



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Riesgos Psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una
empresa constructora de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS

Miranda Apolinario, Emilia Rocio (orcid.org/0000-0002-5501-5053)
Ramirez Quiñones, Brigitte Kimberley (orcid.org/0000-0002-0963-7767)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre que me ilumina en este proceso y por ser mi soporte para seguir adelante. A su vez a la Madre de mi compañera, por ser la fortaleza y motor para ella. Sin duda dedicárselo con mucho amor a mi pequeño hijo.

Agradecimiento

Primeramente, agradecemos a Dios por la salud y la sabiduría que él nos da en este proceso. Agradezco a mi asesor Martin Castro, ya que nos guía en el proceso de realización de tesis, y por su gran paciencia y constancia con nosotras. A mi Madre, Beatriz G, que, siempre soñó que culminara esta hermosa carrera por lo que no pudo acompañarme hasta el final de este camino.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de Datos	19
3.7 Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	33
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de hipótesis de la relación entre Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores.	19
Tabla 2. Relación entre el aspecto laboral y estrés laborales en los trabajadores.	21
Tabla 3. Prueba de hipótesis entre el aspecto personal y estrés laboral en los trabajadores.	23
Tabla 4. Estrés laboral según sexo de los trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022	25
Tabla 5. Riesgo psicosocial según sexo de los trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022	26

Índice de figuras

Figura 1. Relación de Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores.	20
Figura 2. Figura de dispersión del aspecto y estrés laborales en los trabajadores.	22
Figura 3. Figura de dispersión entre el aspecto personal y estrés laboral en los trabajadores	24

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, siendo un tipo de investigación básica, con un enfoque correlacional, con un muestreo no probabilístico, con una muestra de 200 obreros de construcción civil de una empresa constructora de Lima. El instrumento que se consiguió para recoger datos sobre el riesgo psicosocial fue la escala RIPS- ROME creada por Roncal (2018), y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS para recoger datos del estrés laboral, sustentada por Ivancevich & Mattenson adaptada por Takamura (2020). Así mismo siendo promotores del bienestar de la salud tanto físico y psicológico dicha investigación aportaría a las organizaciones públicas o privadas, ha visibilizar indicios que pudieran encontrar sobre las variables de estudio. Concluyendo que dichas variables se relacionan de forma significativa y positiva entre ambas variables.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, obreros de construcción civil.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychosocial risk and work stress, being a type of basic research, with a correlational approach, with a non-probabilistic sampling, with a sample of 200 civil construction workers from a construction company in Lima. The instrument that was obtained to collect data on psychosocial risk was the RIPS-ROME scale created by Roncal (2018), and the ILO-WHO work stress scale to collect data on work stress, supported by Ivancevich & Mattenson adapted by Takamura (2020). Likewise, being promoters of both physical and psychological health well-being, this research would contribute to public or private organizations, making visible evidence that they could find on the study variables. Concluding that these variables are related significantly and positively between both variables

Keywords: Psychosocial risk, work stress, personal aspect, civil construction workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo se logra identificar el incremento de somatización producto del estrés, en su mayoría se encuentran en las empresas, por ello que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS,2020), manifiesta que el estrés laboral tiene alteración en el comportamiento y en lo fisiológico, por lo tanto, mientras exista riesgos psicosociales latentes, las consecuencias son muy comprometedoras con los colaboradores. Así mismo, los riesgos psicosociales se dan en un 20% y 50% en los estados de países en proceso de avance, mientras en países ya avanzando se presenta un 10%, algunos países en pleno desarrollo tienen poco acceso a los servicios de atención a los colaboradores. Consiguientemente las variables que se estudian evidencian que, a nivel del mundo, según la Agencia de Europa (EU, OSHA,2021) refiere que: el riesgo psicosocial es la posibilidad que un trabajador de una organización padezca daño mentalmente como físico, donde esta tendría un efecto perjudicial en la organización afectando de forma directa a los colaboradores, un 25% de obreros manifestaron que padecieron de estrés a lo largo de su labor, y un 23% indica que su labor no es satisfactoria. También, el Instituto Nacional de Estadística e informática INEI (2020), indica que en Latinoamérica se demuestra un 50% en tragedias, puesto que el riesgo psicosocial atribuye que el trabajador tenga un desgaste en su estado psíquico y físico. Así mismo, el Ministerio de trabajo promoción y empleo (MTPE,2019) indica que, los riesgos se suscitan en un centro laboral donde se dirige la organización y la obra. En Latinoamérica se da en un 50% en tragedias, puesto que el riesgo atribuye que el trabajador no esté óptimo en sus condiciones físicas ni psicológicas.

A nivel local, el ministerio de salud (MINSA,2018), contribuye que el 32,9% de los habitantes que laboran en una empresa tiende a sufrir de estrés, como Cajamarca, Huaraz y Ayacucho se evidencia un porcentaje menor con 25.9%, esto quiere decir que el estrés altera paulatinamente en Lima. El estrés laboral podría llevar a problemas físicos y mentales que afectarían al trabajador. Según Rolando (2020), el estrés laboral es considerado como una "enfermedad silenciosa", qué lograría generar angustia, depresión entre otras. Así mismo se demuestra que el 80% de las tragedias laborales se da por un mal manejo dentro de la organización, es decir

pocas capacitaciones e implementaciones necesarias. Según el INEI, (2022). En el Perú realizaron una encuesta a 2200 trabajadores, uno de los departamentos fue, Huaraz y Cusco, Apurímac, 6 trabajadores de 10 indicaban que el laburo y la vida es muy acelerada y un 58 % de los entrevistados indicaron que sienten estrés dentro de la empresa. Según, MTPE (2020), el riesgo psicosocial esta direccionado con esfuerzo y un 17% bajo rendimiento laboral, dónde están asociadas estas patologías como el burnout y el hostigamiento laboral. Un 30% de trabajadores tienden a sufrir de estrés. En el presente trabajo se demostró que el 80% de las tragedias laborales se dan motivo a un mal manejo del personal, escasa instrucción y poca atención al trabajador, teniendo como consecuencia al estrés laboral. Por lo tanto, el alto riesgo psicosocial está vinculado con el estrés, a mayor riesgo laboral incrementa la inconformidad del obrero, así mismo se podría dar menos productividad, ausentismo, incumplimiento de roles entres otras demandas que podría provocar accidentes indeseados (OMS, 2020). Por ende, nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de Lima,2022?

Debido a ello, es importante estudiar sobre las variables poco estudiadas en Lima metropolitana, siendo el riesgo psicosocial y el estrés laboral, por lo que se ha percibido e incrementado bajo la realidad pandémica, donde los trabajadores de la empresa constructora han tenido que emigrar de su ambiente laboral a sus hogares, convirtiéndolos en oficinas, muchas veces sin las herramientas necesarias para un desempeño favorable. Del mismo modo, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020), indica que trabajadores tuvieron que fusionar su vida personal con lo laboral, el cuidado de los hijos con las horas de trabajo, percibiendo con una jornada mayor a las 8 horas, esto provoca fatiga y estrés laboral, incluso muchos colaboradores, preferían ir a su lugar de trabajo, ya que las condiciones en su ambiente familiar impedían desempeñar de forma adecuada. Con lo anteriormente mencionado, la emergencia producida por la COVID-19, impulso a las empresas a implementar nuevas estrategias para salvaguardar la integridad de sus colaboradores, sin embargo, el miedo, incertidumbre, aislamiento, han mellado emocionalmente a los colaboradores, esto ha sumado a la suspensión perfecta, que permitió vulnerar los derechos de los trabajadores. Por otro lado, OIT (2020),

se observó al empleado a trabajar sin las medidas de seguridad, aprovechándose de la necesidad de muchas familias, carentes de dinero, estabilidad financiera y trabajo, por este motivo, la investigación permite identificar si se encuentra relación entre el riesgo psicosocial y el estrés, siendo importante el estudio en el ámbito de la psicología organizacional. La presente investigación se realizó en colaboradores de una constructora de Lima Metropolitana, por ende este trabajo tiene como justificación una población poco explorada, donde podría existir mayor probabilidad de riesgos psicosociales y estrés laboral, permitiendo así brindar nuevos conocimientos que servirá para su aplicación en distintas áreas de la psicología, siendo un trabajo innovador no solo por las variables de estudio, si no, también por la población que se aplicará, por lo que contribuiría a nuevas investigaciones a futuro. Finalmente, siendo promotores del bienestar de la salud tanto físico y psicológico dicha investigación aportaría a las organizaciones públicas o privadas, ha visibilizar indicios que pudieran encontrar sobre las variables de estudio, así mismo, desde el punto de vista social esto permite que otros investigadores estudian esta problemática en distintas poblaciones identificando las similitudes o diferencias ante los resultados que se obtendrán. Teniendo en cuenta que la mayor fuerza y valor que tiene una empresa son sus colaboradores, por lo que el cubrir sus necesidades básicas, previniendo futuros accidentes y/o dificultades que puedan convertirse en posibles patologías.

