



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de
la Universidad César Vallejo Piura**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Enfermería

AUTORES:

Portero Ramos, Darwin Brudy (orcid.org/0000-0002-7626-1886)

Pozo Vallejos, Vania Rosalia (orcid.org/0000-0002-1491-5311)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (orcid.org/0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos llegar a esta etapa de nuestra carrera, a nuestros padres por el amor y apoyo incondicional, porque son un ejemplo de superación y soporte en nuestra vida.

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora y a todos nuestros docentes quienes fueron guía durante nuestra formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Riesgo psicosocial y el área física.	18
TABLA N° 02: Riesgo psicosocial y el área emocional.	19
TABLA N° 03: Riesgo psicosocial y el área de seguridad	20
TABLA N° 04: Riesgos psicosociales y autocuidado	21

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura. El tipo de investigación fue cuantitativo y el diseño fue no experimental de corte transversal de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 201 colaboradores; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Breve Istas21 del gobierno de Chile y una escala de Likert sobre autocuidado laborales. Se obtuvo como principales resultados una correlación de Pearson de 0.150 que indica que existe relación entre el riesgo psicosocial y el área física, también, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.014 indica que no existe relación entre el riesgo psicosocial y el área de autocuidado emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura y el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.106 indica que no existe relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.194 indica que existe relación entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura. Se concluye que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, autocuidado, colaboradores, gestión de talento humano.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risks and self-care in collaborators of the Universidad César Vallejo Piura. The type of research was quantitative and the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The sample consisted of 201 employees; the instruments used were the Brief Ictas21 questionnaire of the Chilean government and a Likert scale on self-care at work. The main results obtained were a Pearson correlation of 0.150 indicating that there is a relationship between psychosocial risk and the physical area, also, the Pearson correlation coefficient of 0.014 indicates that there is no relationship between psychosocial risk and the area of emotional self-care in employees of the Universidad Cesar Vallejo Piura and the result of the Pearson correlation coefficient of 0.106 indicates that there is no relationship between psychosocial risk and the area of safety and health at work in employees of the Universidad Cesar Vallejo Piura. 106 indicates that there is no relationship between psychosocial risk and the area of occupational health and safety in employees of the Universidad César Vallejo Piura, the result of the Pearson correlation coefficient of 0.194 indicates that there is a relationship between psychosocial risks and self-care in employees of the Universidad César Vallejo Piura. It is concluded that psychosocial risks are significantly related to self-care in employees of Universidad César Vallejo Piura.

Keywords: Psychosocial risks, self-care, employees, human talent management.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional de la Salud Trabajo (OIT) difundió un informe sobre la salud mental en trabajadores de diferentes países como Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia, Reino Unido, y enfatiza que 1 de cada 10 trabajadores presentan alteraciones mentales como ansiedad, depresión, estrés, trastornos del sueño, fatiga, los cuales llegan a producir problemas físicos, así como una disminución en la capacidad para desarrollarse de manera profesional, afectando también la baja productividad del trabajador, ocasionando muchas veces desempleo, jubilación anticipada, incremento de las enfermedades mentales en los colaboradores.¹

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud resalta que un adecuado equilibrio mental se relaciona con un óptimo estado mental y psicológico; por ello, la OMS constantemente trabaja para cada vez mejorar la salud mental en conjunto; por consiguiente, resalta que la economía a nivel global pierde alrededor de US\$ 1 000 000 000 000 anual en productividad debido al factor psicológico.²

Fernando Mansilla consolida a los riesgos psicosociales suponen más de un tercio de accidentes y patologías laborales; resalta que el 17% de las bajas por enfermedad están vinculadas a estas enfermedades; al mismo tiempo, menciona que los trabajadores europeos llegan a sufrir el 30% estrés laboral; por consiguiente, se tiene que tomar en cuenta la frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico del estrés laboral, también se considera burnout y mobbing lo que genera cierta equivocación. Aun así, la data europea confirma que el 9% de los colaboradores ha declarado estar afectado por el mobbing, el 20% sufre síndrome de burnout y el 22% sufre otro tipo de estrés laboral.³

Asimismo, en Chile, según el Informe Anual que entrega la Superintendencia de Seguridad Social revela que se diagnosticó 6 911 patologías profesionales en las distintas ciudades del país, de las cuales el 36% fueron por salud mental, lo que condiciona a que se implementen programas para restablecer el estado psicológico del trabajador. ⁴

En el Perú, según diario El Peruano refiere que, en relación a una medición hecha por Marsh Perú a más de 3,000 colaboradores, el 20% de colaboradores no tienen riesgos en su bienestar mental, en cambio cerca del 50% de consultados tuvo alto y riesgo medio en su salud mental, lo que implica mejorar la salud del trabajador en cuanto a sus esferas biopsicosocial. ⁵

Por ende, el presente trabajo de investigación se focaliza en los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura; en el centro laboral hay un notable riesgo psicosocial, debido a factores estresantes, carga de trabajo lo que origina desmotivación y agotamiento; además de que la falta de autocuidado influiría en mayor número de accidentes y enfermedades ocupacionales. Además, si no hay un autocuidado por parte del trabajador no logrará conservar sus condiciones de salud.

Es por eso que esta investigación se interesa en la identificación de riesgos psicosociales, así como su relación con el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, dado que de esta manera se podrán establecer las directrices hacia una salud ocupacional óptima y por ello una optimización en los recursos humanos.

Por otro lado, en los servicios de la Universidad César Vallejo Piura, se ha observado que los colaboradores están expuestos a riesgos laborales y estos se vinculan de forma directa con su salud. Por ende, en esta investigación se puede encontrar la formulación del problema denominado ¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura?

Por lo tanto, la presente investigación titulada “Riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura” se justifica de forma teórica, práctica, social y metodológica. Desde el marco teórico, utilizaremos teorías que sustentan el estudio mediante la teoría de Dorothea Orem y el modelo de Meliá Navarro; cuyas directrices permitirá mejorar y analizar los resultados del porqué está ocurriendo ello y como se relaciona con las variables.

Por otro lado, en el ámbito práctico proporcionaremos solucionar el problema planteado de los riesgos psicosociales laborales en la compañía y así mejorar el bienestar laboral de los colaboradores; se identificará qué riesgos psicosociales están expuestos los colaboradores para una mejora y aporte de enfermería, y así ayudaremos a mejorar las estrategias psicológicas resaltando el autocuidado como base principal para la prevención o disminución ante cualquier suceso futuro sobre ciertos hábitos laborales que acontece a los colaboradores.

Desde el marco social, el estudio tiene trascendencia porque permitirá identificar los riesgos psicosociales en colaboradores, en futuros trabajos de investigación; así mismo, es importante, porque favorecerá la salud, teniendo como base la prevención y promoción que fortalece el actuar de la persona. El autocuidado es una pieza fundamental en la salud ocupacional, porque si seguimos un modelo óptimo de cuidado para potenciar la calidad y reducción de accidentes laborales.

Finalmente, el estudio se justifica en el ámbito metodológico, es que mediante la validez y confiabilidad del instrumento se podrá determinar los riesgos psicosociales, así como definir las variables de estudio del autocuidado, para posteriormente, proponer recomendaciones o dar soluciones a otras investigaciones.

Es por ello que se propone como objetivo general determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura. Se aborda tres objetivos específicos los cuales son: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

Asimismo, como hipótesis general se plantea: existe relación entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura; no existe relación entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

Como hipótesis específicas se plantean: existe relación entre el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura; existe relación entre el riesgo psicosocial y el área emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura; existe relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, informamos sobre las siguientes averiguaciones internacionales y nacionales relacionados con la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente autocuidado.

