



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida
en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Torres Galvez, Mayra Alejandra (orcid.org/0000-0001-9348-3176)

Valerio Milla, Celene Zoraida (orcid.org/0000-0002-2418-9552)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (orcid.org/0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La dedico en primer lugar a Dios, luego a mi madre, novio y familia que estuvieron apoyándome en cada momento de mi etapa universitaria.

A mis padres y a todas esas personas que de alguna manera llegaron a influenciar de manera positiva en el presente trabajo para poder lograr el gran anhelo de ser psicólogos empeñosos con mucha competitividad en el mundo.

Agradecimiento

Muchas gracias a los docentes de mi querida universidad que, a lo largo de toda mi vida universitaria, estuvieron orientándome, absolviendo mis dudas y exigiendo trabajos de calidad, también a todas aquellas personas que participaron para la aplicación de pruebas.

A las personas que se dignaron en responder a la adaptación de test expuesta en este trabajo y a la Universidad César Vallejo por la educación brindada a lo largo de estos años.

Índice de Contenido	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

Índice de Tablas

pág.

Tabla 1 Distribución por áreas de la población estudiada.....	16
Tabla 2 Niveles de riesgos psicosociales según sexo.....	23
Tabla 3 Niveles de estrés laboral según sexo.....	24
Tabla 4 Niveles de satisfacción con la vida según sexo.....	25
Tabla 5 Correlaciones de los riesgos psicosociales con dimensiones de estrés laboral .	26
Tabla 6 Correlaciones del estrés laboral con las dimensiones de los riesgos psicosociales	27
Tabla 7 Correlación de riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida..	28
Tabla 8 Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach de la variable Riesgos psicosociales.....	62
Tabla 9 Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral.	63
Tabla 10 Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach de la variable Satisfacción con la vida.	64
Tabla 11 Análisis descriptivo de los ítems de la variable riesgos psicosociales del cuestionario ISTAS 21 versión breve.	65
Tabla 12 Análisis descriptivo de los ítems de la variable estrés laboral.	66
Tabla 13 Análisis descriptivo de los ítems de la variable satisfacción con la vida SWLS	67

Índice de Figuras

pág.

Figura 1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo11

Resumen

El objetivo primordial de la presente investigación fue determinar la relación entre las variables: riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida laboral en colaboradores en el mercado mayorista de Santa Anita en el 2023. Para ello se diseñó una investigación no experimental del tipo transversal y correlacional, tomando a 347 colaboradores, a quienes se les aplicó el CoPsoQ-istas 21, Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS y Satisfacción With Life Scale (SWLS). Los resultados principales del presente estudio confirmaron que existen correlaciones directas y significativas entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales; así como inversas y significativas entre la satisfacción con la vida y tanto el estrés laboral como los riesgos psicosociales siendo relativamente más fuerte con estrés laboral. Finalmente se ha descrito que los niveles preponderantes de las tres variables son medios tanto en hombres como en mujeres.

Palabras clave: Estrés, riesgo psicosocial, satisfacción para la vida, tamaño del efecto y correlación.

Abstract

The primary objective of this research was to determine the relationship between the variables: psychosocial risks, work stress and satisfaction with work life in collaborators in the Santa Anita wholesale market in 2023. For this, a non-experimental cross-sectional investigation was designed. and correlational, taking a 347 employees, to whom the CoPsoQ-ists 21, Job Stress Questionnaire - OIT-WHO and Satisfaction With Life Scale (SWLS) were applied. The main results of this study confirmed that there are direct and significant correlations between work stress and psychosocial risks; as well as inverse and significant between satisfaction with life and both job stress and psychosocial risks, being relatively stronger with job stress. Finally, it has been described that the preponderant levels of the three variables are medium in both men and women.

Keywords: Stress, psychosocial risk, life satisfaction, effect size and correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La salud y la seguridad de los empleados están relacionadas con una serie de peligros psicológicos a los que están expuestas actualmente las empresas y que es necesario evaluar y abordar (Montoya, 2021). Sin embargo, al no alcanzar con frecuencia los niveles de productividad, estos riesgos psicosociales son uno de los factores que más han incidido en las tareas diarias que realizan los empleados. El entorno social y familiar de cada empleado, así como su salud física y mental, pueden verse afectados como consecuencia de ello.

De igual manera, es relevante señalar que tras afrontar durante los últimos dos años una situación de pandemia frente al Covid-19; un gran porcentaje de la población experimentó estrés, debido a que las personas se tuvieron que adaptar a las nuevas formas de trabajo, enfrentándose así a altas demandas laborales. Así lo corroboró una investigación del Instituto Nacional de Salud Mental en 2021 que reveló que el 57,2% de la población de Lima Metropolitana experimentaba estrés de moderado a severo. Debido a los peligros psicológicos y al estrés, es evidente que la pandemia tuvo un efecto negativo en la salud mental de las personas y en su sentido de realización en la vida.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2019), cada año fallecen 2,78 millones de trabajadores, estas muertes están relacionadas con riesgos psicosociales como enfermedades y accidentes laborales, lo que las convierte en un grave problema mundial, ya que las personas no alcanzan un estado de bienestar.

La salud cognitiva, emocional y física de los trabajadores se ve considerablemente perjudicada por los factores de riesgo psicosocial, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El estrés laboral es uno de los problemas psicosociales más comunes en el trabajo, lo cual es comprensible dado el daño que las demandas excesivas tienen en la salud mental de las personas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Por otra parte, es crucial recordar que una persona no podrá contribuir suficientemente a la sociedad a través de su profesión si carece de seguridad, satisfacción laboral y/o satisfacción vital.

Del mismo modo, al revisar los aportes de investigaciones sobre el estrés laboral a la prevención de riesgos sociales (Pieró, 2009), el autor sostiene que el aumento del estrés es consecuencia de los cambios en los lugares de trabajo, las interacciones interpersonales y la naturaleza del empleo. A la luz de lo anterior, es evidente que la salud y el bienestar de los trabajadores se ven afectados negativamente por los riesgos psicosociales y el estrés laboral, lo que repercute negativamente en su nivel de satisfacción vital. La Organización Internacional del Trabajo estima que casi 40 millones de personas en Europa experimentaron estrés en el trabajo en 2016.

Así mismo, se puede demostrar que el fenómeno del estrés laboral es un mal colectivo pues indistintamente del país, raza, sexo y edad; éste afecta a todos por igual. Según la OIT, la Encuesta de Prevención de Accidentes Laborales realizada en Japón indicó que el 32,4 % de los empleados declararon haber experimentado ansiedad, preocupación y estrés significativos. En la misma línea, en la primera encuesta coreana sobre las condiciones de empleo realizada en 2006, el 18,4% de hombres y el 15,1% de mujeres declararon haber experimentado estrés relacionado con el trabajo. Todo ello estuvo estrechamente relacionado con los horarios y las exigencias del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según la investigación de Mejía et al. (2019) realizada en seis naciones latinoamericanas, se pueden detectar en porcentajes los siguientes niveles de estrés: Ecuador (54%), Panamá (49%), Venezuela (63%) y Honduras (34%). En la encuesta realizada a la población general, las mujeres declararon niveles de estrés superiores a los de los hombres, un 44,8% frente a un 37,6%, respectivamente.

Tras evidenciar dichos niveles de estrés en nuestro país, el portal peruano especializado en Recursos Humanos señaló que el 70% del personal peruano sufre estrés laboral, siendo la edad más común entre los 25 y 40 años, siendo una vez más las mujeres quienes en su mayoría lo padecen más (Infocapitalhumano.pe, 2018).

Igualmente, se resalta que el estrés laboral está relacionado con estímulos estresantes precedidos del ambiente laboral, ya que, al estar más sometidos a un clima laboral adverso en el cual se presentan riesgos psicosociales como por ejemplo una mala gestión de trabajo, diferencias en las políticas de organización o malas relaciones con sus compañeros, jefes, producen resultados negativos, generando una mala evaluación de su futuro cercano, lo cual influye en su bienestar y en la satisfacción con su vida (Seijas, 2019).

Por consiguiente, es oportuno mencionar que, tras encontrarnos en una nueva era con diversas demandas respecto a los avances de la ciencia, los trabajadores se encuentran más sometidos a estrés laboral con la finalidad de satisfacer la vida moderna. Mostrándose hoy más que nunca altos niveles de competencia en los diversos mercados existentes. Por esa razón, muchas veces los trabajadores continúan laborando desde sus hogares pese a que ya no se encuentran en horarios de trabajo.

A la luz de lo anterior, el presente estudio conduce al siguiente planteamiento: ¿Qué relación existe entre las variables riesgo psicosocial, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita 2023?

A nivel teórico el presente estudio aumenta los conocimientos previos sobre riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida. Ello gracias a la descripción de niveles según sexo y las relaciones tanto entre las variables como entre cada variable y las dimensiones de las otras variables de estudio.

Así también, a nivel práctico a partir de los conocimientos sobre los factores investigados, se podrán planificar soluciones que ayuden a reducir los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personas que trabajan en diversos centros de abasto o empresas similares, en las que es evidente una gran carga de trabajo. El hecho de tener estrategias de soporte permitirá a los individuos contar con una mayor satisfacción con la vida.

A nivel social los conocimientos desarrollados impactan directamente en una gran masa poblacional conformada por comerciantes de mercados mayoristas, quienes a su vez tienen conexión con comerciantes y transportistas de su

mercadería, que finalmente llegara a toda la población peruana tras el consumo de dichos productos.

Finalmente, a nivel metodológico se usaron tres instrumentos cuyos estudios piloto han demostrado sus adecuadas propiedades psicométricas, pudiendo ser usado en futuras investigaciones. Asimismo, los procedimientos utilizados podrán replicar investigaciones sobre riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida.

Por consiguiente, se presenta como objetivo general: Determinar la relación de riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita, 2023. Asimismo, planteamos los objetivos específicos: a) Describir los niveles de riesgo psicosocial en función del sexo entre los trabajadores del mercado mayorista de Santa Anita 2023, b) Describir, en función del sexo, los niveles de estrés laboral en los trabajadores del mercado mayorista de Santa Anita en 2023, c) Describir los grados de satisfacción con la vida en función del sexo en los trabajadores del mercado mayorista de Santa Anita en 2023, d) Determinar la relación de los riesgos psicosociales con las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023 y e) Determinar la relación del estrés laboral y las dimensiones de los riesgos psicosociales en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023.

De esta manera, se presenta la hipótesis general: a) Existe relación significativa directa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023, b) Existe relación significativa inversa entre riesgos psicosociales y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023 y c) Existe relación significativa inversa entre estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023.

Por el contrario, las hipótesis específicas son las siguientes: a) existen relaciones directas y significativas entre los riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral, b) existen relaciones directas y significativas entre el estrés y las dimensiones de los riesgos psicosociales en los colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023 y c) existen relaciones inversas y significativas

entre el estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción con la vida en los colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para recopilar datos de estudios previos pertinentes que permitieran comprender y aclarar las manifestaciones de los fenómenos sociales objeto de esta investigación, se realizaron búsquedas exhaustivas en bases de datos de renombre como Scielo, Science Direct, Wos, Proquest y Scopus, además de otras fuentes. De este modo, se ofrece el estudio más pertinente.