Con lo anteriormente mencionado se describen los objetivos siguientes: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. También los objetivos específicos: Determinar la relación entre el estrés laboral y el aspecto laboral en los trabajadores; determinar la relación entre el estrés laboral y el aspecto personal en los trabajadores; describir el nivel de riesgo psicosocial según sexo y describir el nivel de estrés laboral según sexo de los trabajadores. Por consiguiente, las hipótesis que se presentan en la investigación se dividen en general HG: Existe relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una constructora de Lima,2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional tenemos a Mora et al. (2018), donde tuvieron como objetivo un plan de intervención para las variables riesgo psicosocial y el estrés, su diseño fue descriptivo, el instrumento empleado fue la batería de factores de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés. Su muestra estuvo compuesta por 32 trabajadores, 22 varones y 10 mujeres; los resultados arrojaron un $P=0,50$, confiabilidad de 95%. Concluyendo que, están asociadas ambas variables, por lo que, a mayor riesgo psicosocial dentro de la organización, el estrés se incrementa repentinamente.

Del mismo modo tenemos a Arce et al. (2020). En su estudio tuvieron como objetivo indagar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales. El diseño fue descriptivo y correlacional, utilizaron el cuestionario del nivel estrés y la batería de riesgos psicosociales. La muestra fue aplicada a 35 trabajadores del centro. Los resultados arrojan un p valor de $p=0,05$, así mismo muestran que el 31.4% de los colaboradores tiene un elevado estrés y un 37,1% de nivel medio en riesgo psicosocial. Concluimos que, si existe un nivel alto de riesgo, se incrementaría el estrés laboral en los colaboradores.

A su vez, Córdova et.al, (2019), tuvieron como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. El diseño fue correlacional. Su resultado fue una correlación positiva entre las dimensiones obteniendo una $\rho = .508^*$; $.493^*$; $.416^*$; $.489^*$; $-.451^*$; 238, respectivamente y una significancia estadística < 0.00 que, por su parte se encontró que el 18% tiene un índice de altas demandas en riesgo psicosociales y un 36% presenta un nivel controlado y un 30% altos niveles de estrés laboral, asociados con síntomas depresivos. Se concluye que, los colaboradores evidencian síntomas de estrés, ansiedad y depresión debido a la presión laboral.

Por su parte, Braganza (2018), su objetivo es describir los principales niveles de estrés relacionado con el riesgo y cómo influye en los colaboradores. Su diseño es descriptivo, correlacional. Su muestra fue de 50 participantes. El instrumento fue el Cuestionario de valoración de factores psicosociales de Navarra. Como resultado se determina la correlación entre las variables $p=0.005$, así mismo un 34% se

mostraron insatisfechos en la organización por la presión y las horas extras laborables y el 12 % evidenciaron sentirse satisfechos. Se concluye que, un grupo de trabajadores se sienten insatisfechos por el incremento del estrés en la organización.

Toinga, (2021). tuvo como objetivo identificar las relaciones que existen entre las dos variables riesgos psicosociales y estrés. Su diseño fue correlacional. Utilizaron el cuestionario de estrés y la encuesta de riesgo. Su muestra fue de 129 trabajadores. Los resultados arrojaron un $p= 0.002$, con una rho 0.579 así mismo resulta que, el estrés laboral influye en la organización, por lo que afecta en el desempeño de los trabajadores generando inestabilidad, carga laboral y un apoyo inadecuado en la empresa.

Así mismo, Álzate et.al (2021). Tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que causan estrés. Su diseño fue cuantitativo. Su muestra fue de 225 maestros con edad de 35 y 50 años. Sus resultados mostraron que, obtuvieron un $p=0.001$, con rho 0.588 así mismo se concluye que, a mayor incremento de trabajo, y tareas no programadas elevaría el nivel de estrés.

Por lo tanto, Aranda et.al. (2018). analizo la relación entre el riesgo psicosocial y los síntomas de estrés. Su método fue descriptivo y transversal. Su muestra fue 150 trabajadores ,83.6% damas y 16% varones. Utilizaron la escala de síntomas de estrés y la escala de factores psicosociales. Los resultados arrojaron que un 50% tuvieron síntomas como depresión, sudoración de manos, cefaleas, irritabilidad algunos síntomas del estrés, y un 47.3% carga en el ámbito laboral. Se concluye que los trabajadores a mayor carga laboral presentan sintomatología como, depresión, sudoración de manos, cefaleas, irritabilidad siendo estos síntomas del estrés, se evidencio más en damas que en varones.

Por último, Murrieta. (2020). Identifico la relación que hay entre el factor de riesgo psicosocial y el estrés. Su diseño fue, con diseño cuantitativo, correlacional causal. El cuestionario utilizado fue STP y la escala mexicana desgaste emocional. Una muestra de 270 empleados de 20 y 60 años. Los resultados obtenidos fueron que un 45.2% carga excesiva de presión en la organización y el 54.8% el inadecuado manejo y control del estrés concluye que a mayor presión en los colaboradores y

un inadecuado manejo en la organización están predispuestos a padecer estrés laboral.

Así mismo en el ámbito nacional, Espinoza (2020) en su estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés. El tipo de estudio fue correlacional, es de tipo aplicativo. El instrumento es el cuestionario (COPsoQistas21), y la escala de la OIT-OMS. La muestra es de 58 colaboradores. Los resultados indicaron una significativa de 0,7 y una correlación de 0,545 y un 47% alto en varones y mujeres 38 % moderado. Por lo tanto, hay una relación entre ambas variables. Se concluye que, a mayor presencia de riesgo, se elevaría el estrés en los trabajadores.

Por lo tanto, Carhuachin (2020), Su objetivo fue determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés en los colaboradores. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 132 trabajadores de almacén. Se valido por juicios de expertos y se concluye que era confiable por Alfa de Cronbach. Los resultados fueron hallados con un valor de significancia de $RHO= 0.00$ menor $alp<0.05$. Se concluye que hay incidencia significativa, por lo que a menor sea el riesgo psicosocial, menor estrés laboral.

Becerra, et.al. (2021), Determino los riesgos psicosociales y el estrés laboral, el tipo de investigación fue correlacional, y usado el instrumento que se adaptó a una estrategia de investigación, que se aplicó a 436 trabajadores con los instrumentos para la calificación. Obtuvimos resultados con una relación significativa alta entre las dos variables ($r=0.66$, $p<0.002$), el tipo de estrés laboral ($r=0.37$, $p<0.001$). En cuanto a los obreros afectados (55.7%), asimismo un 53.9% vienen laborando de forma informal. Así mismo se concluye que, los obreros que trabajan en una empresa informal presentan más estrés laboral y riesgo psicosocial.

Paucar, (2017). Su objetivo fue determinar que existe relación entre el Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral. El diseño fue no experimental, tipo correlacional y descriptivo. Su muestra fue de 200 personas. El cuestionario que utilizaron fue SUSESO/ISTAS21, tuvo como resultado visible en los operarios lo cual es promedio con el estrés, por lo que se obtuvo igualdad en los niveles. Así mismo las

damas representan una categoría más elevada que los varones ($p < 0.05$). Se concluye que los operarios de género femenino sufren un alto índice de estrés laboral dentro de la estructura organizacional, a comparación de los varones que tienen un nivel promedio.

Meza, (2021), relacionó el estrés y los riesgos psicosociales, diseño es descriptivo - correlacional. Utilizo el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ). Los resultados mostraron que tuvo una correlación donde calificó una relación significativa de 0,976 entre estrés y riesgos psicosociales en los colaboradores. Se concluye que, si los trabajadores manifiestan estrés laboral, existe un alto índice que podría existir riesgos psicosociales.

Brume, (2019). Tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo y el estrés laboral. Su investigación fue descriptiva, cuantitativa. Su muestra fue de 200 obreros varones. Los resultados manifiestan una correlación entre las dos variables, arrojó un 45.5% de los trabajadores carecen de un inadecuada gestión y tiempo en el trabajo y un 27.5% tiene participación y responsabilidad. Concluimos que los trabajadores que tienen un nivel inadecuado de gestión, tienen mayor probabilidad de sufrir estrés, por lo que un pequeño grupo que tiene participación y responsabilidad tiene menos probabilidades.

Aguilar, (2020). Comparo los incidentes de riesgo psicosocial y el estrés laboral. Su diseño es cuantitativo y descriptivo. La muestra fue a 225 colaboradores, de jóvenes. Los resultados fueron lo siguiente, los riesgos psicosociales de nivel alto, fue predominante en un 18.7%, mientras que, la variable estrés es de nivel alto con un 21.1% de los trabajadores. Se concluye que a mayor riesgo psicosocial en los trabajadores mayor es el incremento del estrés laboral.