Arana Rivas, E., Cevallos Palacios, S en su objetivo de identificar los factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de la universidad privada de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil. La metodología fue de investigación mixta, el cual se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio de educación a 100 trabajadores. Obteniendo como resultados que la entidad no toma en cuenta a su personal y su bienestar mental, aumentando sobrecarga laboral, obligaciones y emociones negativas; lo que afecta la calidad de vida interpersonal e intrapersonal.⁶

Pérez Viveros., con objetivo diagnosticar los factores de riesgos psicosociales en profesores de una universidad pública en el Estado de México. La investigación fue tipo descriptivo, observacional y analítico; cuya muestra fue de 23 profesores, el instrumento aplicado fue contenidos del trabajo (CESQT) y estrés laboral por el Job Content Questionnaire. Como resultado los factores de riesgos psicosociales que más acontecen en el bienestar de los docentes son: 52,2% de sobrecarga académica, 52,2 de falta de recursos, 26,1% de Inequidad, 17,4% por alumnos difíciles y 13% en inseguridad.⁷

Seijas S tuvo como objetivo conocer los riesgos psicosociales que pudieran estar expuestos los colaboradores del área de bioanálisis de una universidad del sector público de Venezuela. La metodología fue transversal descriptiva; la muestra fue de 75 trabajadores y se empleó el CoPsoQ-istas21. Como resultados se obtuvo que la situación más desfavorable para la salud fue: 80.8% por ritmo de trabajo, 54.9% por inseguridad en las condiciones de trabajo y 38% por inseguridad sobre el empleo.⁸

Hurtado Pardos con el objetivo de evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en profesores universitarios de enfermería de Cataluña. La metodología fue

transversal con enfoque cuantitativo; la muestra fue de 263 profesores; el instrumento que planteó fue bienestar docente universitario. Se obtuvo como resultado que el 93.4% manifestó sostener relaciones sociales satisfactorias o muy satisfactorias. Los consumidores de ansiolíticos y antidepresivos se declararon el 12,5% y 13,3%, respectivamente. El 27% de prevalencia de malestar psicológico en la muestra total fue del 27%⁹

Cáceres Ccari, T., Rosas Reyes, M., identificó la relación entre la capacidad de autocuidado con el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en profesores de la facultad de enfermería de la universidad nacional de San Agustín - 2020. La metodología fue cuantitativa, descriptiva - correlacional, la muestra fue de 44 docentes, el instrumento empleado fue la escala de apreciación de capacidad de agencia de autocuidado y la escala de estrés Percibido - EEP. Como resultado el 34,1% tuvo buen autocuidado y el 65,9% excelente autocuidado. Con respecto al nivel de estrés, el 65,9% tuvo estrés leve y 34,1% con medio. A la vez, el 72.4% de profesores universitarios tuvo excelente cabida de autocuidado.¹⁰

Díaz Pino., Villar Encarnacion., determinó la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar. La metodología utilizada fue no experimental, descriptivo – correlacional; cuya muestra fue 59 trabajadores; se utilizó el SUSESO ISTAS- 21 y estrés laboral de la OIT- OMS. Como resultados se encontró nivel moderado en exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia; por otro lado, un 49% presenta estrés intermedio en resultados descriptivos del estrés laboral.¹¹

Mafaldo Mejía en su objetivo general determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima. La metodología utilizada fue no experimental, cuantitativa. La muestra fue 150 colaboradores; como instrumentos utilizados fueron: escala de riesgos ocupacionales y escala de estrés laboral. Los resultados determinaron que los colaboradores de mantenimiento están propensos a riesgos físicos, ergonómicos, biológicos y químicos, pudiendo hacer que se desarrolle un peligro y a su vez una enfermedad. ¹²

Ayala Jara tiene con objetivo determinar los riesgos psicosociales según área de dimensiones del istas21 en personal administrativo y docente de una Universidad de Trujillo, 2014. La metodología fue descriptiva de corte transversal, diseño no experimental; cuya población fue 66 trabajadores, como instrumento se utilizó el CoPsoQ-istas21 versión 1.5. Como resultado fueron dos dimensiones desfavorables, control de trabajo en la subdimensión control de tiempos disponibles con 81,82% desfavorable; y 51,52% en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en la subdimensión previsibilidad.¹³

El presente trabajo de investigación se basa en el modelo de Meliá Navarro y la teoría de Dorothea Orem.

El modelo causal psicosocial de los accidentes en el área laboral de Meliá Navarro J, mide la forma en que el factor humano contribuye de forma directa a la aparición de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo e incidentes de nivel peligroso, aborda los factores de la persona, factores del grupo de trabajo, factores de supervisión, dirección y organización, junto al propio riesgo que demanda cada actividad. Cuando ocurre un accidente laboral debemos identificar sus causas, y es que se presenta cuando hay una cadena de errores en toda la organización que pueden ir desde la respuesta que brindan los directivos y supervisores, la forma en la que se trabaja la respuesta de seguridad del centro laboral y entre compañeros laborales, la propia seguridad del trabajador y la probabilidad que hay para que ocurra ese accidente.

De acuerdo, al modelo psicosocial de los accidentes laborales, el factor humano puede coadyuvar a la frecuencia de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, o por el contrario cooperar a su prevención, entonces resulta importante que haya una participación y prevención activa del trabajador.

La lectura del modelo teórico establece que el clima de seguridad de la universidad implica el accionar de seguridad de los mandos y así a la seguridad de la universidad, sucesivamente a la respuesta de seguridad de los grupos de trabajo y al trabajador. La posibilidad de que se origine un accidente como resultado de un riesgo basal tiene un efecto de signo positivo, y una secuencia de diferentes grados

de efecto de respuesta de seguridad actúa como un signo negativo de peligro. Finalmente, el riesgo real es proporcional a la siniestralidad.¹⁴

Dorothea Orem sustenta la teoría de la deficiencia de autocuidado afirma que el autocuidado es una función humana normativa que cada individuo debe realizar deliberadamente para mantener la vida y la salud, el crecimiento y el bienestar, y por lo tanto es un sistema de comportamiento.¹⁵ Para Orem, la enfermera ayuda a satisfacer las necesidades básicas cuando la persona no puede realizarlo por sí sola, ya sea por enfermedad, por falta de habilidad, conocimiento o motivación

Espino, Tizón el autocuidado, se aprende y aplica a largo plazo, siempre adaptado a las normativas de un individuo en cuanto al estado de salud y características, crecimiento y desarrollo, factores ambientales y consumo de energía.¹⁶

Dorothea Orem resalta que el autocuidado debe ser aprendido y enseñado, y esa enseñanza es responsabilidad del profesional de enfermería.¹⁷ Y es que es aprendido en cada etapa de nuestra vida y a través de las relaciones sociales, siendo el rol de la persona controlar y manejar los factores que podrían mejorar o disminuir su salud.

En esta teoría se definen tres requisitos de autocuidado, que sería el resultado que se quiere alcanzar, los cuales son: Requisito universal: todos son comunes y necesarios en el transcurso de la vida y en las diferentes situaciones de salud. Es decir, la proporción suficiente de aire, agua y alimentos: que brinda a las personas lo necesario para metabolizar y producir energía. Requisito de desarrollo, aquello cuyo objetivo es desarrollar y promover el autocuidado, las condiciones necesarias para la vida y el crecimiento. Requisito de desviación de la salud, el cual es común en la población que está enferma o ha tenido algún tipo de accidente y presenta discapacidad o defecto en el que se debe brindar una atención especial a este paciente.¹⁸

Según la Ley de Salud Mental N° 30947 en el artículo cinco establece que las alteraciones de salud mental abarcan: las alteraciones mentales, el comportamiento y los problemas psicosociales. En este sentido, es importante que

los jefes adquieran la parte preventiva para que puedan manejar estas situaciones en su personal que es causado por varias razones. ¹⁹

Asimismo, la mencionada ley en el artículo 24 resalta que la valoración médica en salud mental debe anexarse a los estudios médicos ocupacionales que se les realizan los empleadores, según la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, en el reglamento de la Ley de salud mental en el artículo 14 refiere que los empleadores deben de desarrollar diferentes actividades de carácter preventivo según los riesgos que afecten a sus empleados, incorporando a los riesgos psicosociales como ámbito obligatorio según la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. ¹⁹

Según OIT y OMS, afirma que la salud ocupacional es promocionar y mantener el más alto grado de estado físico, mental y social de los trabajadores en los diferentes trabajos; previniendo las desviaciones de la salud, controlando los riesgos y la adaptación de las personas en el trabajo.²⁰ Es decir, debe haber salud en los centros laborales para que el trabajador pueda desempeñar mejor sus labores, por ello, resulta imprescindible y obligatorio que haya una comisión o un encargado de seguridad y salud en el trabajo.