Se han publicado pocos estudios que analizaron estas características a escala nacional. Utilizando al personal administrativo de una universidad de Chimborazo, Cardoza et al. (2019), quienes investigan la relación entre las variables satisfacción con la vida (SV) y, por otro lado, satisfacción laboral (LS), confirman el predominio del nivel medio tanto en la satisfacción con la vida (55%) como en la satisfacción laboral (66,9%). También se describe una elevada r positiva de 0,76 entre la SV y la LS. Casi el 21% de las personas declararon tener un nivel bajo de satisfacción con la vida, mientras que casi el 25% declararon tener un nivel alto.

Uzuriaga (2019), quien investigó cómo el estrés laboral y la salud psicológica de los empleados de una Universidad Nacional del Centro del Perú. En esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico y un diseño correlacional experimental-descriptivo. Por otro lado, se aplicaron las escalas BIEPS-A y OIT-OMS. El coeficiente de correlación (ρ de Spearman), que se calculó después de analizar los resultados, fue de -0,206 para los profesores y de -0,266 para los administradores, lo cual es significativo. Esto apoya la idea de que el bienestar psicológico está negativamente correlacionado con los niveles de estrés.

Por otro lado, se ha reportado algún estudio que analizó estas características a nivel nacional. Por ejemplo, Jumbo (2021) realizó un estudio con diseño no experimental para conocer la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal de salud de un hospital de la ciudad de Piura. La muestra estuvo conformada por 150 personas, de las cuales el 62% eran hombres. Los resultados revelaron un tamaño del efecto considerable y una asociación directa, significativa y grande entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral ($r=.582$, $p.01$). También es notable la correlación ($r=.493$, $p.01$) entre el factor

exigencias del trabajo y la dimensión de estrés laboral, reconocimiento personal. El 39% de las personas evaluadas mencionaron niveles significativos de riesgo psicosocial, y el 35% mencionaron niveles extremadamente altos de estrés laboral.

Retamozo (2019), por su parte, realizó un estudio en el departamento de Arequipa con el objetivo general de determinar el impacto de los riesgos psicosociales sobre el estrés laboral en trabajadoras textiles. La muestra estuvo conformada por 248 individuos; todos ellos eran de sexo femenino y el 56,9% tenía entre 30 y 39 años de edad. Según los datos descriptivos, el 59,3% de los evaluados declararon niveles medios o superiores de riesgos psicosociales, mientras que el 90,7% declararon niveles elevados de estrés laboral. La hipótesis alternativa fue refutada, ya que la prueba de Chi-cuadrado no encontró asociación significativa ($p > .05$) entre las variables.

Sin embargo, Bernal (2020) realizó un estudio para evaluar la conexión entre los riesgos psicológicos y el estrés laboral en conductores de transporte de carga de Arequipa. El estudio tuvo un tamaño muestral de 119 personas, un enfoque correlacional-descriptivo y un enfoque no experimental. Los resultados indican una fuerte correlación directa ($r = .795$, $p = .01$) con un impacto considerable. Además, se descubrió que el 9% de los evaluados presentaban síntomas de estrés laboral extremo. En todos los casos, se observaron asociaciones significativas entre la variable de riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés ($p = .01$).

De forma similar, el estudio correlacional de Bernales et al. de 2022 analizó la conexión entre la felicidad vital y el estrés laboral en una muestra de 508 empleados de Lima (M=29,3%, F=70,7%). Para medir el contentamiento con la vida se empleó el cuestionario Single Burnout Item y la Escala de contentamiento con la vida (SWL). Según los resultados, que demostraron una relación significativa ($p = .05$) e inversa ($r = -.54$) entre las variables, un trabajador limeño que experimenta más estrés laboral también tendrá menos felicidad personal.

Seijas (2019) investigó el contexto global en el área de Carabobo, Venezuela. Este estudio empleó un diseño transversal no experimental para investigar la relación entre riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en funcionarios universitarios de una escuela de bioanálisis. El estudio

contó con 75 colaboradores que fueron separados mediante un muestreo aleatorio estratificado. Los resultados mostraron una elevada prevalencia de los riesgos psicológicos asociados a la inseguridad del ritmo de trabajo (80,8%) y de las condiciones de trabajo (54,9%). Por otra parte, se demostró que la asociación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout era indirecta ($r = -0,216$), pero la relación entre el estrés y la satisfacción laboral era directa ($r = 0,51$).

Con el fin de comprender la relación entre los factores de riesgo psicosocial, el burnout y la calidad de vida en los profesionales sanitarios de las zonas rurales de una ciudad china, Asente et al. (2019) llevaron a cabo un estudio en una línea similar en Asia continental. El estudio cuantitativo y transversal determinó que un muestreo intencional no probabilístico era suficiente y utilizó como muestra 873 colaboradores, entre médicos, enfermeras y otros profesionales sanitarios. Según los resultados, el 73,93% de los encuestados tenía una elevada necesidad de reprimir sus sentimientos, el 66,69% mostraba signos de estrés cognitivo y el 58,47% presentaba grados significativos de burnout. Asimismo, se encontró relación indirecta entre calidad de vida y agotamiento en los trabajadores de salud ($\beta = -.331$, $p < .05$). En tanto, con el factor significado de trabajo se halló una relación inversa y significativa ($\beta = -.272$, $p < .05$). Por su parte, la calidad de vida y la inseguridad laboral, si bien presentaron una relación inversa, ésta no fue significativa ($\beta = -.085$, $p > .05$).

Arce et al. (2020) llevaron a cabo un estudio descriptivo correlacional en Colombia para determinar los niveles de estrés laboral y riesgo psicosocial intralaboral entre los empleados de una fundación para niños con discapacidad y la relación entre ambas variables. Los principales hallazgos mostraron que el estrés laboral era prevalente en el 31,4% de todo el grupo en general. El estrés laboral se correlacionó significativamente con las demandas cuantitativas ($r = 0,25$), las demandas de tensión ambiental y física ($r = 0,40$), las demandas diarias ($r = 0,47$), la consistencia del rol ($r = 0,67$) y la claridad del rol ($r = 0,64$). Por el contrario, no resultaron relevantes ni la dimensión de reconocimiento y compensación ni la dimensión de riesgo psicológico intralaboral denominada recompensas producidas por la pertenencia a la organización o por el trabajo a realizar.

Méndez y González (2021) realizaron un estudio con una empresa automotriz mexicana para identificar las variables de riesgo psicosocial organizacional que inciden sustancialmente en el nivel de satisfacción con la vida de sus trabajadores. Con una metodología no experimental y alcance correlacional-explicativo, la investigación fue de naturaleza cuantitativa. Para alcanzar los objetivos planteados, se tomó en cuenta una muestra de 128 empleados ($M=32.9$, $DE=9.9$). Los resultados mostraron una asociación negativa entre la satisfacción con la vida y las 10 variables de riesgo psicosocial, siendo la categoría interferencia en la relación trabajo-familia la que mostró la correlación más fuerte ($r= -.298$, $p.05$), seguida de violencia ($r= -.236$) y evaluación del desempeño ($r= -.258$). Se determinó que dichas variables se encuentran asociadas negativamente.

El marco teórico de este estudio para comprender las causas del estrés es el "Modelo cognitivo-transaccional" propuesto por Richard Lazarus y Susan Folkman en 1986. Este modelo sostiene que las interacciones entre un individuo y su entorno conducen al estrés. Basándose en dicha hipótesis, clasifican los cuatro factores que afectan a la producción de estrés en cuatro categorías: (i) estímulos (acontecimientos externos, eventos rutinarios); (ii) respuestas (reacciones cognitivas, subjetivas, que pueden ser o no apropiadas); (iii) mediadores que perciben el estímulo como amenazante y los recursos para afrontarlo como insuficientes; y (iv) moduladores porque tienen la capacidad de aumentar y mitigar el proceso de estrés pero no lo promueven ni lo anulan.

Los modelos de Lazarus y Folkman también se han comparado con otros modelos del sector organizativo; se mencionarán los más pertinentes.

El Instituto propuso el modelo del entorno social de French y Kahn a partir de 1962 para llevar a cabo la Investigación Social de Michigan con el objetivo de identificar los efectos del trabajo sobre la salud, definiendo cuatro elementos clave en el proceso que finalmente conduce al estrés: a) condiciones físicas y sociales objetivas, b) percepción subjetiva del contexto objetivo, c) repertorio de respuestas del trabajador, y d) efectos sobre la salud física y mental. (1995; Mering, Cano y Miguel).

De acuerdo con los fundamentos teóricos de los distintos riesgos psicosociales en la actualidad, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han cobrado mayor relevancia porque la evidencia ha demostrado una conexión entre los riesgos psicosociales laborales y el aumento de procesos con tendencia mórbida en los trabajadores, tal y como se recoge en el Manual de riesgos psicosociales (Mansilla, 2012), citando a Villalobos (2004). En consecuencia, los riesgos psicosociales laborales deben ser eliminados o minimizados.

Del mismo modo, es aconsejable prevenir los riesgos, peligros y accidentes siguiendo los principios preventivos generales: reducir los riesgos, localizar los peligros en su origen y personalizar las actividades para cada trabajador, sobre todo a la hora de crear ocupaciones y seleccionar las tareas a realizar(Mansilla, 2012).

En el lugar de trabajo existen innumerables factores de riesgo psicosocial, diversos, complicados y de larga duración, que pueden aparecer de forma intermitente o constante. Implican características personales del trabajador, como actitudes, motivación, experiencias, puntos de vista, educación, capacidades y recursos personales y profesionales. Son complejos no sólo porque se componen de diversas variables del lugar de trabajo. La personalidad del trabajador, su estatus vital y los diversos entornos de trabajo influyen en cómo ve su realidad y cómo reacciona ante las diferentes condiciones de trabajo (Mansilla, 2012).