Chávez, (2020). En su investigación su objetivo fue determinar el riesgo psicosocial y el estrés laboral. El tipo de estudio es cuantitativo, observacional, correlacional, transversal. Se usó el instrumento de Cuestionario de Factores Psicosociales y el Maslach Burnout. Tuvo una muestra de 67 doctores. Los resultados arrojaron que las doctoras (46.1%) sufrían riesgo psicosocial, enfermeras (23.9%) y médicos (29.9%), por lo que se percibió riesgo psicosocial a nivel medio; luego apreciaron una alta demanda en los trabajos (49.3%) en la faena (61.2%). Se concluyó que, los

doctores y las enfermeras que reciben una alta demanda de trabajos en la faena dentro de la organización , tienden a tener mayor riesgo psicosocial y su vez padecer de estrés laboral.

Con relación a la base teórica del riesgo psicosocial se consideró las siguientes definiciones. Según Moreno, (2017) se indica que el concepto de riesgo psicosocial, se integra a través del derecho de la integridad de la salud mental y física, esta se da en la revolución francesa 1789 en el siglo xx, donde se reconoció formalmente por los DH, esta se da en la edad media y en las expectativas de los colaboradores de artesanía. Ya que antiguamente se padecía de problema de salud y afectaciones en los trabajadores como consecuencia de un inadecuado clima laboral. Por ello se empleó la ley de prevención para optimizar la seguridad en los colaboradores.

Según Naranjo, (2019) refiere que el riesgo psicosocial se da en el ámbito laboral y social, así mismo los colaboradores manifiestan sus cualidades y habilidades, a su vez su situación personal fuera del ámbito laboral, podría contribuir en su capacidad y estado de ánimo en el trabajo.

Según Diaz, (2018) indica que los riesgos psicosociales se caracterizan por que el colaborador tiene una relación dinámica dentro de la organización y sus experiencias o expectativas, podrían contribuir en su salud y en su ejecución laboral.

Según Jiménez et al., (2019) refiere que los riesgos psicosociales en una organización es difícil de entender, ya que, es un conjunto de hábitos y normas del colaborador .Así mismo los riesgos se podrían manifestar por la excesiva cargas de trabajos, ausencia de control, problemas con las jerarquías, el salario no equitativo, implementos no establecidos para la seguridad del colaborador, inadecuada interacción, estas podrían estar afectando negativamente tanto en salud física y psicológica del colaborador.

La teoría que explica el riesgo psicosocial es la de kasarek (1979), el que manifestó una manera de interacción entre el control y las demandas, se produce mediante altos niveles de estrés y demandas laborales excesivas, así mismo la organización no cumple con las implementaciones necesarias para el colaborador produciendo

el mínimo control e importancia por el colaborador. La teoría "Desequilibrio Recompensa -esfuerzo", Siegris (1982), realizó el modelo para identificar situaciones sociales no recíprocas en el ámbito laboral, anticipando la vulnerabilidad de las pérdidas laborales y problemas en la salud. Así mismo, la Teoría que explica el riesgo psicosocial para esta investigación es la de Roncal (2018), quien refiere que el riesgo psicosocial se caracteriza por la estructura de la organización, donde estas podrían influir en los colaboradores afectando su bienestar físico y psicológico, por ello, los riesgos psicosociales se encuentran en todos los lugares de trabajo, así mismo si, la empresa tiene una buena organización y aptos mecanismos de ayuda para el colaborador podría mejorar en el sector de riesgo. Es por ello que la autora manifiesta 2 dimensiones.

Aspecto laboral: Roncal (2018) manifiesta que se da en un espacio laboral y las funciones que cada colaborador desarrolla en conjunto de compañerismo. Así mismo Boada (2019). refiere que los colaboradores de una organización realizan varias funciones, donde es de suma importancia trabajar en un clima laboral óptimo y positivo.

Aspecto personal: Roncal (2018) indica que se da en relación con la familia, economía, carga personal, pareja, familia y entorno. Por lo tanto, Palacios y Martínez (2017). manifiesta que es el progreso de cada individuo, donde se enfoca a futuro; tanto en sus objetivos como en el aspecto de su vida, por ello cada colaborador debe comprometerse consigo mismo para que sus metas sean alcanzadas.

Continuando con la base teórica de la variable estrés laboral consideramos las siguientes definiciones. Según Stoica (2013), nos indica que la definición como tal estrés laboral nace en el año 1930, donde el cirujano Selye lo determinó con nombre del Síndrome de estar enfermo, el estrés tuvo impacto en la salud en el siglo XXI, considerándola como un mal laboral, refiriéndose a las altas demandas de trabajo, presión y hostigamiento, así mismo afectando a la salud y a la organización a corto y largo plazo.

Según Alarcón (2018) refiere que: el estrés laboral se manifiesta en una empresa, dando respuestas fisiológicas como conductuales y emocionales, donde

podría afectar a la organización. Según McGrath y Altman (1970) refieren que: el estrés laboral se manifiesta a través de una inestabilidad de requerimiento de tareas y la capacidad de realizarla. Según Osorio y Cárdenas (2017) nos indica que: el estrés laboral se da en una organización donde el colaborador tiene tareas externas e internas, donde la alta demanda de tareas podría afectar en su salud física y mental. Según Ortiz, (2020). El estrés se manifiesta en una organización debida a una alta demanda de tareas, presión y exigencias, donde tienen como consecuencias reacciones como agotamiento, malhumor, insomnio, depresión e irritabilidad.

Así mismo, la teoría que explica la variable del estrés laboral es la conductual, ya que el ser humano reconoce y responde frente a cualquier estímulo ya sea perturbador o agradable, generando respuestas óptimas o inadecuadas. (Skinner,1994). La teoría que explica el estrés para dicha investigación es la de Ivancevich & Matteson (1989), indican que el estrés es un deterioro tanto psicológico como físico, donde influye en el colaborador y su entorno. El trabajador no podría realizar sus funciones con eficacia, ya que hay una alta presión dentro de su entorno, así mismo no podría resolver obstáculos con facilidad, por lo que esto generaría síntomas de estrés.

Es por ello que estos autores manifiestan 7 dimensiones. Clima Organizacional: Ivancevich & Matteson (1989), nos refiere que: esta se encarga de dirigir a los colaboradores y las pautas que se establece, compuesto por el bienestar de calidad en la organización, donde influye en el crecimiento y el avance del trabajador. Por ello, Ruiz (2021). nos refiere que es la apreciación que tienen los colaboradores dentro de la empresa, donde nos referimos como es el manejo entre colaborador y la organización.

Estructura Organizacional: Ivancevich & Matteson (1989), nos indica la previa coordinación entre los colaboradores, por lo general se da en cuatro pasos en su mayoría de las empresas: planteamiento de objetivos, unión de esfuerzos, repartición de actividades y jerarquía. Así mismo, Gonzales (2019). nos indica que es la estructura de la organización, donde se basa en la jerarquía y diferentes actividades dentro de la empresa.

Territorio Organizacional: Ivancevich & Matteson (1989), nos indica que: Es la disposición del entorno para el colaborador. La inadecuada disposición de espacio podría ejercer cualquier riesgo psicosocial. En su aporte López, (2021). nos refiere que es el espacio de cada colaborador dentro de la organización que desempeña su labor.

Tecnología: Ivancevich & Matteson (1989), nos manifiesta que: son los insumos que utiliza cada colaborador para realizar de manera óptima cada trabajo, así mismo los programas de prevención que se ejecutan a los trabajadores. Así mismo, Escudero et.al (2017) nos indica que la organización cuenta con diferentes sistemas aptos para el desarrollo en el colaborador, estos instrumentos lo utilizarían para sus diferentes tareas.

Influencia del líder: Ivancevich & Matteson (1989), nos indica que la jerarquía influye en los colaboradores para lograr objetivos en conjunto. Por lo tanto, Castro (2017) refiere que es la capacidad de algún individuo para manifestar su liderazgo frente a un grupo, presentando sus diferentes capacidades.

Falta de cohesión: Ivancevich & Matteson (1989), nos indica que los colaboradores no se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo. Por ello, Alvarado (2019). refiere que los obreros no se sienten complacidos dentro de la empresa, ya que carece de normas o disciplinas.

Respaldo de grupos: Ivancevich & Matteson (1989), se basa en incrementar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, por lo que todos como equipo pueden llegar a un mismo objetivo. Asimismo, Monroy y Juárez (2019). nos indica que los colaboradores que trabajan en conjunto, manifestando comunicación, compromiso y coordinación tienen óptimos resultados.