Ronda P., Benavides F., Ruiz F., Delclòs J., Garcia M, nos explican que las funciones de la salud laboral atienden a la promoción y prevención, concierne a identificar y evaluar los riesgos laborales de las condiciones de trabajo. Así mismo, el tratamiento y rehabilitación se refiere cuando ya se presenta la enfermedad o peligro en el centro laboral.²¹

De acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783 el riesgo laboral es la posibilidad de que un proceso de origen peligroso en el centro laboral origine lesión o enfermedad.²² En el trabajo estamos expuestos a innumerables riesgos según el tipo de actividad que se realicen clasificándose en función del origen de los riesgos, la gravedad y las condiciones de trabajo. Hay tipos de riesgos laborales como el físico, que se relaciona con el factor ambiental del trabajador tales como las temperaturas, ruido, radiaciones, vibraciones e iluminación; el biológico, que se relaciona con la exposición de agentes microbiológicos; el ergonómico, se relaciona con la adecuación de los elementos del trabajo al trabajador.

Según el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) los riesgos psicosociales lo definen como interacciones con el centro laboral, entorno, agrado laboral y condición organizacional, por otra parte, la capacidad del empleado, su cultura adquirida, sus diferentes necesidades y la situación intrapersonal externa. Más específicamente, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), siguiendo a la OIT, define que son condiciones originadas en una determinada situación de trabajo, a menudo relacionadas con lo organizacional del trabajo, el contenido y las actividades; el cual se presentan con la finalidad de alterar el trabajo y la salud del propia del empleado.²³

Para evaluar el riesgo psicosocial se utilizó el instrumento Iistas21 y autocuidado. El instrumento Iistas21 contiene cinco dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la universidad y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia. Por otro lado, dentro de las 5 dimensiones contiene 20 subdimensiones; tranquilidad, toma de decisiones, desgaste emocional, manejo de emociones, atención constante, cantidad de trabajo, comunicación, aprendizaje, importancia personal, importancia por la universidad, responsabilidad, tareas compartidas, apoyo superior, ayuda de compañeros, resolución de conflictos, preocupación por contrato, tareas, reconocimiento, tiempo y situaciones.

Por otro lado, dentro del instrumento del autocuidado se tomó 3 dimensiones; las cuales son, área física, área emocional y área de seguridad y salud en el trabajo para evaluar a los colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

Para que haya una salud ocupacional es necesario que haya una participación activa y preventiva, es decir practique su propio autocuidado, según la Organización Mundial de la Salud (OMS): se refiere a la capacidad de los individuos, familias y las comunidades para elevar la salud, prevenir patologías, mantener la salud y enfrentar a las enfermedades o discapacidad de manera autónoma sin apoyo de un centro de salud.²⁴

Por consiguiente, según la Guía Spotlight lo define al autocuidado a que la persona sea consciente y se haga cargo de sí misma, ejercer cualquier tipo de libertad con

responsabilidad, conocerse, reconocer las emociones, sentimientos, aspiraciones, deseos e indagar las motivaciones o intereses que le incitan a actuar a través de habilidades comunicativas.²⁵

Por ende, se resalta de gran importancia medidas de autocuidado que deben tener los trabajadores; ya que, según el Hospital Abancay (2021) refiere que el autocuidado, dentro de las medidas está el dormir las horas suficientes, participar a menudo en actividades físicas, alimentarse de manera saludable, evitar vicios, relajarse, cuidar la mente mediante una óptima rutina usando los valores morales.²⁶

Finalmente, es de vital importancia para enfermería que se fortalezca el autocuidado del trabajador, para que así todas las personas logren conseguir sus metas, objetivos y trascendencia; lo cual según la Revista Electrónica de Portales Medicos son los encargados de promover el autocuidado en todas las etapas de vida que tiene el ser humano, impulsando la vida sana y la educación para la salud; lo cual es de vital importancia para modificar las conductas de las personas.²⁷

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

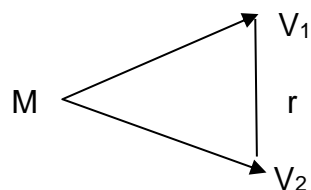
El presente estudio es de tipo de investigación cuantitativa. Por lo tanto, es investigación cuantitativa ya que se centra en cuantificar la recopilación y análisis de datos.²⁸

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es de diseño no experimental-corte transversal de nivel correlacional. Por consiguiente, es diseño no experimental porque carece de la manipulación de una variable independiente y se miden tal como están naturalmente.²⁹

Por otro lado, es de corte transversal porque es un modelo de investigación tipo observacional que examina información de variables reunidas en un momento determinado sobre una determinada población.³⁰ Finalmente es de nivel correlacional porque estudia la relación entre dos variables con el apoyo del análisis estadístico.³¹

Su diagrama es:



Es decir:

M: Muestra

V1: Riesgos psicosociales

V2: Autocuidado

r: Relación entre variables (V1, V2)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

3.2.1.1. Riesgos psicosociales: Condiciones laborales presentes en determinada situación que alteran al desarrollo del trabajo y a la salud del personal.³²

3.2.1.2. Autocuidado: Capacidades y prácticas de actividades individuales, familiares y comunitarias para mejorar la salud y prevenir enfermedades para el desarrollo y bienestar personal.³³

3.2.2. Operacionalización

El proyecto cuenta con dos variables, los riesgos psicosociales desde la definición conceptual, son condiciones laborales presentes en determinada situación que alteran al desarrollo del trabajo y a la salud del personal; desde la definición de operacionalización son situaciones o sucesos que se presentan y afectan la salud mental en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

Para ello, se midió con un cuestionario Breve Ista21 del gobierno de Chile el cual está compuesto de 20 items y dividido en cinco dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo con un valor alto que equivale 12-20, valor medio 9-11 y valor bajo de 0-8; trabajo activo y desarrollo de habilidades con un valor alto 9-20, valor medio 6-8 y valor bajo de 0-5; apoyo social en la universidad y calidad del liderazgo con valor alto de 7-20, valor medio 6-4 y valor bajo 0-3; compensaciones con valor alto de 6-12, valor medio 3-5 y valor bajo 0-2; finalmente doble presencia con un valor alto de 4-8, valor medio de 2-3 y un valor bajo de 0-1.

Dimensiones:

Exigencias psicológicas en el trabajo

Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Apoyo social en la universidad y calidad del liderazgo.

Compensaciones

Doble presencia

Escala de Medición: Ordinal

Por otro lado, la variable de autocuidado desde la definición conceptual, son las capacidades y prácticas de actividades individuales, familiares y comunitarias para

mejorar la salud y prevenir enfermedades para el desarrollo y bienestar personal, desde la definición de operacionalización, son todas las capacidades que se emplean para generar un bienestar en los colaboradores. Para ello, se empleó el Test de Autocuidado laboral el cual está compuesto por 3 dimensiones: Área física, emocional, seguridad y salud en el trabajo. Teniendo un valor alto de 80 a 100, valor medio 40 a 60, valor bajo 20 a 50.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población está constituida por 415 colaboradores que laboran en una universidad de Piura. Fueron elegidos por muestreo no probabilístico por conveniencia ya que fueron elegidos según la accesibilidad y criterio personal.