Según lo mencionado por (Arias D. , 2021), en su tesis sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales, en la que trabajó con pilotos no comerciales de Lima, se analizan 2 teorías:

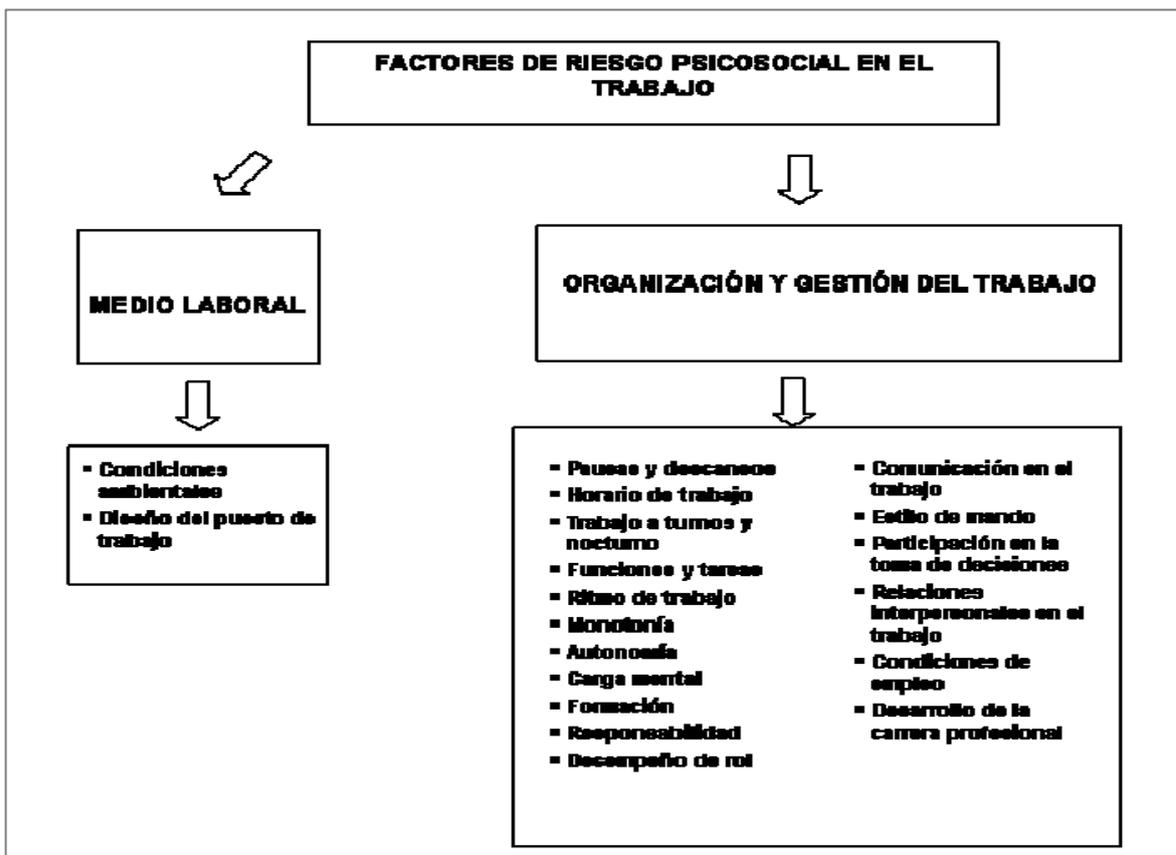
(1) Michel Gollac (2012) donde señala: Hoy en día, el término "psicosocial" se utiliza ampliamente para describir la interacción de una serie de factores que perturban los mecanismos psíquicos y mentales, incluidos los factores de riesgo psicosocial relacionados con la situación laboral, la estructura de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras situaciones: Con la empresa u organización, pero sin prestar servicios en el

centro de trabajo Adicionalmente, Moreno (2011) señala que "Son entornos de trabajo que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, social o mental de los empleados". Las situaciones de riesgo psicosocial en el trabajo suelen tener una gran influencia negativa en la salud. Los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de producir resultados sobre todo graves, mientras que los factores de riesgo psicosocial suelen tener diversos grados de probabilidad de causar daños de todo tipo.

Estos autores señalan puntos similares sobre la variable, a saber, que los riesgos psicosociales son acontecimientos que perjudican sustancialmente el bienestar físico, social y mental de los trabajadores.

Figura 1

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo



Nota. Adaptado de Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica (Mansilla, 2012).

La teoría de los dos factores de Herzberg, que sostiene que los factores de higiene funcionan de forma similar a las normas de higiene médica para disminuir o prevenir los riesgos para la salud, se toma en consideración como sustento teórico del análisis de los riesgos psicosociales de este estudio. Estos factores también establecen aspectos de supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas de trabajo, remuneración, seguridad laboral, etc. El sentimiento de realización personal alcanzado a través del lugar de trabajo, las evaluaciones del rendimiento, los factores desmotivadores incluyen aspectos como el potencial de promoción profesional y la mejora personal en el trabajo, entre otros (Manso, p. 81).

Según la teoría de Herzberg, los seres humanos se ven afectados por elementos que conducen a la satisfacción y a la insatisfacción; la satisfacción se alcanza a través de factores motivadores, mientras que el disgusto está causado por los resultados del factor higiénico. En el contexto del presente estudio, podemos decir que quienes se enfrentan a determinados riesgos psicosociales en el trabajo experimentarán estrés laboral y tendrán una menor satisfacción con la vida; lo primero es que su empresa no le dará un entorno seguro en el que pueda realizar un trabajo de calidad que aumente la productividad. Por otro lado, al perder ese enfoque de un buen desenvolvimiento es lógico mencionar que generará estrés, sintiéndose frustrado, molesto y/o presentando diversas emociones y sensaciones que no le generen un estado de tranquilidad.

Finalmente, la teoría que fundamenta en esta tesis la satisfacción con la vida es la teoría homeostática del bienestar subjetivo planteada por Cummins et al (2002) en la que se considera que el elemento principal es la satisfacción por la vida. De acuerdo con la propuesta teórica el bienestar subjetivo trabaja en niveles abstractos y no específicos, los que se medirán con respecto a la satisfacción con una pregunta sobre la satisfacción de la persona con la vida como un todo. Las respuestas reflejan el estado general sobre el bienestar que subjetivamente presentan los examinados, el cual muestra las consecuencias de la adaptación en el sistema homeostático del individuo.

Se plantea que, en las personas con funcionamientos normales en su sistema homeostático, se encontraran niveles de bienestar subjetivo generalizado

relacionados con los eventos crónico vivenciados, en el que sistema homeostático desarrollara el sentido positivo de bienestar inespecífico y fuertemente personalizado, sobre el bienestar percibido por la persona que realiza la autovaloración de manera general.

En ese sentido Pavot et al. 1993, define la satisfacción con la vida como un transcurso a través del cual los individuos evalúan la calidad de vida general de acuerdo con sus propios estándares, planteando además que es unidimensional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es del tipo descriptiva, ya que el objetivo es descubrir el comportamiento de las variables a partir de su asociación (Arias Gonzales y Covinos Galardo, 2021). En consecuencia, permite ver qué tan relacionadas están las variables del estudio.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es correlacional, transversal porque se realizó una sola vez y es no experimental porque los componentes del estudio fueron evaluados en sus escenarios naturales sin cambiar ninguna condición (Arias Gonzáles y Covinos Galardo, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Son interacciones entre factores laborales y personales, como las habilidades y/o competencias del colaborador a la luz de sus intereses, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo. Todos estos factores afectarán a su forma de percibir la realidad y de reaccionar ante diversas situaciones (Mansilla, 2012).

Definición operacional: se operacionaliza mediante el promedio de los cinco factores de riesgo psicosocial medidos por el cuestionario SUSESO/ISTAS21: demandas psicológicas relacionadas con el trabajo, desarrollar activamente sus habilidades, Según Cerda-Silva y Porrás-Tapia (2018), el apoyo social dentro del lugar de trabajo, la eficacia del liderazgo, la compensación y la presencia dual son factores importantes (Cerda-Silva y Porrás-Tapia, 2018).

Escala: es una escala ordinal de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: 1 para siempre, 2 para la mayoría de las veces, 3 para ocasionalmente, 4 para raramente y 5 para nunca. (ver Anexo 2.1)

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: Hay muchas definiciones de estrés, y han evolucionado a lo largo del tiempo para abordar tanto sus efectos buenos como malos. En aras de este estudio, nos centraremos en el conjunto de efectos negativos que se producen en el trabajo. La OIT lo define como el resultado de un trastorno o incongruencia entre las demandas percibidas y las capacidades y recursos que el individuo percibe tener para satisfacerlas. Este daño se representa en una respuesta corporal y emocional a dicha respuesta (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Definición operacional: Clima organizativo, estructura organizativa, territorio organizativo, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo del grupo son las siete dimensiones operativas del Cuestionario OIT-OMS de Estrés Laboral que se combinan para producir esta puntuación.

Escala: es una escala ordinal con las siete respuestas posibles siguientes: 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 infrecuentemente, 5 regularmente, 6 generalmente y 7 siempre. (ver Anexo 2.2)

Variable 3: Satisfacción con la vida

Definición conceptual: La satisfacción con la vida se conceptualiza como un transcurso a través del cual los individuos evalúan la calidad de vida general de acuerdo con sus propios estándares (Pavot et al. 1993).

Definición operacional de Satisfacción con la vida: Se realiza mediante la sumatoria de los 5 ítems del cuestionario Satisfacción con la vida SWLS.

Escala: Es una escala ordinal con puntuaciones de 1 a 5, siendo desde muy desacuerdo a muy de acuerdo. (ver Anexo 2.3)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El personal administrativo del mercado mayorista de Santa Anita, la organización donde se llevó a cabo la investigación, constituye la población del presente estudio. En total son 347 trabajadores, de los que 90 son mujeres y 257 hombres, repartidos en varios departamentos (comunicación personal de la administración del mercado, 2023), siendo personas con características comunes cumpliendo así los objetivos trazados del presente estudio (Arias, 2006).

Tabla 1

Distribución por áreas de la población estudiada

Áreas	Cantidad
Gerencia de administración	14
Gerencia de operaciones	5
Gerencia general	8
Subgerencia Contabilidad	2
Subgerencia Tesorería	55
Subgerencia Fiscalización	38
Subgerencia Recursos humanos	7
G. Asesoría jurídica	3
Subgerencia de Promoción de mercados	10
G. Asesoría legal	7
G. Administración y finanzas	4
SG. Estadística	5
Subgerencia Seguridad integral	7
Subgerencia Tecnología de información	4
Subgerencia Logística	30
Subgerencia Presupuesto	4
Órgano de control Institucional	17
Subgerencia Infraestructura	11
G. Proyectos y desarrollo	4
Subgerencia Administración de mercados	112
Total General	347

Muestra

La muestra no se presenta, puesto que se toma a toda la población mencionada.

Muestreo

Por lo tanto, en el procedimiento de muestreo es de tipo censal puesto que se toma a toda la población (Lopez y Facheli, 2015) ya que participaron los 347 colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita, provenientes de los diversos departamentos administrativos y operativos, tales como contabilidad, administración, seguridad y finanzas, entre otros. Al tratarse de una población finita en la que se sabe cuántas personas la componen, siendo esta inferior a 100.000 unidades (Sierra Bravo, 1991).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue el cuestionario porque contiene una serie de preguntas relacionadas con el objetivo del estudio, donde tiene respuestas de alternativas múltiples (Sánchez y Reyes, 2015). El instrumento para la recolección de información empleado fueron 3 encuestas donde se recogió los datos de cada colaborador, llevando un tratamiento minuciosos y adecuados del material.

