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3202, fax 3209

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA VIRTUAL N°.001/EP-POGH-FPsic/2022

Ciudad Universitaria, 22 de junio del 2022

Señor
Emilio Valverde,
Gerente de Recursos Humanos
Empresa UNIMAQ

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitar las facilidades para aplicar los instrumentos necesarios con el estricto consentimiento informado y la confidencialidad de los datos, tanto de la empresa como de los participantes; a las estudiantes **RUIZ CÁCERES LEIDY VIVIANA** con código de matrícula N.° 18180182 y **CENTENO SÁENZ JESSICA ESTHER** con código de matrícula N.° 18180179. En la investigación sobre "El perfeccionismo y estrés laboral en una empresa comercializadora de máquinas"

Actividad académica, investigación y responsabilidad social de la Facultad de Psicología de la UNMSM, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana, programado en curso de Taller de Tesis II, como Docente responsable del curso, Mg. Antonio Serpa Barrientos, para información a su correo: aserpab@unmsm.edu.pe Curso del Plan de Estudios, que consigna el desarrollo de trabajos de investigación vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y línea de investigación compatibles a las necesidades de nuestro país.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente, especialmente en cooperar en el desarrollo del conocimiento de nuestra realidad empresarial, hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

UNIMAQ S.A.
Emilio Valverde Montero-Prada
Gerente de Recursos Humanos

UNMSM

Dra. Mildred Paredes Tarazona
Directora de la EP de Psicología
Organizacional y de la Gestión Humana

MPT/mpc

ANEXO C

Consentimiento Informado presente en la encuesta enviada

La presente investigación tiene como propósito conocer en qué medida el perfeccionismo explica el estrés laboral en trabajadores de una empresa comercializadora de maquinaria ligera, ubicada en Lima Metropolitana. Es realizada por Leidy Viviana Ruiz Cáceres y Jessica Esther Centeno Saenz, Bachilleres en Psicología Organizacional por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como parte del proceso para la obtención del Título de Licenciada en Psicología Organizacional y de la Gestión Humana.

Su colaboración consistirá en la resolución de dos instrumentos psicométricos, cuya duración estimada oscila entre los 20 y 30 minutos. A continuación, aspectos a considerar:

- **Voluntariedad:** El proceso de participación es enteramente libre y autónomo.
- **Beneficios:** Permitirá generar evidencia científica relevante para el desarrollo académico en el área de psicología organizacional.
- **Gestión de Riesgos:** El estudio no presenta peligros, inconvenientes ni riesgos físicos o psicológicos para los participantes.
- **Confidencialidad:** El manejo de la información será estrictamente anónimo y con fines académicos. Los datos no se compartirán con la institución empleadora ni permitirán identificar a los participantes.
- **Retiro Voluntario:** El evaluado puede abandonar el estudio en cualquier fase sin que esto genere repercusiones laborales o personales de ningún tipo.
- **Canales de Consulta:** Para resolver cualquier duda o inquietud durante el proceso, puede comunicarse a los correos jessica.centeno@unmsm.edu.pe y/o leidy.ruiz@unmsm.edu.pe. Asimismo, los celulares 980084674 y/o 960935345.

Confirmo haber leído y comprendido los términos de este estudio. Mi participación es libre y voluntaria, sin presiones de ningún tipo. Al marcar la opción de aceptación y responder los cuestionarios, otorgo mi consentimiento formal para ser parte de la investigación.

- ( ) Sí acepto participar
- ( ) No acepto participar