Criterios de inclusión:

- Acepten participar del estudio modo presencial
- Colaboradores de todas las áreas de la Universidad César Vallejo de Piura
- Colaboradores que se encuentran laborando más de 6 meses en la universidad

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que se encuentren en licencia.
- Personal que no labore en la Universidad César Vallejo Piura
- Personal de otras sedes de la Universidad César Vallejo Piura.

3.3.2. Muestra

Se tomaron 201 colaboradores que laboran en el interior de la Universidad César Vallejo Piura. Por consiguiente, se tomó la decisión de incluir a este grupo ya que cumplen con todos los requisitos de las variables planteadas en este estudio de investigación. Dicho resultado se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Dónde:

N: Población total= 415

Z: 1.95 nivel de confianza

p: proporción de éxito= 0.5

q: proporción de fracaso= 0.5

e: error de muestreo=0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(415)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(415 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n= 201 colaboradores laborando más de 6 meses

3.3.3. Muestreo

En el presente trabajo de investigación se trabajó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que permitió adquirir una muestra de los que están disponibles y conocer los riesgos psicosociales y el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos sobre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, se utilizó como técnica la encuesta para ambos instrumentos.

3.4.2. Instrumentos

Para los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, se utilizó como instrumento el cuestionario Breve Istas21 del gobierno de Chile y una escala de Likert sobre autocuidado laboral.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de nuestro trabajo de investigación, fundamentado en el reconocimiento eficaz de los colaboradores que presentaron las características adecuadas a estudiar. Una vez logrado, se confirmó aquella información mediante la lista de colaboradores que asisten a trabajar en la Universidad César Vallejo de Piura para su confirmación, por lo cual a los colaboradores se les planteó el formulario para la adquisición de datos, las cuales han sido dirigidas a determinar la relación entre los riesgos laborales y el autocuidado.

Por otro lado, se coordinó unos días específicos y un horario oportuno, como a la entrada y salida de los trabajadores, sus tiempos de descanso; a la vez, se entabló una comunicación online para lograr una conversación más fluida y eficaz; el cual cuya finalidad fue mostrar seguridad y confianza entre nosotros y el personal laboral.

3.6. Método de análisis de datos

- En la agrupación de los datos y examinación de los mismos, fueron mostrados en tablas mediante el software estadístico SPSS que va conforme al comportamiento de la información.
- En la medición de las variables: riesgos psicosociales y autocuidado se empleó la estadística descriptiva mediante frecuencia en gráficos.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomó en cuenta los 4 principios bioéticos conceptualizados por Beauchamp y Childress.

- Principio de justicia: Se define por tratar a todas las personas por igual así mismo, estas tienen la misma dignidad, independientemente de cualquier circunstancia, por lo tanto, merecen la misma consideración y respeto; cuya finalidad es disminuir aquellas situaciones de desigualdad en las personas. En el presente estudio hacemos mención este principio ya que al ejecutar el trabajo se pone en cumplimiento al trato igualitario sin discriminación alguna a todos.

- Principio de autonomía: Se define a la facultad de la persona para elegir por sí misma sin presión de terceras personas. En el presente estudio, aplicaremos primeramente un consentimiento informado para la participación en nuestra investigación, lo cual nos respalda que el investigado tome sus propias decisiones al momento de responder la encuesta; pues rescatamos las preferencias y sus valores ya que estas son muy importantes en lo ético y así respetar con autonomía a la persona.
- Principio de beneficencia: Este exige que debemos actuar a favor de los demás promoviendo sus intereses legítimos y suprimiendo los prejuicios. En el presente trabajo buscamos determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el autocuidado en los colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, en base a los resultados obtenidos.
- Principio de no maleficencia: Este hace referencia principalmente a evitar hacer daños a las demás personas las cuales pueden perjudicarles de forma física o psicológica. En el presente estudio, el análisis de este principio va simultáneamente con la beneficencia, de modo que el beneficio prevalece sobre el daño.

IV. RESULTADOS

Título: Riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

O1: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

TABLA N° 01: Riesgo psicosocial y el área física.

		Riesgos Psicosociales	Autocuidado Físico
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	1	,150*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	201	201
Autocuidado Físico	Correlación de Pearson	,150*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	201	201

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores

En la Tabla N°01, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.150 indica que existe relación entre el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, siendo el nivel de significancia $p=0.034$ (significativo), se aprueba la hipótesis alterna; y se concluye que: el riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el área física.

O2: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

TABLA N° 02: Riesgo psicosocial y el área emocional.

		Riesgos Psicosociales	Autocuidado Emocional
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	1	-,014
	Sig. (bilateral)		,848
	N	201	201
Autocuidado Emocional	Correlación de Pearson	-,014	1
	Sig. (bilateral)	,848	
	N	201	201

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores.

En la Tabla N°02, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.014 indica que no existe relación entre el riesgo psicosocial y el área de autocuidado emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, siendo el nivel de significancia $p=0.848$ (no significativo), se aprueba la hipótesis específica nula; y se concluye que: el riesgo psicosocial no se relaciona significativamente con el área de autocuidado emocional.

O3: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

TABLA N° 03: Riesgo psicosocial y el área de seguridad

Correlaciones

		Riesgos Psicosociales	Autocuidado de seguridad y salud en el trabajo
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	1	,106
	Sig. (bilateral)		,134
	N	201	201
Autocuidado de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,106	1
	Sig. (bilateral)	,134	
	N	201	201

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores

En la Tabla N°03, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.106 indica que no existe relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, siendo el nivel de significancia $p=0.134$ (no significativo), se aprueba la hipótesis específica nula; y se concluye que: el riesgo psicosocial no se relaciona significativamente con el área de seguridad y salud en el trabajo.

OG: Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

TABLA N° 04: Riesgos psicosociales y autocuidado

		Correlaciones	
		Riesgos Psicosociales	Autocuidado
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	1	,194**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	201	201
Autocuidado	Correlación de Pearson	,194**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	201	201

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado por los investigadores

En la Tabla N°04, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.194 indica que existe relación entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, siendo el nivel de significancia $p=0.006$ (significativo), se aprueba la hipótesis general; y se concluye que: los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de los riesgos psicosociales y el autocuidado en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, hay pocas investigaciones sobre el tema o solo una variable es la que más predominio tiene, el presente estudio trata de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

En la Tabla N°01 donde se relaciona el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, se evidenció lo siguiente:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0.150 indica que existe relación significativamente entre el riesgo psicosocial y el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura. El área física según el Cuestionario de Autocuidado, tiene indicadores como: Alimentos en horas correspondientes, cantidad de agua adecuada, ejercicio de tiempo libre, alimentación sana y balanceada, sueño de 8 horas, frecuencia de actividades recreativas. Por consiguiente, se relacionan con la investigación de Altomare et al , al mencionar que para mantener en buena forma al sistema nervioso se deben ingerir nutrientes para que actúen sobre el funcionamiento de los neurotransmisores como la adrenalina, serotonina y acetilcolina. La serotonina se sintetiza a partir de los alimentos, que contienen el triptófano como las almendras, queso, cacao, que ayuda a reducir la ansiedad y estrés, del mismo modo que las grasas que cumplen con la función de desarrollo, las vitaminas al reforzar la memoria. ³⁶

Así mismo, Oellingrath IM., Svendsen MV., Hestetun I., en su investigación realizada en Noruega encontraron relación entre la alimentación y los problemas de salud en un grupo de adolescentes. El grupo con una alimentación de dieta variada presentaban menos rasgos de enfermedad mental, mientras que el grupo con una alimentación de “comida basura” se relacionaban con más trastornos de hiperactividad, trastornos de conducta. ³⁷