Ficha técnica 1

La primera herramienta se conoce como CoPsoQ-istas 21, y fue creada en 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) bajo la dirección del Prof. Tage S. Christensen. En 2003, fue traducido al español y publicado por el Instituto de Salud Laboral, Ambiental y Sindical (ISTAS) de Barcelona. El cuestionario Suceso-Istas 21 cuenta con una versión larga y otra corta, que Candia y Pérez modificaron y certificaron en 2018. El objetivo del instrumento es descubrir, identificar y prevenir peligros (Cerdeira-Silva & Porrás-Tapia, 2018). Su ámbito de uso se extiende a entornos corporativos y de investigación, y puede utilizarse individualmente o en grupo. Tiene una duración de 10 a 15 minutos. El instrumento tiene cinco dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, que combina cinco ítems (1, 2, 3, 4 y 5), trabajo activo y desarrollo de

habilidades, que combina seis ítems (6, 7, 8 y 9), apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo, que combina cinco ítems (11, 12, 13 y 14), compensación, que combina tres ítems (16, 17 y 18), y doble presencia, que combina dos ítems (1 y 2). La prueba ofrece una escala ordinal tipo Likert de cinco puntos con las siguientes opciones de respuesta: 1 para siempre, 2 para la mayoría de las veces, 3 para de vez en cuando, 4 para sólo de vez en cuando y 5 para nunca. Por último, los resultados se dividen en tres categorías: "baja", "moderada" y "alta" exposición a cada factor de riesgo psicosocial.

Propiedades psicométricas originales de Suseso- Ista 21, Con 1555 chilenos, el instrumento Suseso- Ista 21 produjo un Alfa de Cronbach de 0,92. La muestra tuvo un coeficiente multivariado de curtorsis de 104,50, y el AFC de los datos reveló $GFI = 0,967$, $AGFI = 0,957$, y $NFI = 0,30$, indicando que la distribución de la muestra no era normal (Candia y Pérez, 2018).

Propiedades psicométricas del piloto, en un estudio piloto con 100 participantes, se comprobó que la fiabilidad general de los 20 ítems era de 0,716, con un alfa de Cronbach de 0,641. En cuanto a las dimensiones, las demandas psicológicas resultaron ser de 0,641; el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, de 0,566; el apoyo social en el lugar de trabajo, de 0,564; y las compensaciones y la doble presencia, de 0,523 y 0,264, respectivamente. Además, se llevó a cabo un análisis descriptivo de los ítems, donde según el IHC casi todos los ítems presentan valores por encima de 0.20, excepto los ítems 5, 6, 7 y 20. (ver Anexo 3.1)

Ficha técnica 2

El Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, desarrollado por Ivancevich y Matteson (1992), es la segunda herramienta empleada en el estudio. Presenta una administración grupal e individual que dura alrededor de 15 minutos, tiene como objetivo identificar el estrés laboral y es apropiado para personas mayores de 18 años. Clima organizacional (1, 10, 11 y 20), estructura organizacional (2, 12, 16 y 24), territorio organizacional (3, 15, 22), tecnología (4, 14, 25), influencia del líder (5, 6, 13 y 17), falta de cohesión (7, 9, 18 y 21) y apoyo del grupo (8, 19 y 23) son

los siete aspectos que componen el instrumento. Incluye una escala ordinal de respuesta tipo Likert con cuatro niveles de exposición al estrés calculados sumando las puntuaciones directas de cada ítem, con puntuaciones que van de 1 (nunca) a 7 (siempre): bajo, medio, alto y elevado.

Propiedades psicométricas originales del instrumento, el cuestionario OIT/OMS por Ivancevich y Matteson (1992) requirió la comprobación del estadístico Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, donde el coeficiente obtenido fue de 0,966.

Propiedades psicométricas peruanas, Takamura (2020) realizó en una muestra de 300 trabajadores de una de las comunidades de Piura -Perú. A nivel general, el Omega arrojó los siguientes resultados teniendo una consistencia interna la cual fue de 0,94, mientras que para el componente uno fue de 0.91 y para el dos de 0.83. A juicio de los jueces, la coherencia, claridad y precisión de los ítems del test cumplían los tres criterios de validez del contenido, por lo que recibieron una puntuación de 1, así también se realizó la validez de constructo por medio del AFE donde se observó a dos factores con el 50.64% de la varianza explicada, mostrando cargas factoriales entre 0.55 y 0.83, además, se realizó la validez convergente por medio del método del dominio total, donde sus valores se hallaron entre 0.291 y 0.811, siendo todos los ítems significativos.

Propiedades psicométricas del piloto, para la confiabilidad se llevó a cabo por medio del Alfa de Cronbach donde se mostró un $\alpha=,884$ para los 25 ítems, así también, se realizó un análisis descriptivo de ítems utilizando el IHC, donde los valores obtenidos fueron superiores a 0.20. Se trabajó con una muestra de 100 colaboradores. (ver Anexo 3.2)

Ficha Técnica 3

Diener, Emmons, Larsen y Griffin son los autores de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), que mide la felicidad con la vida. Esta escala puede administrarse a adolescentes y adultos en contextos clínicos, organizativos y de investigación. Puede utilizarse individualmente o en grupos. Dura entre cinco y diez minutos. En relación con la calificación de 1 a 5, siendo muy desacuerdo a muy de acuerdo.

Propiedades psicométricas originales del instrumento, la escala es unidimensional, la cual muestra una validez de constructo mediante un 66% de varianza, lo que indica cargas factoriales que oscilan entre 0,61 y 0,84. En la confiabilidad tuvo un índice de 0,87 en el estudio inicial y de 0,82 en el retest. Según el análisis de ítems, el valor medio fue de 23,5, con una desviación típica de 6,43, un coeficiente de correlación de 0,82 y una correlación ítem-ítem que osciló entre 0,57 y 0,75. Otras características que se relacionaban con la escala eran la autoestima 0,54, el neuroticismo (0,48), la emocionalidad (0,25), la actividad (0,08), la sociabilidad 0,20 y la impulsividad 0,03.

Propiedades psicométricas peruanas, Martínez (2004) validó la escala mediante análisis factorial, identificando un factor con un valor de fiabilidad de 0,81 y una explicación del 57,63% de la varianza. Los factores del análisis factorial dados por los ítems oscilaron entre 0,693 y 0,798.

Propiedades psicométricas del piloto, mediante el piloto se pudieron observar las propiedades psicométricas de la prueba, teniendo un alfa de 0.827, para sus 5 ítems, con relación al IHC se pudo observar que los valores fueron superiores a 0.50 por lo que se demuestra homogeneidad en la prueba. Se trabajó con una muestra de 100 colaboradores. (ver Anexo 3.3)

3.5 Procedimientos

Enviamos vía correo y por mesa de partes una carta oficial de la universidad que avalaba el estudio, ésta se llevó a cabo con la aprobación del Gerente General y las secciones pertinentes del mercado mayorista. (ver anexo 8). Las fechas para la revisión de los empleados se planificaron de modo que no interfirieran con las operaciones regulares del negocio. Tras explicar el objetivo, las instrucciones de la prueba, el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato de la investigación a los empleados que aceptaron participar en la muestra, se administró el instrumento de forma particular, en equipo, presencial y virtual a los participantes. Esto se hizo de acuerdo con el margen educativo que protege su identidad y las respuestas proporcionadas. (ver anexo 12). Para ello se establecieron horarios que se concertaron con el responsable del departamento de RRHH, quien ofreció asistencia para la entrada a las diversas oficinas de la empresa. Para ello, primero

les describimos el objetivo de nuestra investigación. Se explicó la confidencialidad y el anonimato de sus datos personales, llenando una hoja de consentimiento informado, protegiendo así la confidencialidad de las respuestas brindadas. El siguiente paso fue trasladar la información a una base de datos de Excel y exportarla al programa SPSS, donde pudimos obtener los resultados de forma descriptiva e inferencial. Después de esto, discutimos nuestra investigación contrastando nuestras hipótesis con los resultados y pasamos al paso de conclusiones y recomendaciones, donde discutimos cómo nuestra investigación contribuye a la sociedad y qué medidas deberían tomarse para abordar los problemas que identificamos en nuestro trabajo.

3.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto a los objetivos específicos, se determinaron los niveles de las variables riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida, en los colaboradores del mercado de Santa Anita teniendo en cuenta el sexo de los participantes. Para su presentación se utilizaron tablas de frecuencia y porcentajes que describen los resultados.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó un valor significativo inferior a 0,05 para los objetivos correlacionales, lo que indica que las variables no presentan una distribución normal. En consecuencia, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman, cuya interpretación tuvo en cuenta los niveles de significación, el tipo de correlación y la magnitud del efecto.

3.7 Aspectos éticos

Considerando los principios deontológicos del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) los participantes fueron plenamente informados y se les dio la opción de participar o no en la evaluación. Asimismo, siguiendo el principio de beneficencia, el objetivo del presente estudio es hacer el bien. El principio de maleficencia se centra principalmente en respetar la integridad del ser humano y darle valor frente a los avances tecnológicos y científicos. El principio de justicia se

centra en la distribución justa de costes y recompensas en el ámbito del bienestar esencial.

Por otro lado, el código de ética para la investigación de nuestra universidad, Universidad César Vallejo (2020), identifica aspectos pertinentes que serán tomados en cuenta en este estudio. En primer lugar, respetamos la propiedad intelectual, por lo que hemos citado a cada autor que será mencionado y citado en este trabajo, evitando el plagio y la copia. Además, cada autor fue informado por correo electrónico para que esté al tanto del uso de los instrumentos, se han obtenido los permisos necesarios y respetado los principios éticos de investigación con personas.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de riesgos psicosociales según sexo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MUJER	nivel alto	22	24,4%
	nivel medio	37	41,1%
	nivel bajo	31	34,4%
	Total	90	100,0%
HOMBRE	nivel alto	73	28,4%
	nivel medio	109	42,4%
	nivel bajo	75	29,2%
	Total	257	100,0%

En la tabla 2 se evidencian los niveles de Riesgos psicosociales donde un 41.1% de la población mujeres presentó un nivel medio de riesgos psicosociales, y un 42.4% de la población hombres, presentó también nivel medio de riesgos psicosociales. Sin embargo, es preocupante que 24,4 % y 28,4% de mujeres y hombres presentan niveles altos de riesgos psicosociales.

Tabla 3*Niveles de estrés laboral según sexo*

SEXO	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MUJER	nivel alto	17	18,9%
	nivel medio	41	45,6%
	nivel bajo	32	35,6%
	Total	90	100,0%
HOMBRE	nivel alto	84	32,7%
	nivel medio	100	38,9%
	nivel bajo	73	28,4%
	Total	257	100,0%

La tabla 3 evidencia los niveles de estrés laboral donde el porcentaje más grande se da en el nivel medio tanto en hombres y mujeres. Sin embargo, es preocupante que 18,9 % y 32,7% de mujeres y hombres presentan niveles altos de estrés laboral.