La relación entre las variables, según la teoría conductista del estímulo respuesta, indica que las conductas dependen del entorno, siendo reforzadas por estímulos satisfactorios o desagradables. Entonces el estrés laboral podría tener una respuesta negativa en el ámbito laboral donde se produciría un riesgo psicosocial, indica que si un colaborador percibe de la empresa inadecuadas implementaciones en aportes de ayuda esto generará desagradables

satisfacciones; por lo que podría manifestarse conductas como faltas al trabajo, insatisfacción laboral, tardanzas, incumplimientos de tareas. En la teoría conductual de Skinner, reconoce que el ser humano responde frente a cualquier estímulo ya sea perturbador o agradable, generando respuestas óptimas o inadecuadas. (Skinner,1994). Así mismo, la teoría que respalda a la variable riesgo psicosocial es la teoría de Karasek (1979), manifestó una forma de interactuar entre el control y las demandas, se produce mediante altos niveles de estrés y demandas laborales excesivas, así mismo produciendo el mínimo control por parte del trabajador, entonces si un colaborador percibe demandas excesivas y un control inadecuado en su campo de trabajo es muy probable que tienda a sufrir riesgos psicosociales y a su vez estrés laboral. Entonces tenemos a, la teoría de Selye (1956). La teoría explica, como influye el estrés en el individuo y sus capacidades para enfrentar cualquier obstáculo o poder adaptarse a ella. Así mismo, generando consecuencias como sintomatologías tanto en lo físico y conductual en el individuo, donde él lo llamo síndrome del estrés.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

El tipo de investigación es básica, por ende, inicia por un marco teórico, donde tiene como objetivo ampliar el conocimiento científico. (Sánchez y Garza 2018). Así mismo, su enfoque es correlacional ya que explora la relación entre dos o más variables, empleando un análisis de coeficiente de correlación (Ato et al., 2013)

Diseño

La investigación es no experimental, transversal, dado que, no se manipulará ninguna variable, ya que se basa en conceptos y descripción de los sucesos. Así mismo está enfocándose en los grupos de estudio para examinar y describir las variables, por lo tanto, busca recoger datos exactos, para después analizarlos. (Serrano et.al 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Riesgo psicosocial

Definición Conceptual: El riesgo psicosocial tiene que ver con la auto eficiencia de cada colaborador, ya que esta fomenta o dificulta a los individuos que realizan sus actividades, experimentando o dificultando las tareas. (Roncal,2018).

Definición Operacional: Cuantificación obtenida por medio de la Escala para Medir los riesgos psicosociales RIPS- ROME, cuenta con 2 dimensiones, por lo que fue creada por Roncal (2018), cuenta con 19 ítems, su escala es de tipo Likert (1) siempre, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) casi nunca, (5) nunca. Así mismo, sus niveles de medición son de escala ordinal, bajo, medio, alto. Sin embargo, se realizó una validez por Liza (2022) en Lima-Perú.

Indicadores: Jornada laboral, espacio de trabajo, funciones a desempeñar, relación con los compañeros de trabajo y familia, relación entre el trabajo, salud, familia.

Escala de medición: *Ordinal*

Variable 2: Estrés laboral

Definición Conceptual

El estrés laboral es un deterioro tanto psicológico como físico, donde influye en el colaborador y su entorno. El colaborador no realiza sus funciones con eficacia, ya que hay una alta presión dentro de su entorno, por lo que el trabajador no puede resolverlas con facilidad, esto podría generar síntomas de estrés. (Ivancevich & Matteson, 1989)

Definición operacional

Cuantificación obtenida a través de la Escala de Estrés Laboral OIT - OMS, cuenta con 7 dimensiones (tecnología, estructura organizacional, territorio organizacional, respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, clima organizacional) y un total de 25 ítems. (Ivancevich & Matteson, 1989).

Indicadores

La variable estudiada estrés laboral cuenta con 7 dimensiones e indicadores: estrategia organizativa; intervención y efectividad; respaldo de metas; notoriedad dentro del grupo de trabajo; intervención y efectividad; uso adecuado de tecnología y espacio privado de trabajo.

Escala de Medición: El nivel es ordinal de tipo Likert con siete opciones de respuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Esta investigación se compuso por 476 trabajadores de ambos sexos en una empresa constructora de Lima, con edades de 18 años a 59 años, distribuidos en un total de todas las áreas. La población es un grupo de personas en específico que cumplen con una cadena de criterios donde podría ser de exclusión o inclusión (Gómez et.al 2016).

Criterios de inclusión

- ✓ Colaboradores de una empresa constructora
- ✓ Mayores de 18 años
- ✓ Colaboradores del área de construcción civil
- ✓ Varones y mujeres

Criterios de exclusión

- ✓ Personas que no acepten el consentimiento informado
- ✓ Personas con alguna discapacidad física (visual, auditiva) que impida la realización de las pruebas.
- ✓ Personas con descanso médico.

Muestra

Se trabajo con una muestra de 200 colaboradores del área de construcción civil de la empresa constructora de Lima. Gómez et.al (2016). La muestra es la determinación de un grupo específico que serán involucrados en dicha investigación con objetivos determinados.

Muestreo

En esta ocasión se seleccionó a los trabajadores de la empresa constructora mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El mismo consiste en elegir a los participantes según el criterio y disponibilidad del indagador. (Otzen & Manterola; 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La presente investigación utiliza la técnica de la encuesta, con el propósito de recopilar datos que atribuyan al investigador distribuyendo los instrumentos que han

de resolver de una manera anónima, mediante el Google forms, donde nos brinda la posibilidad de digitalizar las respuestas de forma óptima. (Arias,2020).

Instrumentos

Escala para medir riesgos psicosociales en el personal del sector salud (RIPS-ROME)

El instrumento creado por Roncal (2018). La escala se aplica de forma individual o colectivo, para el área ocupacional y organización, tiene 19 ítems que se divide en dos dimensiones.

En la versión original de Roncal (2018). Los resultados arrojaron una confiabilidad óptima con un alfa de Cronbach de 0.90.

Liza, (2022); validó el instrumento (RIPS-ROME) en trabajadores de una organización de telecomunicaciones en Lima, 2022. Su muestra fue de 250 trabajadores en Lima. Obteniendo un análisis confirmatorio de 19 ítems el que cuenta con adecuados índices, asimismo una adecuada confiabilidad ($\alpha = .90$). El presente estudio se realizó una confiabilidad piloto, los resultados arrojaron un alfa de Cronbach excelente de 0.898, así mismo la muestra fue de 50 trabajadores de una organización.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Publicado por la OMS y sustentado por Ivancevich & Matteson en 1989. Su administración del cuestionario puede ser individual o grupal. El instrumento original, fue aplicado a 38,072 trabajadores de producción para predecir el riesgo psicosocial, asimismo su confiabilidad de Cronbach fue de 0.966, lo que significa una alta confiabilidad.

Se califica tipo Likert ya que obtuvo 7 opciones.

Takamura, I (2020), adaptó a la realidad peruana, donde su muestra fue de 300 colaboradores, la misma que se compuso de 25 ítems el que cuenta con adecuados índices de ajuste, así mismo demuestra un ($\alpha = .93$) demostrando una excelente confiabilidad. El presente estudio realizó una confiabilidad piloto, donde sus resultados arrojaron un alfa de Cronbach buena de 0.786, la misma que se

compuso de 25 ítems, la muestra fue de 50 trabajadores de una organización constructora.

3.5 Procedimientos

Primeramente, se gestionó la autorización del instrumento a los autores que validaron en los últimos cinco años. Por ello, una vez conseguida la confirmación de los autores, se prosiguió con la digitalización de los instrumentos a través del aplicativo Google forms, que por consiguiente será enviado a nuestra muestra del área de construcción civil considerándolos para nuestra investigación. Entonces, se gestionó a la universidad la carta de presentación para facilitar el acceso a los trabajadores. Así mismo, se solicitó a RR. HH el acceso al grupo de WhatsApp donde están todos los colaboradores de construcción civil, se les indicará previamente a los trabajadores que manifiesten su voluntad de participar, así mismo se les indicará que su colaboración será anónima y que los datos brindados serán confidenciales con fines de investigación. Seguidamente, se pactó un horario y fecha de aplicación, de forma que, se pudiera crear una manera más sencilla la base de datos digitalmente. Por lo tanto, finalizando la administración de los instrumentos se realizó el respectivo análisis en relación a los objetivos manifestados, a través de Excel y programas estadísticos, por lo que serán prescritos mediante resultados, conclusiones y seguidamente con recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de Datos

Se empleo la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra aplicada es mayor a 50 personas, para luego mediante procesos estadísticos se pueda determinar si los instrumentos aplicados son paramétricos o no paramétricos, eligiendo según corresponda rho de Spearman o r de Pearson. Seguidamente, los datos se presentaron mediante tablas bilaterales, donde se determinará el nivel de significancia estadística o p valor, así como el nivel de correlación existente. Utilizando el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versión 26, Excel y estadísticas inferenciales y descriptas para responder los objetivos y absolver las hipótesis planteadas en el trabajo.

3.7 Aspectos Éticos

Acorde al código de ética de la Universidad César Vallejo (2022), se evitó el plagio en nuestra investigación. Por consiguiente, este trabajo se verá reflejado en la similitud con el acceso al turnitin. Siendo necesaria proteger la integridad de los colaboradores se les brindo indicaciones óptimas, y nos comprometemos a la discreción y la confidencialidad de los resultados que obtengamos. También, se basó en el código de ética (2017), que es de suma importancia brindar el consentimiento informado a los colaboradores. De tal modo se declara que todos los resultados obtenidos en dicha investigación son confiables y existentes por lo que fueron recogidos de manera real en el recojo de información. Así mismo, la investigación es auténtica y veraz reflejándose en la transparencia de ética, por lo que tiene como principio no hacer daño a ningún colaborador, en el criterio de equidad, se respetó a todos los participantes tanto en sus costumbres y su cultura accionando de una manera justa y responsable.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de hipótesis de la relación entre Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores.