También, Gourgouvelis, J., Yelder, P., Clarke, S., Behbahani, H., Murphy, B, en su estudio realizado sobre el ejercicio como terapia conductual adicional a la medicación antidepresiva. Se dio a conocer que realizar actividad física disminuyen

los síntomas de la depresión, mejora la calidad de sueño, la función cognitiva y rendimiento de la memoria. ³⁸

Respecto al segundo objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, como resultados se evidencian en la segunda tabla, la cual indica no hay relación entre el riesgo psicosocial y el área de autocuidado emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura, cuyo nivel de significancia fue de $p=0.848$ (no significativo), se aprueba la hipótesis específica nula; y se concluye que: el riesgo psicosocial no tiene relación significativa con el área de autocuidado emocional. Este resultado se relaciona con el estudio de Trinidad López Jesús al encontrar cierta similitud en las variables, lo que muestra la falta de una concordancia notable entre los niveles de riesgo psicosocial y/o satisfacción laboral con diversas diferencias en la distribución de los trabajadores, ya sea en términos de salud, estado civil, antigüedad o educación y gestión. Esto quiere decir que estas diferencias no añaden un factor significativo a la percepción de riesgo psicológico y satisfacción laboral. ³⁹

Al mismo tiempo, en la teoría de Frederick Herzberg que sostiene “La Teoría Dual” la cual argumenta existir una relación entre el individuo y el puesto de trabajo básico; debido a que influye la actitud del colaborador durante el desempeño de su trabajo y conlleva a que prediga el éxito o el fracaso de la propia empresa. Y no necesariamente su estado personal en términos de género, educación y otras cosas. ⁴⁰ Por lo anterior expuesto, se puede afirmar que no hay relación entre el riesgo psicosocial y el área de autocuidado emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura debido a que antes había menos personal ahora hay más colaboradores, los trabajadores se están adaptando de forma acelerada, ahora el trabajo es remoto, hay más tiempo con la familia y amigos gracias a la virtualidad.

Por otro lado, en el tercer objetivo que fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura. Como resultados se evidencian en la tercera tabla la cual sostiene no existir relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad

y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura, siendo el nivel de significancia $p=0.134$ (no significativo), se aprueba la hipótesis específica nula; como conclusión en el riesgo psicosocial no hay relación significativa con el área de seguridad y salud en el trabajo. Este resultado se relaciona con el estudio de Pozo Eugenio, el cual indica que un trabajo en forma activa conduce a más educación y al incremento de estrategias para afrontar y contribuir a la sociedad, que es importante para la gestión dentro de las organizaciones, ya que los empleados se sentirán parte de la empresa y no solo como un talento personal, sino también como parte de la decisión, sabiendo que su trabajo contribuye directamente al buen crecimiento de la organización y la oportunidad para el crecimiento de las organizaciones y personalmente, por supuesto, causa satisfacción a una persona.⁴¹

Asimismo, según Jaén Díaz en su estudio de predecir el rendimiento laboral a partir de los indicadores (motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales) se evidenció que, de las dimensiones mencionadas, solamente dos, actitud de trabajo y respuesta a emergencias valen para implantar diferencias de nivel significativo entre los tres grupos de colaboradores. Es decir, la productividad global de los colaboradores se debía principalmente a sus actitudes de trabajo y al nivel de respuesta a las emergencias.⁴² Por ende, se puede afirmar que no hay relación entre el riesgo psicosocial y el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura debido que la universidad vela por la salud de todos los colaboradores tales como brindándoles tiempo para sus citas de salud, facilidades que estén en su hogar, promueven campañas de salud en la misma universidad y la no presión laboral.

Por otro lado, a partir de los hallazgos encontrados, en la Tabla N° 4, es aceptada la hipótesis general en la cual se implanta que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.

Por ende, como resultado del objetivo general establecido en el trabajo de investigación, se prueba que los riesgos psicosociales están relacionados con el autocuidado, con un resultado de coeficiente 0.194, además con la prueba

estadística de Pearson, que permite identificar si existe relación entre los resultados de las dos encuestas aplicadas a los colaboradores según la muestra del estudio. Por consiguiente, dichos resultados concuerdan con el trabajo de investigación de Diaz P.; Villar E.¹¹ al encontrar cierta igualdad a pesar de no poseer las mismas variables de estudio, en la cual se acepta la hipótesis general entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral de los colaboradores del área de operaciones especiales de una institución militar de la ciudad de Lima. Además, Seijas S.⁸ en su investigación sobre la concordancia de riesgos psicosociales y el nivel de estrés en trabajadores de una escuela de bioanálisis venezolana, se halló una relación consistente.

Así mismo, Cáceres C.; Rosas R.¹⁰ en su investigación sobre la concordancia entre la capacidad de autocuidado y estrés laboral en tiempos de pandemia en maestros de la facultad de enfermería de la universidad San Agustín, en la cual se comprueba que existe una relación significativa $P= 0.043$ aceptando así la hipótesis planteada. Dichos resultados se sustentan bajo lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud²³, quien menciona que los riesgos psicosociales son condiciones originadas a partir de determinadas situaciones de trabajo, que alteran el trabajo y la propia salud del trabajador. Por otro lado, el autocuidado según la Guía Spotlight es la propia capacidad de la persona para mantener, ejercer su salud física y mental con responsabilidad.²⁵ Por lo anterior expuesto, se puede afirmar que si hay una óptima actitud de autocuidado; por ello, va a ser bajo el nivel de riesgo psicosocial.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que hay una relación significativa entre la dimensión del riesgo psicosocial con el área física en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.
2. Se concluyó que no hay una relación significativa entre la dimensión de riesgo psicosocial con el área de autocuidado emocional en colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Piura.
3. Se demostró que no se relaciona significativamente entre el riesgo psicosocial con el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura.
4. Se concluyó que se relaciona de forma significativa el riesgo psicosocial y el autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Coordinar con las áreas de Gestión de Talento Humano Seguridad y salud en el trabajo, la creación de un programa educativo que sensibilice a los colaboradores a mejorar sus hábitos alimenticios, físicos, así mismo que fomente habilidades humanas para que aumente su cuidado en su quehacer diario.
2. Sugerir a Gestión de Talento Humano y a Gerencia el fomento de espacios de recreación en el área de trabajo de los colaboradores de la Universidad César Vallejo, así como actividades de esparcimiento que permitan mayor integración.
3. Se recomienda que Gestión de Talento Humano implemente un programa de formación y sensibilización sobre los factores de riesgo psicosocial dirigido a los mandos, que son los responsables de inculcar una cultura de prevención de los riesgos existentes, ya que éstos podrían afectar gravemente a la salud física y psicológica de los trabajadores, lo que conllevaría diferentes consecuencias como absentismo, desmotivación, conflictividad, etc.
4. Se sugiere coordinar con el área de psicología la implementación de un programa de habilidades blandas para desarrollar el liderazgo en la supervisión, con el fin de obtener o ampliar la capacidad de influir y motivar adecuadamente en sus empleados a cargo, para lograr un objetivo común que involucre a toda la línea de mando y al personal operativo como equipo y así lograr una óptima satisfacción laboral en la empresa.