Tabla 4*Niveles de satisfacción con la vida según sexo*

SEXO	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MUJER	nivel alto	27	30,0%
	nivel medio	40	44,4%
	nivel bajo	23	25,6%
	Total	90	100,0%
HOMBRE	nivel alto	63	24,5%
	nivel medio	112	43,6%
	nivel bajo	82	31,9%
	Total	257	100,0%

La tabla 4 evidencia los niveles de satisfacción con la vida donde el porcentaje más grande se da en el nivel medio tanto en hombres y mujeres. Sin embargo, es preocupante que 25,6 % y 31,9% de mujeres y hombres presentan niveles bajos de satisfacción con la vida.

Tabla 5*Correlaciones de los riesgos psicosociales con dimensiones de estrés laboral*

		clima laboral	tecnol ogía	estruct ura organi zacion al	territori o organi zacion al	influencia del líder	falta de cohesi ón	respald o del grupo
Riesgo	Rho	0,338**	0,376**	0,334**	0,315**	0,343**	0,385**	0,247**
s	r ²	0.114	0.141	0.111	0.099	0.117	0.148	0.060
psicos	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ociales	n	347	347	347	347	347	347	347

En la tabla 5 tenemos se observan las correlaciones directas y significativas entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del estrés laboral. En casi todos los casos el TE ha sido mediano Cohen (1988), siendo levemente mayor con falta de cohesión en la que se da en casi el 15 % de casos.

Tabla 6*Correlaciones del estrés laboral con las dimensiones de los riesgos psicosociales*

	estrés laboral	Exigencias. Psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	compensaciones	doble presencia
	Rho	0.098	0,289**	0,504**	0,196**	0,130*
ESTRES	r ²	0.009	0.083	0.254	0.038	0.016
LABORAL	p	0.068	0,000	0,000	0,000	0.015
	n	347	347	347	347	347

La tabla 6 evidencia que existen correlaciones directas y significativas entre la variable estrés laboral y la mayoría de las dimensiones de los riesgos psicosociales excepto con apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; asimismo se destaca que los tamaños del efecto en las correlaciones significativas fueron medianas en 3 dimensiones y grande con la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (Cohen, 1988).

Tabla 7*Correlación de riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida*

	Estadístico	RIESGOS PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL	SATISFACCION CON LA VIDA
RIESGOS PSICOSOCIALES	Rho	1,000	0,407**	-0,183**
	r ²		0.165	0.033
	p	.	0,000	0,001
	n	347	347	347
ESTRES LABORAL	Rho	0,407**	1,000	-0,299**
	r ²	0.165		0.090
	p	0,000	.	0,000
	n	347	347	347
SATISFACCION CON LA VIDA	Rho	-0,183**	-0,299**	1,000
	r ²	0.033	0.089	
	p	0,001	0,000	.
	n	347	347	347

En la tabla 7 se evidencia correlación significativa e inversa entre riesgos psicosociales y satisfacción con la vida con magnitud del efecto pequeño (Cohen, 1988), deduciéndose por tanto que la variación de la satisfacción con la vida se da por lo menos en el 3,3% de casos, en lo que mayor riesgo psicosocial menor satisfacción con la vida y viceversa. A su vez el estrés laboral y la satisfacción con la vida presentan relación significativa e inversa y con magnitud del efecto mediano, en los que en por lo menos en un 9% de casos a mayor estrés laboral menor será la satisfacción con la vida y viceversa. De otro lado los riesgos psicosociales y el estrés laboral se relacionan directa y significativamente con un TE mediano que alcanza al 16,5 de los participantes.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó como objetivo principal, conocer la relación entre los riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en una muestra de colaboradores de un mercado mayorista. El interés planteado, surge ante los datos de prevalencia asociados a los distintos riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. De hecho, un estudio de prevalencia de la OIT (2019), indicó que al año en todo el mundo fallecen alrededor de 2,78 millones de colaboradores a causa de accidentes laborales, en ocasiones por negligencia de los propios empleadores.

En complemento, la exposición a factores de riesgo psicosocial y el estrés que demanda un ambiente como el que representa un mercado mayorista, aumenta el interés por el abordaje de estas variables y su relación con la satisfacción con la vida que puedan experimentar estas personas. La OIT (2016) en sus estudios de prevalencia a gran escala, deja muy claro la incidencia del estrés laboral, presente en más de 40 millones de personas. En tanto, la realidad peruana no es muy ajena, pues más del 70% de trabajadores activos refiere niveles altos de estrés, siendo el grupo más afectado el de 25 a 40 años.

Es a partir de esta problemática circundante y creciente, que el estudio basó sus esfuerzos en conocer la relación e incidencia de estos fenómenos iniciando con una revisión detenida de la literatura especializada y el procesamiento de los datos empíricos recopilados. Enseguida, se comparan los resultados con los antecedentes citados, analizando implicancia y similitudes entre estos.

Con respecto a los objetivos específicos, el primero estuvo orientado a describir los niveles de riesgos psicosociales tomando en cuenta la variable sociodemográfica del sexo. Cabe resaltar que, la proporción de hombres fue mucho mayor respecto a las mujeres. Los hallazgos más resaltantes destacan que el nivel predominante es el medio que alcanza al 41 y 42 % de hombres y mujeres. Asimismo, el 24.4% de evaluadas, refiere niveles altos de percepción de riesgos psicosociales. Por otro lado, los varones, representaron este nivel con un 28.4%. Estos resultados son preocupantes pues indican que un importante porcentaje presenta altos riesgos psicosociales. Resultados cercanos al presente son los de

Jumbo (2021) quien trabajando con personal asistencial de un hospital piurano encuentra un 39% de participantes con niveles riesgos psicosociales; Seijas (2019) en la ciudad venezolana de Carabobo, trabajando con empleados universitarios de una escuela de bioanálisis, encuentra una elevada prevalencia de los riesgos psicológicos. Y finalmente Retamozo (2019) quien, en su estudio realizado en el departamento de Arequipa, trabajando con una muestra, 248 mujeres, describe que en los riesgos psicosociales prevalece el nivel medio en el 59.3%.

En la misma línea, se planteó conocer los niveles de estrés laboral. Destaca una marcada tendencia a manifestarse en mayor proporción el nivel promedio tanto en mujeres como en varones con un 45.6% y 38,9 % respectivamente. Es preocupante que en niveles altos los porcentajes sean iguales a 18,9 y 32,7 % respectivamente, lo que podría significar que las mujeres cuentan con mejores capacidades personales para afrontar situaciones de estrés dentro del trabajo (Arce et al., 2020). Análogamente, el estudio de Retamozo (2019), señala que las personas entre 30 a 39 años suelen ser un grupo bastante vulnerable al estrés laboral, encontrando una prevalencia del 90.7% dentro de su investigación. Los resultados coinciden con lo reportado en Colombia, con niveles de prevalencia de estrés laboral por encima del 30% (Arce et al., 2020).

Por su parte, con respecto a los niveles de satisfacción con la vida prevalece el nivel medio para ambos sexos siendo de 44,4 y 43,6% para mujeres y hombres respectivamente. El nivel alto se encuentra en el 30% de mujeres en comparación de los hombres, que obtuvieron solo el 24%. Un estudio realizado al norte de Lima, con administrativos de una Universidad privada alcanza resultados similares. Dicho estudio corresponde a Cardoza et al (2019) quienes trabajan en busca de la relación de las variables satisfacción con la vida (SV) y de otro lado la satisfacción laboral (SL), comprobando el predominio del nivel medio en la satisfacción con la vida (55%) a nivel general. El nivel bajo de satisfacción con la vida alcanzó al casi 21 % y el alto a casi el 25 %, todo ello a nivel general pues no realizaron una diferenciación por sexo.

Como cuarto objetivo específico, se buscó la relación entre la variable riesgos psicosociales y las dimensiones que forman parte del estrés laboral. Es necesario mencionar que la variable de estrés laboral cuenta con 7 dimensiones, y se hallaron

correlaciones significativas y directas en todos los casos destacando la reportada con las dimensiones tecnología ($r_s=.376$) y falta de cohesión ($r_s=.385$), ambas con magnitud del efecto mediano, rechazándose la hipótesis nula. Un trabajo que arriba a similares resultados es el de Bernal (2020) quien, trabajando con 119 conductores de transporte de carga de la ciudad de Arequipa, al sur de Lima, señala correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de estrés y la variable riesgo psicosocial, en todos los casos con p valor de 0,01. Ambos trabajos demuestran la importancia de la relación entre ambas variables infiriendo por tanto que al incrementar el estrés laboral se incrementarían también las dimensiones de los riesgos psicosociales, siendo mayor en el caso tecnología y falta de cohesión. Los resultados obtenidos se amparan en supuestos teóricos previos, descrito en la literatura especializada, dado que, los factores y condiciones laborales pueden mermar significativamente en la salud mental, emocional y física de los colaboradores, incrementando exponencialmente los niveles de estrés percibido dentro del ambiente laboral (Montoya, 2021; Peiró, 2019).

De otro lado, el siguiente objetivo específico buscó determinar las relaciones entre el estrés laboral y las dimensiones de riesgos psicosociales. En tal sentido se encontraron correlaciones directas y significativas entre la variable estrés laboral y la mayoría de las dimensiones de los riesgos psicosociales excepto con apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; asimismo se destaca que los tamaños del efecto en las correlaciones significativas fueron medianos en 3 dimensiones y grande con la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (Cohen, 1988). Trabajo similar es el reportado por Arce et al. (2020) quienes en Colombia encuentran relaciones directas y significantes entre el stress laboral y la mayoría de factores de los riesgos psicosociales intralaborales, entre las que destacan; las demandas cuantitativas ($r=0,25$), las demandas ambientales y de esfuerzo físico ($r=0,40$), las demandas diarias ($r=0,47$), la consistencia del rol ($r=0,67$) y la claridad del rol ($r=0,64$) mostraron conexiones directas y sustanciales con el estrés laboral. Por el contrario, las dimensiones del riesgo psicosocial intralaboral denominadas recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; y la dimensión reconocimiento y compensación no fueron significativas. Por el contrario, el estudio llevado a cabo por Retamozo (2019), sobre una muestra de 248 colaboradores del rubro textil, a pesar de encontrar que el 59.3% refiere niveles

considerables de riesgos psicosociales y un marcado 90.7%, estrés laboral, no logró reportar una asociación significativa entre las variables ($p < .05$). Esto podría deberse a las condiciones de ambos estudios y a la caracterología de la muestra utilizada en cada uno, destacando que, los colaboradores del mercado mayorista están expuestos a distintos factores externos que condicionan mucho su desempeño.