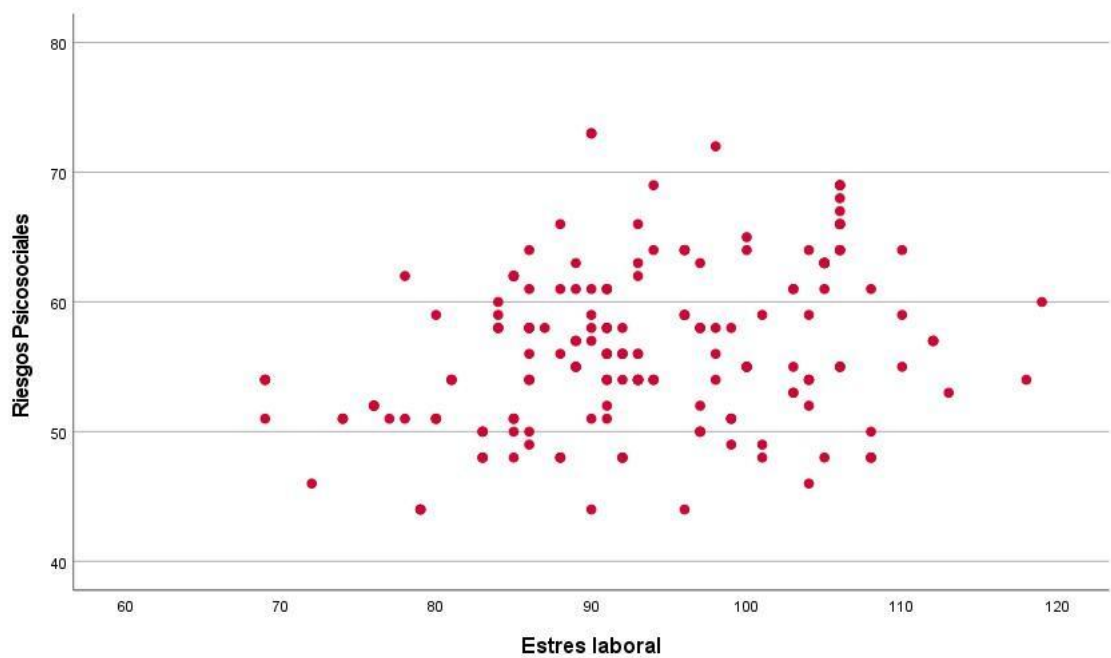
Correlaciones			Riesgos psicosociales	Estrés laboral
Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación		1,000	,305**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		200	200
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	Rho de Spearman	,305*	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		200	200

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

En la tabla 1, de acuerdo con prueba Rho Spearman se puede observar una correlación positiva entre Riesgos Psicosociales y estrés laboral siendo significativa ya que el p valor (sig.=0.000) resultó inferior a 0.05, lo que indica que existe relación entre las variables

Figura 1.

Relación de Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores.



En la figura 1 se evidencia que en la nube de puntos sigue una inclinación directa es decir se observa una relación lineal entre riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores, a mayor riesgo psicosocial mayor estrés.

Tabla 2.

Relación entre el aspecto y estrés laborales en los trabajadores.

Correlaciones

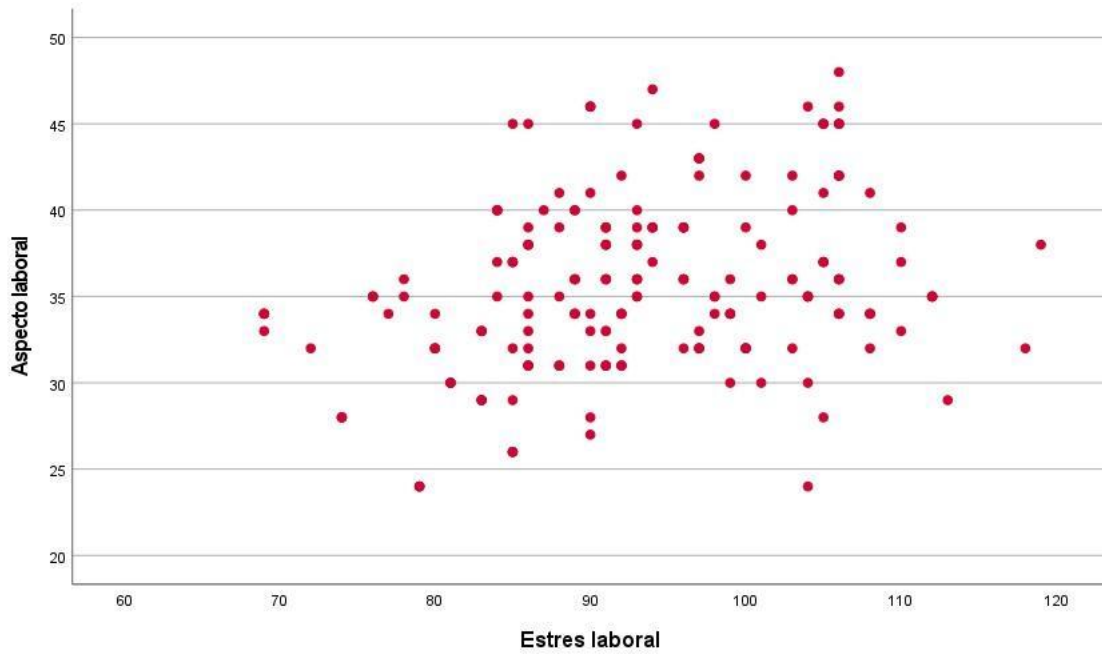
		Aspecto laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,254**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
	Coeficiente de correlación	,254**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

De acuerdo con la tabla 2, el análisis de correlación se evidencia que la correlación entre el aspecto laboral y estrés laboral salió significativa con un p valor (sig=0.000) resultó inferior a 0.05, es decir, hay relación entre el aspecto laboral y estrés laboral en los colaboradores.

Figura 2.

Figura de dispersión del aspecto y estrés laborales en los trabajadores.



De acuerdo con la figura 2, existe relación lineal entre riesgos psicosociales en aspecto laboral y estrés laboral en los colaboradores.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis entre el aspecto personal y estrés laboral en los trabajadores.

Correlaciones

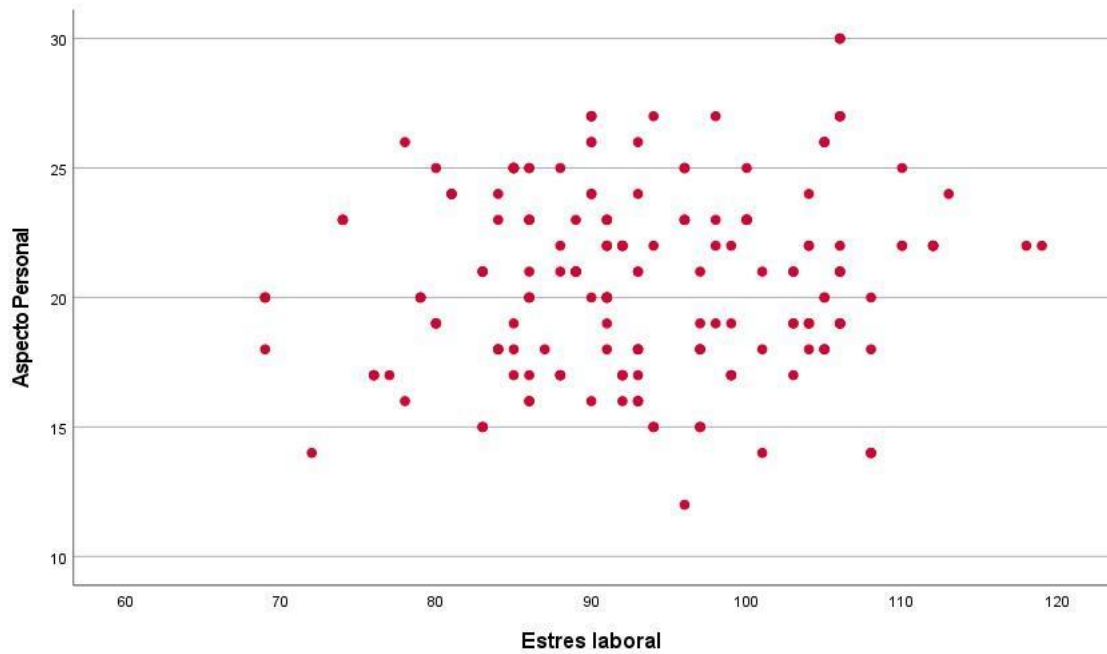
		Estrés laboral	Aspecto Personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

De acuerdo con la tabla 3, el análisis de correlación se observa que entre Riesgos Psicosociales en aspecto personal y estrés laboral salió significativa ya que el p valor (sig=0.000) resultó inferior a 0.05, en otras palabras, existe relación entre riesgos psicosociales en aspecto personal y estrés laboral. Finalmente, el coeficiente de correlación resultó 0.474

Figura 3.