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido [Internet]. Publicado: 10 oct. 2000 [Consultado: 21 mayo 2022]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008592/lang-es/index.htm
2. Organización Mundial de la Salud. Salud Mental. [en línea]. 2019. [Consultado: 21 mayo 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
3. Mansilla Izquierdo Fernando. El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. [Internet]. 2004 Mar [citado 2022 Mayo 21] ; (89): 3-5. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100001&lng=es.
4. Superintendencia de seguridad social (Suseso). Informe anual: estadísticas de seguridad social. Chile; 2018 [citado 2022 mayo 21] Disponible en: https://www.suseso.cl/607/articles-40371_archivo_01.pdf
5. El Peruano. Salud mental: Tres de cada 10 trabajadores presentaron un alto riesgo durante la pandemia [en línea]. Perú, 2021. [citado 2022 mayo 21] Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/130767-salud-mental-tres-de-cada-10-trabajadores-presentaron-un-alto-riesgo-durante-la-pandemia>
6. Arana Rivas, E., Cevallos Palacios., S. Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de una universidad de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil. [en línea]. Ecuador, 2021. [citado 2022 mayo 21] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16353/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-72.pdf>
7. Viveros P. Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente [Internet]. Uaemex.mx. 2018 [citado 2022 Sep 18]. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99480/Tesis%20Ver%C3%B3nica%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. Seijias S. Riesgos psicosociales en trabajadores de una escuela de bioanálisis de una universidad pública venezolana [en línea]. 2018. Jul-Dic [citada: 2022 setiembre 10]; 26 (1), 45-58. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/331717998_RIESGOS_PSICOSOCIALES_EN_TRABAJADORES_DE_UNA_ESCUELA_DE_BIOANALISIS_DE_UNA_UNIVERSIDAD_PUBLICA_VENEZOLANA
9. Pardos BH. Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña [Internet]. Tesisenred.net. [citado 2022 Sep 18]. Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
10. Cáceres Ccari, T., Rosas Reyes., M. Capacidad de autocuidado y estrés laboral en tiempos de pandemia docentes Facultad de Enfermería - Universidad Nacional De San Agustín - 2020 [Internet]. Edu.pe. 2020 [citado 2022 Sep 18]. Disponible en: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12682/ENroremn_cacctl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Diaz Pino., Villar Encarnacion. Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de lima, 2019 [Internet]. Edu.pe. 2019 [citado 2022 Sep 19]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2C%20Stefanie%20Angela%20-%20Villar%20Encarnacion%2C%20Aylin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Mafaldo Mejía R. Riesgos ocupacionales y su relación con el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022 [Tesis para optar el título de especialista en Salud Ocupacional]. Universidad Norbert Wiener; 2022. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6352/T061_46414840_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Jara A. Riesgos psicosociales en trabajadores de una universidad Trujillo [Internet]. 1Library.co. 2018 [citado 2022 Sep 19]. Disponible en:

<https://1library.co/document/nq70n5vy-riesgos-psicosociales-en-trabajadores-de-una-universidad-trujillo.html>

14. Meliá, J. L. (2004). El "Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales" de la Universidad de Valencia: Perspectiva y Nuevos desarrollos. Trabajo presentado al Tercer Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela.
15. Marcos Espino Miriam Paula, Tizón Bouza Eva. Aplicación del modelo de Dorothea Orem en un caso de una persona con dolor neoplásico. Gerokomos [Internet]. diciembre de 2013 [citado el 22 de mayo de 2022]; 24(4): 168-177. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2013000400005&lng=en. <https://dx.doi.org/10.4321/S1134-928X2013000400005>.
16. Naranjo Hernández Ydalsys, Concepción Pacheco José Alejandro, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017 Dic [citado 2022 Mayo 21]; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
17. Rojas, A. (2003). Prácticas de Autocuidado que realizan las mujeres premenopáusicas del Asentamiento Humano Cerro el Sauce Alto del Distrito de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
18. Buitrago, N., & Cárdenas, H. (2009). Nivel de Agencia de Autocuidado de la Salud en el trabajo, en un grupo de trabajadores de una institución Educativa. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
19. El Peruano. La salud mental en el trabajo[en línea].Perú, 2021.[citado 2022 mayo 21] Disponible en:<https://elperuano.pe/noticia/113840-la-salud-mental-en-el-trabajo>
20. Organización Panamericana de la Salud. (2020). Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes. Recuperado de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

21. Ronda P., Benavides F., Ruiz F., Delclòs J., Garcia M. Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales [en línea]. 5.º ed. España: Elsevier; 2020 [citado: 2022 mayo 21]. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=salud+laboral&ots=gez_eXWMxE&sig=iatULpnUr5V3X1zyYYwCvPGYKXQ#v=onepage&q=salud%20laboral&f=false
22. Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo 2014. Publicado en el diario oficial El Peruano, Ley 29783, (11 de julio de 2014)
23. Observatorio de riesgos psicosociales .Riesgos psicosociales [en línea]. México, 2022. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>
24. Campus virtual de salud Pública. Autocuidado para personal en primera línea de respuesta en emergencias [en línea]. 2017 [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://www.campusvirtualesp.org/es/curso/autocuidado-para-personal-en-primera-linea-de-respuesta-en-situaciones-de-emergencia-en#:~:text=El%20autocuidado%20es%20definido%20por,un%20proveedor%20de%20atenci%C3%B3n%20m%C3%A9dica%22.>
25. Iniciativa Spotlight. Manual Spotlight [en línea]. México, 2021 [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2021/08/Guia-Spotlight-Autocuidado-FINAL.pdf>
26. Hospital abancay. Medidas de Autocuidado [en línea]. 2021. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://www.hospitalabancaygdv.gob.pe/salud-mental/medidas-autocuidado>
27. Revista Electrónica de Portalesmedicos. El autocuidado, una visión enfermero en el ejercicio del cuidado. [en línea]. 2021. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-autocuidado-una-vision-enfermero-en-el-ejercicio-del-cuidado/#:~:text=El%20profesional%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,las%20conductas%20de%20las%20personas.>

28. Monje Álvarez CA. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica [Internet]. Www.uv.mx. [citado 2022 Agosto 2]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
29. Price J., Jhangiani R, Chiang I., Leighton D y Cuttler C. overview of non-experimental research. [en línea]. Pressbooks. EE.UU, 2022. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://opentext.wsu.edu/carriecuttler/chapter/overview-of-non-experimental-research/>
30. Fleetwood D. Cross-Sectional Study: What it is + Free Examples [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado 2022 Sep 19]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/cross-sectional-study/>
31. Voxco. Correlational Research. [en línea]. EE.UU, 2022. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://www.voxco.com/blog/correlational-research/#:~:text=By%20definition%2C%20correlational%20research%20refers,on%20the%20variables%20under%20study.>
32. Pedro R. Gil-Monte. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Scielo. 2012. [citado 2022 Mayo 19].
Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
33. Global Self-care Federation. Self-care. [citado 2022 Mayo 19]. Disponible en: <https://www.selfcarefederation.org/what-is-self-care>
34. Candia M, Juan T, Pérez M, David González F. Manuel del método del cuestionario Suceso/Istas21 [Internet]. Suseso.cl. [citado 2022 agosto 4]. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
35. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú [Internet]. 2016;77(4):365 [citado 2022 agosto 4]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a08v77n4.pdf>

36. Altomare R, Damiano G, Davide P, Buscemi S, Spinelli G, Lo Monte G, et al. Feeding the brain: The importance of nutrients for brain functions and health. [Publicación periódica en línea] 2017. October [cited 2022 Dec 01]; 19 (3): [about 4 p.]. Available from: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/progressinnutrition/article/view/4821>
37. Oellingrath IM., Svendsen MV., Hestetun. Eating patterns and mental health problems in early adolescence-a cross-sectional study of 12-13 years old Norwegian schoolchildren [Publicación periódica en línea] 2014 . November [cited: 2022 Oct 27]; 17 (11): [200 pp]. Available from: <https://www.cambridge.org/core/journals/public-health-nutrition/article/eating-patterns-and-mental-health-problems-in-early-adolescence-a-crosssectional-study-of-1213yearold-norwegian-schoolchildren/287C1CF8E09F68DA2C762AD915800D08>
38. Gourgouvelis, J., Yelder, P., Clarke, S. T., Behbahani, H., & Murphy, B. A. Exercise Leads to Better Clinical Outcomes in Those Receiving Medication Plus Cognitive Behavioral Therapy for Major Depressive Disorder. [Publicación periódica en línea] 2018 [cited: 2022 Oct 27]; 9 (37): [40 pp]. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00037>
39. Trinidad L. Universidad Ricardo Palma escuela de posgrado maestría en comportamiento organizacional y recursos humanos [Internet]. Repositorio URP. 2019. [citado 2022 Nov 2]. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2355/C_T030_408207_43_M%20Trinidad%20L%C3%B3pez%20Jes%C3%BA%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Madero G. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores [Internet]. Scielo. 2019 [citado 2022 Nov 2]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
41. Pozo E. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [Internet]. repositorio UASB. 2018 [citado 2022 Nov 2]. Disponible en:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