Finalmente, en el objetivo general del presente trabajo se planteó determinar la relación de riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita. En primera instancia, la variable de riesgos psicosociales correlacionó de manera directa y significativa con el estrés laboral ($r_s = .407$, $p < .05$) y de forma indirecta con la satisfacción con la vida ($r_s = -.183$, $p < .05$), lo que coincide con lo descrito por los postulados teóricos de las variables abordadas (Moncada, 2007; Pavot & Diener, 1993). Asimismo, en relación con el estrés laboral y la satisfacción con la vida se encuentra una r significativa e inversa y con magnitud del efecto mediano, en los que en por lo menos en un 9% de casos a mayor estrés laboral menor será la satisfacción con la vida y viceversa. Un estudio similar pero solo con dos de las variables es de Bernal (2020) quien se propuso conocer la relación entre los riesgos psicológicos y el estrés laboral, en una muestra de 119 transportistas, muestra con características no muy similares a la del presente estudio, considerando el contexto en el cual laboran. La relación fue directa y fuerte ($r = .795$, $p < .05$). Si bien los resultados en este caso específico fueron más fuertes, la tendencia y vínculo entre las variables siguen la misma direccionalidad esperada. En el mismo sentido Jumbo (2021) describe una relación directa, significativa y grande entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral ($r = .582$, $p < .01$). De otro lado con respecto a satisfacción con la vida y estrés laboral, Bernales et al. de (2022) trabajando con 508 empleados de Lima demostraron una relación significativa e inversa ($r = -.54$) entre ambas variables. En el mismo sentido Seijas (2019) en la ciudad venezolana de Carabobo, trabajando con empleados universitarios de una escuela de bioanálisis, describe que el estrés y la satisfacción laboral tienen una relación directa ($r = 0.512$). Al comparar con nuestro resultado podemos mencionar que nuestra correlación presenta un TE mediano, por lo que más fuerte es la correspondencia encontrada en los antecedentes presentados, tomando en cuenta lo propuesto por Cohen (1988). Además, Uzuriaga (2019),

reportó una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($r_s = -.266$), variable que mantiene similitud parcial con la satisfacción con la vida, lo que se encuentra en consonancia con lo reportado con antelación. Los supuestos teóricos, avalan que, ante una percepción real de estrés laboral, los niveles tanto del bienestar psicológico y la satisfacción con la vida tienden a disminuir (Ivancevich y Matteson, 1992).

En suma, los objetivos planteados por la investigación se llegaron a cumplir a cabalidad, obteniendo evidencia notoria de la relación entre las variables abordadas, contrastando los resultados con estudios previos, permitiendo un mayor conocimiento respecto a la dinámica y manifestaciones de las variables. No obstante, el estudio no estuvo exento de presentar ciertas limitaciones. Así pues, el tamaño muestral utilizado, puede resultar insuficiente para realizar generalizaciones respecto a la población tomada en cuenta. En la misma línea, la escases de estudios previos que consideren el abordaje pleno de las tres variables psicológicas, pueden suponer una limitante al momento de comparar los resultados e indagar en aportes teóricos que sean relevantes para el estudio. Además, el uso de medidas de autorreporte o autoaplicadas, puede suponer una limitación, pues son los propios participantes quienes responden de acuerdo con su percepción, suponiendo en ocasiones, que las respuestas pueden estar cargada de deseabilidad social o aquiescencia.

Lo descrito puede representar el punto de partida para futuros estudios, que cimienten su interés en el abordaje de estos fenómenos, permitiendo un estudio de factibilidad previo, que derive en conocimiento científico de gran valor.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Los niveles de estrés laboral, riesgos psicosociales y satisfacción con la vida son preponderantemente de nivel medio tanto en hombres como en mujeres.

SEGUNDA. Existen correlaciones directas y significativas entre los riesgos psicosociales todas las dimensiones del estrés laboral.

TERCERA. Existen correlaciones directas y significativas entre la variable estrés laboral y la mayoría de las dimensiones de los riesgos psicosociales excepto con apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

CUARTA. Existe una relación directa y significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita 2023.

QUINTA. Existe una relación significativa inversa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción con la vida en los colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita 2023.

SEXTA. Existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en los colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita 2023.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Presentar los resultados de los niveles de estrés laboral, riesgos psicosociales y satisfacción con la vida a la gerencia de la empresa para que se formulen programas que permitan mejorar los niveles de satisfacción con la vida y la disminución de los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

SEGUNDA. Informar a la DIRESA respectiva, los resultados de la presente investigación para que planifiquen acciones en bien de la salud psicológica de los colaboradores del mercado mayorista de Santa Anita 2023.

TERCERA. Elaborar un artículo de investigación con la presente tesis para la divulgación de la misma en Revistas indexadas.

CUARTA. Continuar investigando con las presentes variables en otros contextos laborales.

QUINTA. Divulgar los resultados encontrados en conferencias, simposios y congresos de psicología tanto a nivel nacional como internacional.

SEXTA. Elaborar instrumentos que permitan medir la satisfacción con la vida, los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Galardo, M. (Junio de 2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>.
- Arias, D. (2021). *Estudio correlacional del estrés laboral y de los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima – Perú 2021*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29165>.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación*. 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Arce, R., Rubio, B., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodríguez, 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 de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29 (1), 42-55. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552020000100007
- Asante, J., Jie, M., Liao, J., Huang, Y. y Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19 (1), 1 – 10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bernal, L. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de la ciudad de Arequipa, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12292>
- Candia y Pérez (2018). *Manual del Método del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión completa y breve*. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad Y salud en el Trabajo. Recuperado de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale.

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018) *Código de ética y Deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cummins, R., Eckersley, J., Pallant, J. y Davern, M. (2002). *Australian Unity Well-being Index, Survey 3: report 1*. Australian Centre on Quality of Life/Deakin University.
- Infocapitalhumano.pe. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
- Ivancevich, M y Matteson, M. (1992). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179979>
- Jumbo, D. (2021). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78782>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- Lopez, P. y Fachel, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mancilla, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Obtenido de https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica.
- Martínez Uribe, P. (2004). *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*. (Tesis doctoral) Univesitat Autònoma de Barcelona.
 Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/4747>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & García, Y. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de*

- Latinoamérica*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>.
- Méndez, M y González, R. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17 (1), 9 – 23. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Obtenido de https://www.academia.edu/32591505/INFORME_TECNICO_DE_LOS_FACTORES_DE_RIESGO_PSICOSOCIAL_EN_TRABAJADORES_DE_LIMA.
- Montoya, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=S8k1EAAAQBAJ&pg=PA134&dq=riesgos+psicosociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiThb_X98P9AhUCH7kGHWWoCu0Q6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=riesgos%20psicosociales&f=false.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro trabajo*. Obtenido de https://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf.
- Organización Mundial de la Salud (2014). *Documentos Básicos* (48a edición). Obtenido de: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48thedition-sp.pdf>
- Pavot, W., & Diener E. (1993). The affective and cognitive content of self-reports measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/BF01086714>
- Pieró, J. (2009). *Estres Laboral y Riesgos Psicosociales Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ZaxWeJSYZE8C&pg=PA34&dq=riesgos+psicosociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiThb_X98P9AhUCH7kGH

WWoCu0Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=riesgos%20psicosociales&f=false

- Retamozo, V. (2019). *Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa textil INCALPACA SA, Arequipa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8857>
- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Rev. Salud Pública. 21 (1): 102-108* doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Sierra Bravo, R. (1991). *Diccionario práctico de estadística*. Paraninfo.
- Suárez Tunanñaña, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag, 2(1), 33–50*. Recuperado a partir de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7545D7B4&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023?	General	General	Variable 1: Riesgos psicosociales		Diseño:
	HG1: Existe relación significativa directa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023. HG2: Existe relación significativa inversa entre riesgos psicosociales y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023. HG3: Existe relación significativa inversa entre estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023.	Determinar la relación entre riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	Dimensiones	Ítems	No experimental y transversal
			Exigencias psicológicas en el trabajo	1, 2, 3, 4, 5	Nivel:
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6, 7, 8, 9, 10	Descriptivo-correlacional.
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	11, 12, 13, 14, 15	
			Compensaciones	16, 17, 18	
			Doble presencia	19, 20	
	Específicas	Específicos	Variable 2: Estrés Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
	a) Existe relación estadísticamente significativa y directa entre riesgos psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	a) Describir los niveles de riesgos psicosociales, en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023, según estado civil.	Dimensiones	Ítems	N= 347 n= 347
	b) Existe relación estadísticamente significativa y directa entre estrés laboral y las dimensiones de los riesgos psicosociales en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	b) Describir los niveles de estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023, según sexo.	Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	Instrumentos
		c) Describir los niveles de satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	Estructura Organizacional	2,12,16,24	-cuestionario SUSES0/ISTAS21 (versión breve)
		d) Determinar la relación entre riesgos psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	Territorio Organizacional	3,15,22	
		e) Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de riesgos psicosociales en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita 2023.	Tecnología	4,14,25	-cuestionario de estrés laboral – oit – oms.
			Influencia del líder	5,6,13,17	- escala de satisfacción con la vida (swls)
			Falta de cohesión	7,9,18,21	
			Respaldo de grupo	8,19,23	
			Variable 3: Satisfacción con la vida		
			Satisfacción con la vida	1, 2, 3, 4, 5	

ANEXO 2

Anexo 2.1 Operacionalización de la variable riesgos psicosociales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Riesgos psicosociales	Son las interacciones entre aspectos del trabajo y los aspectos personales, por un lado variables del entorno laboral: el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones de organización y por otro lado variables personales: como las habilidades y/o competencias del colaborador según sus intereses, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todos ellos influirán en la percepción de su realidad así como en su respuesta ante diferentes situaciones (Mansilla, 2012).	Se operacionaliza mediante la suma de las puntuaciones de las cinco dimensiones de los riesgos psicosociales establecidas en el cuestionario SUSESO/ISTAS21: Exigencias psicológicas en el trabajo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia (Cerdeira-Silva y Porras-Tapia, 2018).	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas, cognitivas, sensoriales emocionales y de esconder emociones	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal 0= nunca 1= solo unas pocas veces 2= algunas veces 3= la mayoría de las veces 4= siempre	Bajo: 0-26 Medio: 27-53 Alto: 54-80
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Grado de influencia, desarrollo en el trabajo, control sobre el trabajo, sentido de trabajo e integración en la empresa.	6, 7, 8, 9, 10		
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, de la relación con superiores y de la relación con compañeros de trabajo.	11, 12, 13, 14, 15		
			Compensaciones	Niveles de: Inseguridad respecto del contrato de trabajo, inseguridad respecto a las características del trabajo, y de estima.	16, 17 y 18		
			Doble presencia	Carga de tareas domésticas y preocupación por tareas domésticas.	19 y 20		

Anexo 2.2 Operacionalización de la Variable Estrés Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Estrés Laboral	Es una consecuencia reflejada en una respuesta física y emocional a un daño causado por un desorden o incongruencia entre exigencias percibidas y las capacidades y recursos que percibe tener el individuo para afrontar dichas exigencias (OIT, 2016)	Operacionalmente se realiza por la sumatoria de las siete dimensiones del Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS, las cuales son: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.	Clima Organizacional	Objetivos Metas Misión Políticas generales	1, 10,11,20	Ordinal 1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Leve: 25-75 Moderado: 76-126 Agudo: 127-175
			Estructura Organizacional	Comunicación Procesos Jerarquías	2,12,16,24		
			Territorio Organizacional	Mejora de condiciones ambientales en el trabajo	3,15,22		
			Tecnología	Nuevas tecnologías Conocimientos técnicos	4,14,25		
			Influencia del líder	Supervisión Control Toma de decisiones	5,6,13,17		
			Falta de cohesión	Colaboración mutua Trabajo en equipo Presión grupal	7,9,18,21		
			Respaldo de grupo	Respaldo de grupo Protección del grupo Ayuda técnica del grupo	8,19,23		

Anexo 2.3 Operacionalización de la Variable Satisfacción con la vida

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Satisfacción con la vida	La satisfacción con la vida se conceptualiza como un transcurso a través del cual los individuos evalúan la calidad de vida general de acuerdo con sus propios estándares (Pavot et al. 1993).	. Se realiza mediante la sumatoria de los 5 ítems del cuestionario Satisfacción con la vida SWLS.	Unidimensional	Es subjetivo	5	Se clasifican así: 20-25, muy alta o muy satisfecho; 16-19 alta o satisfecho; 15 puntuación media; 10-14, baja o insatisfecho; 5-9, baja o muy insatisfecho

ANEXO 3: Instrumentos

Anexo 3.1 Variable 1: Riesgos psicosociales

CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21

(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2013).