Figura de dispersión entre el aspecto personal y estrés laboral en los trabajadores



De acuerdo con la figura 3, existe relación lineal entre riesgos psicosociales en aspecto personal y estrés laboral en los trabajadores de una empresa.

Tabla 4.

Estrés laboral según sexo de los trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022

Sexo		Estrés laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Femenino	N	34	40	27	101
	%	33.66%	39.60%	26.73%	100%
Masculino	N	29	39	31	99
	%	29,29%	39.39%	31,31%	100%

De acuerdo con la tabla 4, la mayor incidencia de las mujeres se ubica en el nivel de estrés regular (39.60%), y en el caso del sexo masculino también se encuentra la mayor incidencia en el nivel regular. Sin embargo, el nivel alto de estrés lo sufren los varones (31.31%). Entonces concluimos que los varones sufren más estrés que las mujeres.

Tabla 5.

Riesgo psicosocial según sexo de los trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022

		Riesgos psicosociales				Total
		Bajo	Regular	Alto		
Sexo	Femenino	N	31	45	25	101
		%	30,69%	44,55%	24,75%	100%
	Masculino	N	29	40	30	99
		%	29,29%	40,40%	30,30%	100,0%

De acuerdo con la tabla 5, se observa que tanto mujeres y varones presentan mayor incidencia en el nivel regular (44.55% y 40.40%). Hay que resaltar que, en el nivel alto, son los varones quienes presentan mayor incidencia de riesgos psicosociales que las mujeres (30.30%). Se concluye que, los varones tienden a sufrir mayor riesgo psicosocial.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una organización constructora de Lima. Se encontró una relación entre las variables, la misma que fue positiva y estadísticamente significativa ($Rho = 0.000$). Estos resultados se asemejan a los de Becerra, et.al. (2021), en el que se evidenció que el riesgo psicosocial correlacionó con el estrés laboral de manera positiva y alta ($r=0.66$, $p<0.002$). Arce et.al (2020); Braganza (2018), también, obtuvieron una correlación positiva entre ambas variables; indicando que, existe un nivel de riesgo alto, que podría incrementar los síntomas del estrés laboral y otros manifestaron insatisfacción por el incremento de las actividades laborales y por no contar con los recursos necesarios.

Desde la teoría y la lógica el riesgo psicosocial, está asociado a los altos niveles de estrés y exigencias laborales, así mismo la organización no cumple con las implementaciones necesarias para el colaborador produciendo el mínimo control e importancia por el trabajador (Kasarek, 1979). Es por ello, que, algunos trabajadores sufren drásticamente tanto en lo emocional y físico, perjudicando al ámbito familiar y laboral. (Skinner,1994). Así también, el estrés laboral es un componente que genera deterioro psicológico y físico en las personas (Ivancevich & Matteson 1989).

Por consiguiente, respecto al primer objetivo específico, se encontró que el estrés laboral y el aspecto personal, tuvieron una correlación positiva, significativa $Rho = 0.000$, $p < 0.01$. Se rescata a Meza, (2021), quién evidenció que el riesgo psicosocial correlacionó con el estrés laboral de manera positiva y alta ($r=0.97$, $p<0.002$) Las diferencias que se evidenciaron, pueden aportar a la normalidad de la disposición de los datos en el caso de Carhuachin (2020), estos resultados fueron obtenidos a través de un método distinto para la correlación. Seguidamente, se concuerda con Toinga, (2021), quién obtuvo una correlación positiva y significativa $R=0,579$ se concluye que el estrés laboral afecta en la vida personal del colaborador, generando inestabilidad emocional.

Es factible, sustentar teóricamente la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, debido a que el ser humano responde frente a cualquier estímulo ya sea perturbador o agradable, generando respuestas óptimas o inadecuadas (Skinner,1994). Así mismo, la teoría del riesgo psicosocial, pone de manifiesto una forma de interacción entre el control y las demandas, que se produce mediante altos niveles de estrés y demandas laborales excesivas, así mismo produciendo el mínimo control por parte del trabajador.

En el segundo objetivo específico, se encontró que el estrés laboral y el aspecto laboral en los colaboradores, correlacionaron de manera positiva y significativa ($RHO=.047$, $p < 0.00$) quiere decir que si existe relación entre las dos variables, datos que se asemejan a los hallados por Álzate, (2021), en cuyo trabajo el riesgo psicosocial correlacionó de manera positiva y alta ($r=0.588$, $p<0.001$), concluyendo que, a mayor incremento de trabajo, y tareas no programadas elevaría el nivel de estrés en los trabajadores. Esta similitud lograría explicarse por las características de las muestras, por lo que fueron muy semejantes en ambos casos. Por ello que Palacios y Martínez (2017), refieren que es el progreso de cada individuo, donde se enfoca el futuro y su vida cotidiana, por lo tanto, cada trabajador debe comprometerse consigo mismo para que sus metas sean alcanzadas.

Así mismo, la relación encontrada entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral se comprende mejor si mencionamos a Karasek (1979), quien refiere que, si un colaborador percibe demandas excesivas y un control inadecuado en su campo de trabajo, es muy probable que tienda a sufrir riesgos psicosociales y a su vez estrés laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que el estrés laboral según sexo de los colaboradores de la organización constructora, se aplicó tanto al sexo femenino y masculino, teniendo en cuenta el rango de edad 18 a 59 años, entonces, el estrés laboral se ubica con mayor incidencia en mujeres en el nivel de estrés regular (39.60%) y en los varones también se encuentra con mayor incidencia en el nivel regular, sin embargo en los varones se da en un nivel alto (31.31%) concluyendo que se evidencia niveles altos de estrés, en los varones, generando sintomatologías como agotamiento, desgaste emocional y físico.

Por lo que no concuerda con algunas investigaciones, que a mayor carga laboral mayor sintomatologías del estrés laboral, estos niveles elevados se evidenciaron en un mayor porcentaje en mujeres que en varones. (Aranda et.al.,2018). Entonces, no concordamos con otra investigación, donde los niveles de estrés laboral indica que el género femenino tiende a sufrir mayor estrés laboral, ya que las mujeres tienden a realizar varias actividades entre el hogar y en el ámbito laboral a comparación de los varones que tienen un nivel promedio de estrés. Concluimos que, según las investigaciones planteadas por otros autores, las mujeres suelen realizar varias actividades a la vez, el hogar, el trabajo entre otras, y esto generaría síntomas como, agotamiento, cansancio mental e incluso estrés laboral. (Paucar,2017). Sin embargo, estas investigaciones fueron en otra población diferente a la nuestra, ya que nuestra muestra y población fueron en trabajadores de construcción civil, donde ellos requieren de mayor desgaste emocional y físico por el trabajo que realizan.

Desde la Teoría de Selye (1956). Nos explica cómo el estrés laboral influye en el individuo, en sus capacidades para enfrentar cualquier estímulo que le perturbe, así mismo generando síntomas físicos y mentales, como agotamiento mental y lesiones del organismo.

Siguiendo, el cuarto objetivo de la variable riesgo psicosocial por sexo se encontró que tanto en varones como mujeres presentan mayor incidencia en el nivel regular (44.55% y 40.40%), y un nivel alto en los varones (30.30%). Entonces concluimos que los varones podrían sufrir mayor riesgo psicosocial.

Finalmente, los niveles de riesgo psicosocial y estrés se elevaron en los varones 47% alto y mujeres 38 % moderado, teniendo en cuenta una significativa de 0,7. Teniendo en cuenta que a mayor presencia de riesgo psicosocial mayor estrés laboral. (Espinoza,2020). Concluimos que los varones tienden a sufrir mayor riesgo psicosocial que las mujeres, los hombres tienden a tener mayores demandas de trabajo y de esfuerzo y con pocos recursos dentro de la empresa. Considerando a Brume, (2019), dado que, los resultados se asemejan mucho a la investigación. Los trabajadores varones tienen un 45% más probabilidades de sufrir riesgos

psicosociales que las mujeres que es un 27,5%. Se concluye que en su mayoría los varones reciben más carga laboral, entre otras de esfuerzo mayor; por lo tanto, no hay una adecuada gestión laboral y son pocos los recursos que se adquiere dentro de la empresa.

Entonces, la teoría que respalda al riesgo psicosocial, es la de Demanda y control, estas se dan en un ambiente organizacional donde hay una mala gestión, altas demandas de trabajo, alto control (Jerarquía), alta tensión y un clima laboral no apto. El colaborador no recibe apoyo y así mismo pocos recursos, esto podría relacionarse con su salud y generando riesgos independientemente. (Karasek,1979).