42. Jaén D. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales [Internet]. Ucm.es. [citado 2022 Nov 2]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Riesgos psicosociales	Condiciones laborales presentes en determinada situación que alteran al desarrollo del trabajo y a la	Los riesgos psicosociales son situaciones o sucesos que se presentan y afectan la salud mental en los colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura. Para ello, se medirá con un cuestionario Breve Istars21 del gobierno de	-Exigencias psicológicas en el trabajo	-Tranquilidad de decisiones -Toma de decisiones -Desgaste emocional -Manejo de emociones -Atención constante	1,2,3,4,5	Escala ordinal

	salud del personal.	Chile el cual está compuesto de 20 items y dividido en cinco dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo con un valor alto que equivale 12-20, valor medio 9-11 y valor bajo de 0-8; trabajo activo y desarrollo de habilidades con un valor alto 9-20, valor medio 6-8 y valor bajo de 0-5; apoyo social en la universidad y calidad del liderazgo con valor alto de 7-20, valor medio 6-4 y valor bajo 0-3; compensaciones con valor alto de 6-12, valor medio 3-5 y valor bajo 0-2; finalmente doble presencia	-Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	- Cantidad de trabajo - Comunicación -Aprendizaje -Importancia personal -Importancia por la universidad	6,7,8,9,10	
			-Apoyo social en la universidad y calidad del liderazgo.	- Responsabilidad - Tareas compartidas -Apoyo superior -Ayuda de compañeros -Resolución de conflictos	11,12,13,14,15	
			-Compensaciones	-Preocupación por contrato	16	

		con un valor alto de 4-8, valor medio de 2-3 y un valor bajo de 0-1.	-Doble presencia	- Tareas -Reconocimiento - Tiempo - Situaciones	17,18,19,20	
--	--	--	------------------	--	-------------	--

Notas: Cuestionario Breve Istas21 del gobierno de Chile.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Autocuidado	Capacidades y prácticas de actividades individuales, familiares y comunitarias para mejorar la salud y prevenir enfermedades para el desarrollo y bienestar personal. ³¹	El autocuidado laboral son todas las capacidades que se emplean para generar un bienestar en los colaboradores. Para ello, se empleará el Test de Autocuidado laboral el cual está compuesto por 3 dimensiones y 20 items.	Área física	Alimentos horas correspondientes	1	Escala Ordinal
				Cantidad de agua adecuada	2	
				Ejercicio de tiempo libre	3	
				Alimentación sana y balanceada	4	
				Sueño 8 horas	5	
				Frecuencia de actividades recreativas	6	
			Expresa molestias	7		
			Tiempo de calidad en familia	8		

			Área emocional	Comunicación fluida con sus compañeros	9	
				Se siente escuchado por sus compañeros	10	
				Apoyo de su superior	11	
			Área de seguridad y salud en el trabajo	Utilización de equipo de seguridad botas, mandil, cofia, guantes, mascarillas	12	
				Descansos entre turnos de trabajo	13	
				Accidentes o caídas en el trabajo	14	
				Lavado las manos de manos en su trabajo	15	
				Limpia las superficies	16	17

				exámenes anuales o chequeos de salud		
				Capacitaciones sobre seguridad en el trabajo	18	
				Protocolo de seguridad	19	
				Medidas preventivas en su área de trabajo	20	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
SUSES0/ISTAS21 VERSIÓN BREVE**

Autor Original: Superintendencia de Seguridad Social de Chile

Año: 2009

— — — — —

Instrucciones:						
+ Responde cada instrucción, sin omisión.						
+ Marque solo una alternativa por pregunta, con una X.						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					

4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su universidad o institución tiene una gran importancia para usted?					

Dimensión apoyo social en la universidad		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					

17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.					

Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la universidad	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

**TEST DE AUTOCUIDADO EN LOS COLABORADORES DE LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PIURA**

ÁREAS:

— — — — —

NUNCA: 1	RARA VEZ: 2	A VECES:3	A MENUDO:4	SIEMPRE:5
---------------------	------------------------	----------------------	-----------------------	------------------

<p>Marca con una "X" en el casillero aquella opción que exprese mejor tu situación. Para cada pregunta solo una opción</p>					
ÁREA FÍSICA	1	2	3	4	5
1. ¿Consume sus alimentos en la hora correspondiente?					
2. ¿Consume de 6 a 8 vasos de agua?					
3. ¿Realiza ejercicio en sus tiempos libres o en su lugar de trabajo?					
4. ¿Incluye en su la dieta todos los grupos de alimentos leche y sus derivados, carnes, huevo y pescado, leguminosas, frutas y verduras, cereales así como también grasas y aceite?					
5. ¿Duerme 8 horas diarias?					

6. ¿Con qué frecuencia participa en actividades recreativas?					
ÁREA EMOCIONAL					
7. ¿Expresa con sus compañeros sus molestias?					
8. ¿Pasa tiempo de calidad con su familia?					
9. ¿Hay una comunicación fluida con sus compañeros?					
10. ¿Con qué frecuencia se siente escuchado por sus compañeros de trabajo?					
11. ¿Con qué frecuencia siente apoyo de su superior?					
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
12. ¿Con qué frecuencia utiliza su equipo de seguridad (botas, mandil, cofia, guantes, mascarilla)?					
13. ¿Realiza descansos entre turnos de trabajo?					
14. ¿Ha tenido accidentes o caídas en el trabajo?					
15. ¿Practica el lavado de manos en su trabajo?					
16. ¿Limpia las superficies de trabajo?					
17. ¿Se realiza exámenes anuales o chequeos de salud?					

18 ¿Participa de las capacitaciones sobre seguridad en el trabajo?					
19 ¿Sigue el protocolo de seguridad?					
20 ¿Toma medidas preventivas en su área de trabajo?					

Anexo 3: Ficha técnica (SUSESO/ISTAS 21 - Versión Breve)

Ficha técnica:

Nombre de la prueba: SUSESO/ISTAS 21 - Versión Breve.

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (2009)

Objetivo: Medir los riesgos psicosociales en el trabajo.

Tipo de aplicación: Individual o colectiva.

Tiempo: Indiferente.

Estructuración: 20 ítems.

Reseña histórica:

El instrumento fue validado por la Superintendencia de Seguridad Social, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y la Dirección de Trabajo para poder evaluar y medir riesgos psicosociales en los centros de trabajo, así mismo, hace referencia a que estos factores son aquellas características que tiene el centro de labor del trabajador y que traen consigo diversos efectos en su salud.

Consigna de aplicación:

Se indicó al evaluado, responder los 20 ítems que conforman el instrumento, el cual permite las siguientes opciones de respuesta: Siempre, La mayoría de veces, Algunas veces, Solo unas pocas veces y Nunca.