Versión Breve.

1=siempre 2= la mayoría de las veces

3= algunas veces 4= solo unas pocas veces 5= nunca

1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud?	0	1	2	3	4
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

Anexo 3.2 Variable 2: Estrés laboral

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT – OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

	Ítems	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6	Mi supervisor no me respeta.	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24	La cadena de mando no se respeta.	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

Anexo 3.1 Variable 3: Satisfacción con la vida

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA (SWLS)

Por favor, indica tu grado de acuerdo con cada frase rodeando con un círculo el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor, sé sincero con tu respuesta.

Id	Pregunta	Muy desacuerdo	Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea	1	2	3	4	5
2	Las circunstancias de mi vida son muy buenas	1	2	3	4	5
3	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
4	Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes	1	2	3	4	5
5	Si pudiera vivir mi vida otra vez no cambiaría casi nada	1	2	3	4	5

Formulario virtual para la recolección de datos



Sección 1 de 4

RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN PARA LA VIDA EN COLABORADORES DE UN MERCADO MAYORISTA DE SANTA ANITA 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO*

"RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN PARA LA VIDA EN COLABORADORES DE UN MERCADO MAYORISTA DE SANTA ANITA, 2023" Investigador (a) (es): **Torres Galvez Mayra Alejandra y Valerio Milla Celene Zoraida.**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **"RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN PARA LA VIDA EN COLABORADORES DE UN MERCADO MAYORISTA DE SANTA ANITA, 2023"**, cuyo objetivo es obtener el Grado de Licenciado en Psicología. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional PSICOLOGÍA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución GRAN MERCADO MAYORISTA DE LIMA, Describir el impacto del problema de la investigación, Como influyen los Riesgos Psicosociales en el Estrés Laboral y Satisfacción para la Vida.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista de 3 cuestionarios, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos y se realizará en el ambiente de lugar de trabajo de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Enlace del formulario

<https://forms.gle/aLo22J6pEsi7Qup39>

ANEXO 4: Ficha sociodemográfica

Sexo:	Hombre		Mujer	
Estado civil:	Soltero(a)	Casado(a)	Viudo(a)	Divorciado(a)

ANEXO 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

Los Olivos, 17 de Marzo de 2023

CARTA INV. 008-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
ANTONIO DE JESUS RODRIGUEZ MEZA
Gerente General
GRAN MERCADO MAYORISTA DE LIMA
Av. La Cultura 180 SANTA ANITA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Torres Gálvez Mayra Alejandra** con DNI N° 74996043 con código de matrícula N° 670027197 y **Valerio Milla Celene Zoraida** con DNI N° 09939254 con código de matrícula N° 7002417995, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION PARA LA VIDA EN COLABORADORES DE UN MERCADO MAYORISTA EN SANTA ANITA, 2023**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

A

ANEXO 6: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final (Si lo realizara en una institución)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. GERENCIA GENERAL 29 MAR. 2023 Registro N° _____ Hora: 12:12 Firma: _____
"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"	
Los Olivos, 17 de Marzo de 2023	
CARTA INV. 008-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN	EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. RECEPCIÓN 29 MAR. 2023 Registro N° 1226 Hora: 8:32 Firma: _____
Sr. ANTONIO DE JESUS RODRIGUEZ MEZA Gerente General GRAN MERCADO MAYORISTA DE LIMA Av. La Cultura 180 SANTA ANITA	EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS 03 ABR 2023 Registro N° _____ Hora: 15:00 Firma: _____
<u>Presente.-</u>	EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS 03 MAR. 2023 Registro N° 1005 Hora: 10:05 Firma: _____
De nuestra consideración:	
<p>Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. Torres Gálvez Mayra Alejandra con DNI N° 74996043 con código de matrícula N° 670027197 y Valerio Milla Celene Zoraida con DNI N° 09939254 con código de matrícula N° 7002417995, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION PARA LA VIDA EN COLABORADORES DE UN MERCADO MAYORISTA EN SANTA ANITA, 2023" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.</p>	
<p>Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.</p>	
<p>En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.</p>	
Atentamente,	
 	
<hr/> Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte	

ANEXO 7 : Cartas de autorización de la empresa para el estudio piloto



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Santa Anita, 05 de Abril de 2023

CARTA N° 144 **2023-EMMSA-GAF**

Señora:

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima – Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo
Av. Alfredo Mendiola N° 6232
Los Olivos -

Asunto : Carta de autorización

Referencia : Carta INV. 008-2023/EP/PSI.UCV LIMA-LN del 17/03/2023

De mi consideración:

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se otorgue autorización para el uso del instrumento del trabajo de investigación denominado "Riesgos Psicosociales, estrés laboral y satisfacción para la vida en colaboradores de un Mercado Mayorista en Santa Anita, 2023" a cargo de dos estudiantes de Psicología de su representada.

Al respecto, debo indicar que en aras de contribuir a la producción académica de futuros profesionales, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación en nuestra empresa y a brindar las facilidades a sus estudiantes para dicha acción, por lo tanto, deberán contactarse con la Sub Gerencia de Recursos Humanos a efectos de programar sus visitas en nuestras instalaciones, llamando al teléfono 5182800, anexo 1074 (Sr. Saúl Cavero).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión de expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.


FELIX ARROYO VÁSQUEZ
Gerente de Administración y Finanzas

FBAV/ncf

EMMSA

Av. La Cultura 808
Santa Anita Lima, Perú
www.emmsa.com.pe
Telf 518 2800



ANEXO 8: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Santa Anita, 05 de Abril de 2023

CARTA N° 144 **2023-EMMSA-GAF**

Señora:

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima – Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo
Av. Alfredo Mendiola N° 6232
Los Olivos.-

Asunto : Carta de autorización

Referencia : Carta INV. 008-2023/EP/PSI.UCV LIMA-LN del 17/03/2023

De mi consideración:

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se otorgue autorización para el uso del instrumento de investigación denominado "Riesgos Psicosociales, estrés laboral y satisfacción para la vida en colaboradores de un Mercado Mayorista en Santa Anita, 2023" a cargo de dos estudiantes de Psicología de su representada.

Al respecto, debo indicar que en aras de contribuir a la producción académica de futuros profesionales, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación en nuestra empresa y a brindar las facilidades a sus estudiantes para dicha acción, por lo tanto, deberán contactarse con la Sub Gerencia de Recursos Humanos a efectos de programar sus visitas en nuestras instalaciones, llamando al teléfono 5182800, anexo 1074 (Sr. Saúl Cavero).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión de expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.


FELIX ARROYO VÁSQUEZ
Gerente de Administración y Finanzas

#BAVloncf

EMMSA

Av. La Cultura 808
Santa Anita Lima, Perú
www.emmsa.com.pe
Telf 518 2800



LICENCIA DE USO CoPsoQ-istas21

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método, y especialmente en las que se describen a continuación. El incumplimiento de estas condiciones supondría quebrantar la licencia de uso del método.

Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21:

En las empresas con una plantilla de 25 o más personas trabajadoras se utilizará la versión media del método CoPsoQ-istas21, garantizando las siguientes condiciones:

1. Finalidad preventiva

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen: eliminar



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

Empresa: CRACO

Fecha de respuesta: noviembre 2003

ANEXO 10: Autorización de uso del instrumento OIT - OMS de acceso libre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA - 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 18 de Marzo de 2023

Autor(a):

Lic.:

Favarato Loretta

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. TORRES GALVEZ MAYRA ALEJANDRA con **DNI N° 74996043** con código de matrícula **N° 670027197** y VALERIO MILLA CELENE ZORAIDA con **DNI N° 09939254** con código de matrícula **N° 7002417995**

estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado:

"Riesgos psicosociales, Estrés laboral y Satisfacción para la vida en colaboradores de un Mercado Mayorista de Santa Anita, 2023", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario de Estrés Laboral – OIT - OMS**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca

← 📄 🗑️ 📧 🕒 🔄 📎 📄 ⋮

AUTORIZACION DE USO DEL INSTRUMENTO OIT OMS Externo Recibidos x

 **CELENE ZORAIDA VALERIO MILLA** <cvaleriom@ucvvirtual.edu.pe>
para favarato, bcc: mi, bcc: CELENEVALERIO9@GMAIL.COM ▼

Estimada buen día,
Solicitamos **autorización** de **uso** de instrumento.

...