Así mismo, hubo dificultades al adquirir el permiso del autor de uno de los instrumentos y los horarios para la recolección de datos, los cuales no fueron establecidos, por lo que se tuvo que adaptar según la disponibilidad de la empresa. Sin embargo, se puede concluir que, la presente investigación aportara información valiosa para el área organizacional, incrementando los conocimientos acerca del riesgo psicosocial y estrés laboral en obreros de construcción civil.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación positiva y significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores de una organización constructora de Lima. Indicando que, a mayor riesgo psicosocial caracterizado por la jornada laboral, los espacios de trabajo, las funciones que desempeñan, las relaciones con los compañeros, familia, la salud, la economía y la alimentación inadecuada, se asocian con la presencia del estrés laboral.

Segunda: El aspecto laboral y el estrés laboral en los colaboradores se correlaciona de manera positiva y significativa. Esto indica que, a mayor aspecto laboral caracterizado a las funciones y labores que desempeña el trabajador dentro de la empresa generaría mayor estrés laboral.

Tercera: El aspecto personal y el estrés laboral en los trabajadores tienen una correlación positiva y significativa. Lo cual significa que, a mayor aspecto personal que se caracteriza en su vida, carga personal, problemas familiares e incluso de parejas, se asocian con la presencia del estrés laboral.

Cuarta: Los niveles de estrés laboral son descriptivos, tienen una relación positiva y significativa entre hombres y mujeres. Por consiguiente, el nivel de estrés laboral fue alto en varones y regular en mujeres, indicando que el estrés laboral se da en un mayor porcentaje en varones, teniendo en cuenta las actividades que realizan del área de construcción civil.

Quinta: Los niveles de riesgo psicosocial son descriptivos, tienen una relación positiva y significativa entre hombres y mujeres. Entonces, el nivel de riesgo psicosocial fue menor en mujeres y mayor en los varones. concluimos que, los varones tienden a sufrir mayor riesgo psicosocial por las mayores demandas laborales y un apoyo social bajo

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Continuar el estudio empírico de la correlación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores, en distintas regiones del Perú.

Segunda: Se sugiere atender las condiciones del riesgo psicosocial y el estrés de aquellos colaboradores, que lo pueden estar padeciendo, para poder desarrollar con ellos actividades de intervención.

Tercera: Llevar a cabo investigaciones sobre la correlación de estas variables, haciendo relevancia en muestras de trabajadores que realizan actividades de cargas pesadas.

Cuarta: Emplear muestreos probabilísticos y más muestras más amplias en futuras investigaciones en el área organizacional que involucren las mismas variables.

Quinta: Se sugiere a las organizaciones constructoras entre otras, comprometidas con los colaboradores tener en cuenta la importancia de tener los recursos necesarios y el apoyo a los trabajadores, para evitar riesgos psicosociales que se asocia al estrés laboral.

REFERENCIAS

Agencia Europea para Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13426/Estrés.pdf>

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: Enfoques. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

Aranda, C., Pando, M. y Hernández, B. (2018). *Riesgos psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores operativos de dos empresas en Jalisco, México*. *Latinoamérica*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5969552>

Aranda. (2018). *Estrés laboral y Riesgos psicosociales en el personal de la Nacional de tránsito*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28301/1/39%20GTH.pdf>

Arce, J., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico*. Colombia. *Revista-digital*. Asoc España 29(1), 42-56. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-0142.pdf>

Alvarado-Pino. (2019). *Análisis de la coherencia y cohesión de textos expositivos redactados por estudiantes universitarios de primer ciclo*. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3917/MAE_EDUC_TyG_EL_009.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Arce, J., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León-García, M. y Rodríguez Barraza, P. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia*. *Revista-*

Asoc esp Med Trab., 29(1), 42-56.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>

Alzate, Y., Garibello, A., Gaitán, Y. Prieto, P. y Sánchez, L. (2021). *Riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes a causa de la pandemia*. Tesis de grado, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3022/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20>

Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Anales de psicología. *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Revista de psicología, 29 (3), 1038-1059.

Asociación Médica Mundial (2017). *Código de ética y Deontología*. [Archivo PDF].
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.p df](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Becerra, T., Bellido, B., Miranda, F. y Tintayo, L. (2021). Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://www.ispch.cl/sites/default/files/instrumento_de_evaluacion_de_medidas_para_la_preencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf

Castro, G. (2017). *Efectos del liderazgo, poder e influencia sobre las relaciones intraespecíficas presentes en una organización privada*. [Tesis de doctoral, Universidad del Rosario]. Archivo digital.
<https://www.urosario.edu.co/Administracion/documentos/investigacion/Proyecto-Guido-Castro-Defensa-Candidatura-Doctoral.pdf>

Chávez, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital san Bartolomé programa de afrontamiento 2019. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico

Villarreal]. Repositorio Institucional
UNFV.<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>

De la Cueva, M. (2019). La estabilidad en el empleo.<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2495452.pdf>+&cd=1&hl=es419 &ct=clnk&gl=pe

Díaz, D. (2018). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

Escudero, C. y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Utmach.[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1 Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%BFica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%BFica.pdf)

Erikson (2005). *El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto*.<https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>

Espinoza, L. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental.Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV_FHU_501_TE_Espinoza_Ticse_2020.pdf

Egoávil C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima - Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2), 364-371.<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-2102-364.pdf>

- Fabra, F. Castillo, L. Rodena, C. Merce, J. Steven, B. Balaguer, I. (2018). La eficacia de rol, la claridad de rol y el rendimiento en jóvenes. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 265-271. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235141413009.pdf>
- Gonzales, E. (2017). Factores del riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una Empresa de Servicios Generales del Alto Talara. *Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo*. *Repositorio de Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10645>
- Gutiérrez, D. y Barandica, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena*. [Tesis de pregrado, Universidad de Costa] Archivodigital. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7138/TOMA%20DE%>
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT-OMS por Ivancevich & Matteson*. Archivo digital. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e informática-INEI (2020). *Perú: Condiciones de vida de la población en riesgo ante la pandemia del covid- 19* https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digital
- Instituto Nacional de Estadística e informática-INEI (2022). *Perú: Demografía Empresarial en el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/colecciones/6116-demografia-empresarial>
- Jiménez, S., Nava, A. y Contreras, S. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en teleoperadores asociados a síntomas ansiosos y depresivos*. *Revista electrónica de psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(18), 19-28. <https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/Portal2015/publica>

- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 290. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja*. *Revista costarricense de psicología*, 30(45), 17-costarica/orientacion-psicopedagogica/estrategias-de-afrontamiento
- Liza, K. (2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Lima-2022. Tesis. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89518/Liza_MKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2021). *Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial*. *Revista Innovar Journal*, 31(79), 89-101. <https://www.redalyc.org/journal/818/81868159007/html/>
- Meza, G. (2021). *Estrés laboral y riesgos psicosociales de trabajadores de una universidad de la Región de Ica, 2020*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Repositorio de Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66093>
- Ministerio de salud. (2018). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313estreslaboral>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. (2020). *El apoyo social*. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_439.pdf/148113c8bbbah
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo y Trabajo Ministerio de Trabajo y Promociones del Empleo. MTPE (2018). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima*

Metropolitana. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. MTPE (2020). Informe anual del empleo en el Perú. ENAHO. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3601627-informe-anual-del-empleo-en-el-peru-enaho-2021>

Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Aportes para una cultura de la prevención. Material de apoyo a la formación. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/>

Ministerios de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). *La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género*. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/prevencionI.pdf>

Monroy-Castillo, A., y Juárez-García, A. (2019). *Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-272. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>

Mora, A., Niño, B., Mendoza, C. y Nossa, S. (2018). *Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico*. Archivo digital. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8194/1/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf>

Mora, F., Hombrados, M. y Castilla, R. (2018). *Un modelo explicativo de la influencia del apoyo social en el burnout y la satisfacción laboral en el Trabajo Social*. *Dialnet*, 927934. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4954316>

Moreno, D. (2017). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

Murrieta, Y. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de obregón*. Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Sonora].Archivodigital. <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/ALEJANDRA%20MURRIETA%20SAAVEDRA.pdf>

OIT. (2022). Organización Internacional del Trabajo. *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835riesgos-estres-laboral-salud.html>

Organización mundial de la Salud. (2020). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591>

Organización mundial de la Salud. (2020). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-onindividualsemployers

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1),81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- OSHA. (2018). *La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo: más de una década promoviendo la prevención*.https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400003
- Otero, C. y Gálvez, M. (2017). Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 60(235), 392-405. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n235/revision1.pdf>
- Otzen, P y Manterola (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Chile.https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071795022017000100037&script=sci_abstract.
- Paucar, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Universidad CésarVallejo.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11334>
- Palacios, J. y Martínez, R. (2017). *Descripción de características de personalidad y dimensiones socioculturales en jóvenes mexicanos*. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(2), 453–484.
- Rolando, D. (2020). *Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía*. Tesis de pregrado, Universidad de Piura.https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/TSP_AEL_042.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roncal, P.(2018). "*Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPSROME),Cercado de Lima 2018*". Universidad Cesar Vallejo Perú.