Propiedades psicométricas originales de SUSESO- ISTAS 21:

En relación a la confiabilidad, para la realización del instrumento en la versión chilena, Candia y Pérez aplicaron el instrumento a 1557 personas en dicho país, se obtuvo como confiabilidad general un Alfa de Cronbach de 0,92 mientras que en la gran mayoría de las dimensiones se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,70 y la mitad obtuvo un alfa de 0,80 demostrando su alta consistencia interna, por otro lado obtuvo un coeficiente de curtosis multivariado de Mardia = 104,50 con lo cual indicó que la muestra presentaba una distribución no-normal mientras que

su análisis factorial confirmatorio obtuvo un GFI = 0,967, AGFI = 0,957, NFI = 0,30.³⁴

Propiedades psicométricas peruana de SUSES- ISTAS 21:

En relación a la adaptación de la prueba en Perú, Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, realizaron un estudio en Arequipa en el ámbito de salud, construcción, minería, agroindustria entre otros, se obtuvo un coeficiente de Cronbach de 0,90 y una varianza de 58,9%, respecto al análisis, obtuvo un valor de KMO= 0,9, asimismo obtuvo una significancia de 0,0 y finalmente una esfericidad de la prueba de Bartlett's' obteniendo un valor de 10295,9. Los 46 items de la prueba obtuvieron valores aceptables; a excepción de 5,2 y el 2,2 los cuales obtuvieron un valor de 0,3 y 0,4.³⁵


Confiabilidad y validez:

Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha.

Validez y confiabilidad contrastadas internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia.


Anexo 4: Autorización de uso de instrumentos

SUCESO/ISTAS 21 – Versión Breve

 **VANIA ROSALIA POZO...** Ayer
para Susesoistas21 ▾

Buenas tardes, mi nombre es Vania Pozo Vallejos soy estudiante peruana de Enfermería. El presente correo es para consultar si el Cuestionario SUSESOSTAS21 es de libre acceso o en todo caso solicitar su uso puesto que estoy realizando interesada en realizarlo para mi trabajo de investigación, de igual forma el cuestionario sería citado según lo indicado las normas Vancouver.

Me despido esperando su pronta respuesta.

 **Susesoistas21** 1:28 p. m.
para mí ▾

Estimada Vania:
No existe una limitación para el uso del cuestionario. Hay que recordar, en todo caso, que los valores que se dan para los diferentes niveles de riesgo solo pueden ser válidos para Chile, donde se hizo el trabajo de validación, aunque pudieran ser más o menos similares en otros países latinoamericanos.
También es recomendable que, de hacerse una medición, se completen todos los pasos de la metodología (porque "un cuestionario es mucho más que un cuestionario", como sostienen algunos expertos, Kristensen, 2010).
Atentamente
Equipo SUSESOSTAS21

Anexo 6: Certificados de validez de contenido de instrumento del autocuidado laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del experto validador: Julia Pilar Llacsa Molina

DNI: 10153241

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01	Universidad Nacional del Callao	Licenciada en enfermería	5 años
	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Enfermería en cuidados intensivos pediátricos	
02	Universidad César Vallejo	Maestra en gestión de los servicios de salud	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR
01	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao	Enfermera Intensivista pediátrica	Lima
02			



Lic. PILAR LLACSA MOLINA
Enfermera Intensivista
Pediátrica
CEP. 33064 RNE. 10791

03 de agosto 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres dl experto validador: Moran Olaya, Roxana Maribel

DNI: 40400569

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01	Universidad Nacional de Tumbes	Licenciada en enfermería	5 años
02	Universidad San Pedro	Enfermería en Cuidados Quirúrgicos	
03	Universidad San Pedro	Maestro en Gestión del cuidado de enfermería	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR
01	Hospital de Apoyo II de Sullana	Enfermera instrumentista	Sullana
02	Universidad César Vallejo	Docente	Piura


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE APOYO II SULLANA

Lic. Enl. Roxana M. Moran Olaya
CEP. 42768

3 de agosto 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir No aplicable ()

Apellidos y Nombres del experto validador Cachay Sanchez, Irma

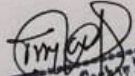
DNI: 16418834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Docencia e investigación	2004 - 2014
02	Universidad Faustino Sánchez Carmona Universidad Nacional del Callao	Salud Pública Crecimiento y desarrollo del Niño	1998. 2016 - 2017.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR
01	I-4 Pachitea	Enfermera Coordinadora	Piura
02	Universidad Nacional de Piura	Docente	Piura Castilla


Mgter. Irma Cachay Sánchez
CERNANSA SELLO

03

__ de Agosto 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (x) No aplicable ()

Apellidos y Nombres dl experto validador: Gonzales Carmen Lorena

DNI: 41393204

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01	Universidad Nacional de Tumbes	Licenciada en enfermería	2006
02	Universidad San Pedro	Segunda especialidad en enfermería en salud familiar y comunitaria	2016
03	Universidad San Pedro	Maestro en gestión del cuidado de enfermería	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR
01	C.S Comunidad Saludable	Jefa de enfermeras	Sullana
02			

J. REGIONAL DE SALUD - I. C. C. MNSA
C. S. COMUNIDAD SALUDABLE
Carmen Lorena Paole Guizales
CEP: 4548
ESP. SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
RECEP: 14450

06 de agosto 2022

Anexo 7: Registro Nacional de Grados Académicos y títulos profesionales

3/8/22, 19:20



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LLACSA MOLINA, JULIA PILAR DNI 10153241	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS Fecha de diploma: 11/02/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
LLACSA MOLINA, JULIA PILAR DNI 10153241	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/11/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
LLACSA MOLINA, JULIA PILAR DNI 10153241	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/06/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
LLACSA MOLINA, JULIA PILAR DNI 10153241	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MORAN OLAYA, ROXANA MARIBEL DNI 40400569	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/03/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i>
MORAN OLAYA, ROXANA MARIBEL DNI 40400569	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/07/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i>
MORAN OLAYA, ROXANA MARIBEL DNI 40400569	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: ENFERMERIA EN CUIDADOS QUIRURGICOS Fecha de diploma: 18/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
MORAN OLAYA, ROXANA MARIBEL DNI 40400569	MAESTRO EN GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2017 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CACHAY SANCHEZ, IRMA DNI 16418834	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/06/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
CACHAY SANCHEZ, IRMA DNI 16418834	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/02/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
CACHAY SANCHEZ, IRMA DNI 16418834	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚZ GALLO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ CARMEN, LORENA PAOLA DNI 41393204	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/08/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i>
GONZALEZ CARMEN, LORENA PAOLA DNI 41393204	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/05/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i>
GONZALEZ CARMEN, LORENA PAOLA DNI 41393204	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 07/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
GONZALEZ CARMEN, LORENA PAOLA DNI 41393204	MAESTRO EN GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2017 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	PORTERO RAMOS DARWIN BRUDY POZO VALLEJOS VANIA ROSALIA
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	"RIESGO PSICOSOCIAL Y AUTOCUIDADO EN COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE PIURA"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ENFERMERIA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	14/09/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	11 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.942
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

SE ACEPTARON LOS 20 ÍTEMS INICIALES.


Estudiante: Portero Ramos Darwin Brudy
DNI : 77699107


Estudiante: Pozo Vallejos Vania
DNI : 77270220


Estadístico: Lic. Miguel Angel Paucar Espinoza
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPEN N° 1035

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES :	PORTERO RAMOS DARWIN BRUDY POZO VALLEJOS VANIA ROSALIA
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	"RIESGO PSICOSOCIAL Y AUTOCUIDADO EN COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE PIURA"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ENFERMERIA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	TEST DE AUTOCUIDADO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 Kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	14/09/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	11 Trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.965
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)

SE ACEPTARON LOS 20 ÍTEMES INICIALES.



 Estudiante: Portero Ramos Darwin
 DNI : 77699107



 Estudiante: Pozo Vallejos Vania
 DNI : 77270220



 Estadístico
 Lic. Miguel Angel Paucar Espinoza
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESPEN N° 1035



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales y autocuidado en colaboradores de la Universidad César Vallejo Piura", cuyos autores son PORTERO RAMOS DARWIN BRUDY, POZO VALLEJOS VANIA ROSALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA DNI: 40362180 ORCID: 0000-0002-5829-4422	Firmado electrónicamente por: CPULACHEH el 19- 12-2022 23:32:40

Código documento Trilce: TRI - 0483613