- Ruiz, L. (2021). B.F. Skinner: El padre del conductismo operante. *Psyciencia*.
<https://www.psyciencia.com/b-f-skinner-el-padre-delconductismo-operante/>
- Ruiz (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital. *Universidad del Pacífico*. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Sánchez, M. y De la Garza, M. (2018). Tecnologías de información y desempeño organizacional de las pymes del noreste de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 2983-13. <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115004/29056115004.pdf>
- Selye (1956). *El estrés como respuesta*. Association nacional de psychologies. España. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Siegrist, J. (1982). Place, social Exchange and health: proposed sociological framework. *Social Science & Medicine*, 51(9), 1283–1293. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00092-7](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00092-7)
- Takamura, I. "Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de Piura". Universidad cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tecla. (2018). *Trabaja sin acoso. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.
- Toainga, B. (2021). Estrés laboral y riesgo psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua. [Tesis de maestría Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32439/1/018%20ADP.pdf>

Torner, C. y García, S. (2021). *Guía práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones. Organizaciones saludables*. <https://umivale.es/dam/webcorporativa/Documentosprevencionysalud/Promocion-de-la-salud/170927-Guia-practica-para-implantar-un-programa-de-promocion-de-la-salud-en-el-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*, (20), 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Serrano, Garcia, Leon, Gil, Rios. (2021). *Métodos de investigación de enfoque experimental*. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentoshttps://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentosacademicos/cienciasdelaeducacion/10.pdfacademicos/ciencias-delaeducacion/10.pdf>



Centro Andino de Investigación y Entrenamiento
en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

Brigitte Kimberley Ramirez Quiñones

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

13 de mayo de 2022

Con la calificación de:19,75



627e7f44-e6d4-4db9-9478-e5f3adeca640



Centro Andino de Investigación y Entrenamiento
en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

Emilia Rocio Miranda Apolinario

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

13 de mayo de 2022

Con la calificación de:20,00



627e7af8-a53c-4c49-9702-66ebadca640

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CONSTRUCTORA DE LIMA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de Lima,2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el estrés laboral y el aspecto laboral en los trabajadores. OE2: Determinar la relación entre el estrés laboral y el aspecto personal en los trabajadores OE3: Describir el nivel de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores.</p>	<p>Hipótesis General HG: Existe relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una constructora de Lima,2022</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el estrés laboral y el aspecto laboral en los trabajadores H2: Existe relación estrés laboral y el aspecto personal en los trabajadores</p>	<p>DISEÑO: BÁSICO ENFOQUE: DESCRIPTIVO TIPO: NO EXPERIMENTAL POBLACIÓN: 476 TRABAJADORES MUESTRA: 200 TRABAJADORES MUESTREO: NO PROBABILISTICO POR CONVENIENCIA</p>

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	NIVEL MEDICIÓN/ ESCALA
RIESGO PSICOSOCIAL	El riesgo psicosocial tiene que ver con la auto eficiencia de cada colaborador, ya que esta promueve o dificulta a las personas que realizan sus actividades, experimentando o dificultando las tareas. Roncal (2018)	Cuantificación obtenida a través de la Escala para Medir los riesgos psicosociales en el personal del sector Salud RIPS- ROME, cuenta con 2 dimensiones, por lo que fue creada por Roncal (2018), cuenta con 19 ítems, su escala es de tipo Likert (1) siempre, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) casi nunca, (5) nunca. Roncal (2018)	Aspecto laboral Aspecto personal	1. Jornada laboral 2. espacio de trabajo 3. funciones a desempeñar 4. relación con los compañeros de trabajo. relación familia, 5. salud relación trabajo- familia economía alimentación	Ordinal

Anexo 2: Operacionalización de la variable Estrés laboral

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	<p>El estrés laboral es un deterioro tanto psicológico como físico, donde influye en el colaborador y su entorno. El colaborador no realiza sus funciones con eficacia, ya que ahí alta presión de su entorno y por lo que el trabajador no puede resolverlas con facilidad, esta podría generar síntomas del estrés. Ivancevich & Matteson (1989),</p>	<p>Cuantificación obtenida a través de la Escala de Estrés Laboral OIT - OMS, cuenta con 7 dimensiones (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo) y un total de 25 ítems. (Ivancevich & Matteson, 1989)</p>	<p>1.clima organizacional 2.estructura organizacional territorio organizacional tecnología influencia del líder 6.falta de cohesión 7. respaldo del grupo</p>	<p>1.estrategia organizativa 2. intervención y efectividad 3respaldo de metas 4notoriedad dentro del grupo de trabajo 5intervención y efectividad de tecnología y espacio privado de trabajo. 6.uso adecuado</p>	<p>ORDINAL</p>

ANEXO 3:

	Kolmogorov-mirnov ^a gl		
	Estadístico		Sig.
RIESGOS PSICOSOCIALES	0.056	200	,200 [*]
ESTRÉS LABORAL	0.053	200	,200 [*]

Tabla 1

Prueba de normalidad

El análisis de prueba de normalidad permite poder identificar y elegir el estadístico a utilizar, con el siguiente criterio:

Regla:

*Si el $p > 0.05$ tiene distribución normal por lo tanto es **paramétrica** y se elige el estadístico r =Pearson*

*Si el $p < 0.05$ NO tiene distribución normal, por lo tanto, es **No paramétrica**, se elige el estadístico $Rho = Spearman$*

La muestra es mayor a 50 participantes por lo tanto se realiza la prueba de normalidad en base a los resultados del estadístico

Kolmogórov-Sm

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 UNIDAD ORGANICA: _____ TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ____/____/____

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

N°	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							

17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.										
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.										
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.										
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.										
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.										
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.										
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.										
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.										
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.										

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TECNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

N°	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo Nivel de Estrés	< 90
- Nivel intermedio	91 – 117
- Estrés	118 – 153
- Alto nivel de estrés	> 154

**ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL
DEL SECTOR SALUD**

AUTORA: RONCAL MEDINA, PAOLA LUCERO

2018

RIPS-ROME

Sexo: _____

Edad: _____

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a estrés grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Esta prueba no es el único instrumento que se puede usar para la evaluación de riesgos en empresas, ya que también existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, entre otros) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo.

INSTRUCCIONES:

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / casi siempre/ a veces / casi nunca / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente a una de ellas.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Descripción del ítem	S	CS	AV	CN	N
1	¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?					
2	¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?					
3	¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?					
4	¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?					
5	¿Tienes claro todas las funciones que debe realizar?					
6	¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?					
7	¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?					
8	¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?					
9	¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?					
10	¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?					
11	¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?					
12	¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?					
13	¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?					
14	¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?					
15	¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?					
16	¿Te cuesta separar tus emociones del trabajo?					
17	¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?					
18	¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?					
19	¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ate, 21 de julio de 2022

Sr.
WILFREDO MIGUEL BUSTAMANTE RODRÍGUEZ
Jefe de Recursos Humanos
INGECOL SUCURSAL DEL PERÚ

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar alas estudiantes **RAMIREZ QUIÑONES, BRIGITTE KIMBERLEY** identificada con DNI 77088838, código universitario N°6500031914, **MIRANDA APOLINARIO, EMILIA** identificada con DNI: 45287781, código universitario N° 7001117289 estudiante del X ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quien realizará el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LIMA, 2022"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la EP. de Psicología
UCV campus Ate

WILFREDO MIGUEL BUSTAMANTE RODRÍGUEZ
Jefe de Recursos Humanos
INGECOL SUCURSAL DE PERÚ

Accepted

Recibido
15/07/22
5

PERMISO DE LOS INSTRUMENTOS

Solicitud de Autorización

Estimada Paola Roncal Lucero Medina, tiene el agrado de saludarle Brigitte Kimberley Ramírez Quiñones con DNI:77088838 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo- Lima este.

El motivo del presente mensaje es para solicitar el permiso de la "Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018", ya que usted creo la prueba, así mismo estaríamos agradecidas que usted aceptara la autorización, ya que nuestro motivo de utilizar el instrumento es con fines académicos.

Agradeceré la respuesta de este correo aceptando nuestra petición.

ATTE

Brigitte Kimberley Ramírez Quiñones

77088838

Emilia Miranda Apolinario

45287781

Paola Roncal Lucero Medina

06.09.2022

para mí ▼

Buen día , me alegra saber que utilizarán el instrumento. Accedo al **permiso** de la escala Rips -Rome creada por mi persona. Bendiciones

⋮



Brigitte Ramirez Quiñones <bramirezq95@gmail.com>

para takamura.Ingrid



para mí

Estimadas **estudiantes**, otorgó el permiso en mención para la utilización del instrumento cuestionario del Estrés laboral de la OIT-OMS.
Éxitos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Riesgos Psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022", cuyos autores son RAMIREZ QUIÑONES BRIGITTE KIMBERLEY, MIRANDA APOLINARIO EMILIA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

LIMA, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 16-01-2023 22:53:35

Código documento Trilce: TRI - 0518941