Celene Valerio Milla
Cel.:997519660

Un archivo adjunto- Analizado por Gmail 📧



 **Favarato, Loretta** <favarato@ilo.org>
para mi ▼

Estimada Celene

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que puedes usar la **Escala de estrés laboral OIT-OMS** en esta tesis. Todos los recursos de la OIT están disponibles **para** apoyar investigaciones de todo tipo que puedan

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato
Comunicación e Información Pública
Oficina de la OIT **para** los Países Andinos

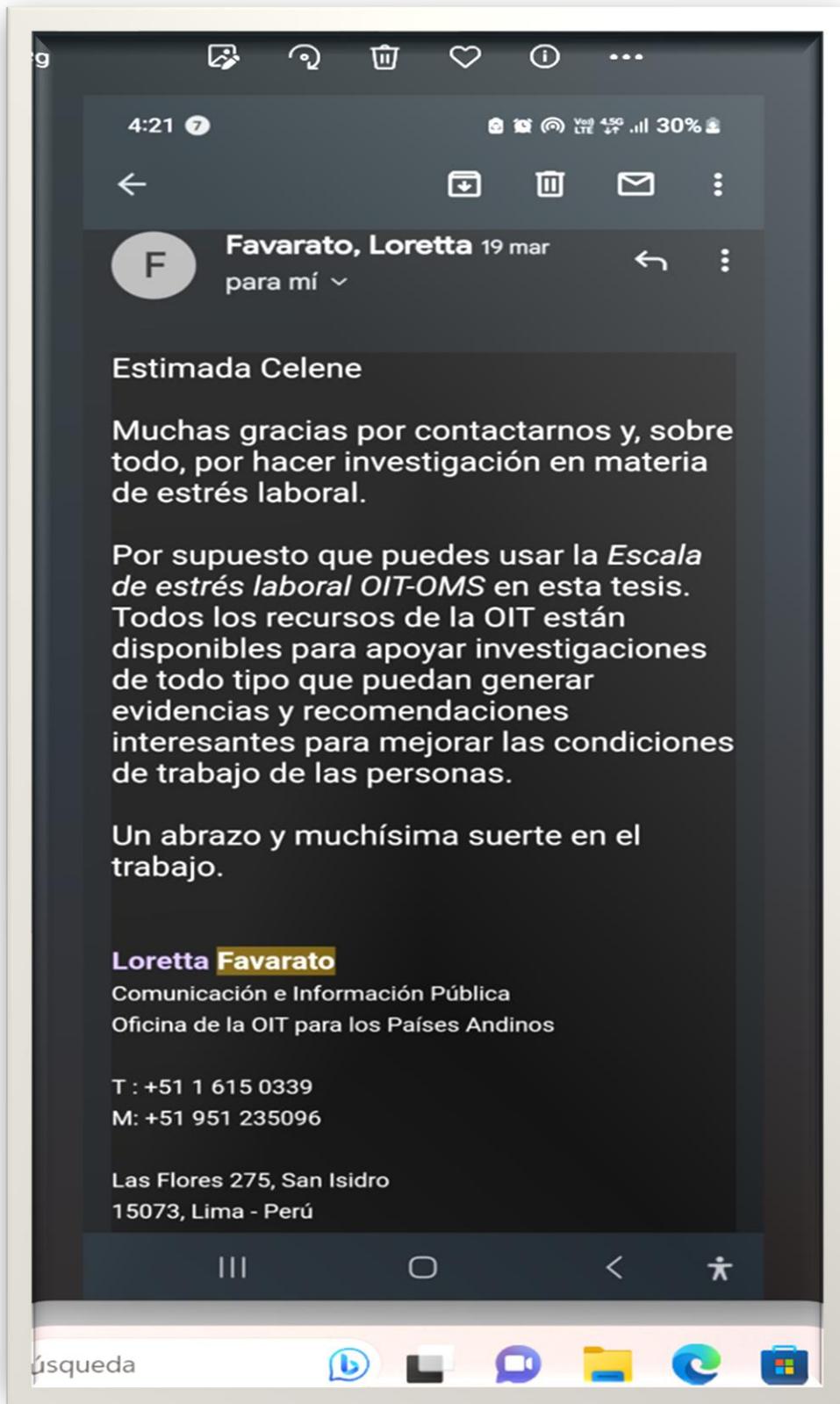
T.: +51 1 615 0339
M.: +51 961 235096

Las Flores 275, San Isidro
15073, Lima - Perú

 **Organización
Internacional
del Trabajo**

ilo.org/ima | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

De: CELENE ZORAIDA VALERIO MILLA <cvaleriom@ucvvirtual.edu.pe>
Enviado: sábado, 18 de marzo de 2023 8:11
Para: Favarato, Loretta <favarato@ilo.org>
Asunto: AUTORIZACION DE USO DEL INSTRUMENTO OIT OMS



ANEXO 11: Autorización de uso del instrumento SWLS de acceso libre



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA N°053- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 20 de Marzo de 2023

Autor:

- Dr. Randy J. Larsen

Presente. -

De nuestra consideración:

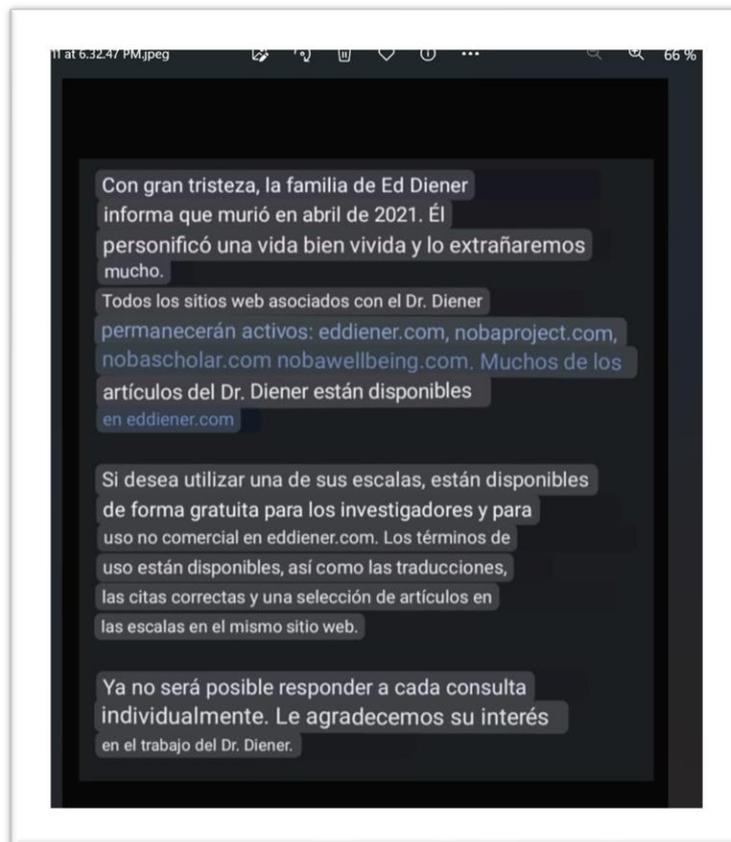
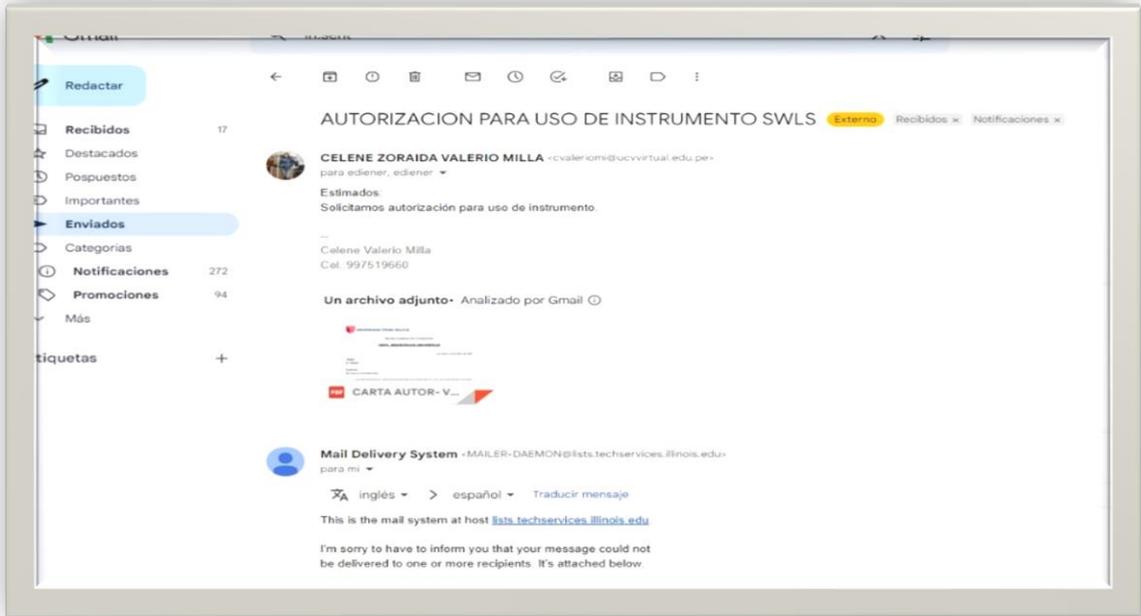
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **TORRES GALVEZ MAYRA ALEJANDRA** con DNI N° 74996043 con código de matrícula N° 670027197 y **VALERIO MILLA CELENE ZORAIDA** con DNI N° 09939254 con código de matrícula N° 7002417995 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**Riesgos Psicosociales, Estrés Laboral Y Satisfacción Para La Vida Laboral En Colaboradores Del Mercado Mayorista De Santa Anita, 2023**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de satisfacción con la vida (SWLS)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Anexo 12: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, Celene Zoraida Valerio Milla / Mayra Torres Galvez, estudiantes del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de tres pruebas: **Cuestionario ISTAS21 versión breve, Cuestionario de estrés laboral-OIT-OMS y Escala de satisfacción con la vida (SWLS)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Celene Zoraida Valerio Milla y

Mayra Torres Galvez

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD

CESAR

VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida laboral en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023”** de la señorita Celene Zoraida Valerio Milla / Mayra Torres Galvez, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Anexo 13: Resultados del piloto

Tabla 8

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach de la variable Riesgos psicosociales.

	Items	Cronbach α
Exigencias psicológicas	1,2,3,4,5	,641
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6,7,8,9,10	,566
Apoyo social en la empresa	11,12,13,14,15	,564
Compensaciones	16,17,18	,523
Doble presencia	19,20	,264

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario Riesgos psicosociales.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	20

Tabla 9

Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral.

	Items	Cronbach α
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	,410
Estructura organizacional	2,12, 16, 20	,505
Territorio organizacional	3, 15, 22	,413
Tecnología	4, 14, 25	,353
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	,454
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	,466
Respaldo de grupo	8, 19, 23	,417

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	25

Tabla 10

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach de la variable Satisfacción con la vida.

	Items	Cronbach α
Satisfacción con la vida	1,2,3,4,5	,827

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario Satisfacción con la vida SWLS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	5

Tabla 11

Análisis descriptivo de los ítems de la variable riesgos psicosociales del cuestionario ISTAS 21 versión breve.

DIMENSIONES	ITEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Exigencias psicológicas	R1	1.18	.968	1.129	1.679	.289	.192	SI
	R2	1.63	.981	-.176	-.118	.251	.140	SI
	R3	1.55	1.149	.018	-.849	.432	.363	SI
	R4	1.90	1.374	.231	-1.120	.561	.521	SI
	R5	3.16	1.080	-1.210	.718	.138	.017	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	R6	1.80	1.231	.325	-.639	.126	.013	
	R7	2.37	1.331	-.292	-1.047	.098	.011	
	R8	.99	.904	.856	.938	.321	.144	SI
	R9	.71	.967	1.367	1.481	.258	.129	SI
	R10	.99	1.202	1.195	.462	.501	.381	SI
Apoyo social en la empresa	R11	.66	.901	1.238	.979	.186	.087	
	R12	2.08	1.079	-.309	-.124	.372	.266	SI
	R13	1.18	1.104	.598	-.265	.273	.143	SI
	R14	1.03	1.029	.563	-.443	.248	.138	SI
	R15	1.36	1.115	.494	-.321	.288	.128	SI
Compensaciones	R16	2.03	1.381	-.031	-1.157	.247	.133	SI
	R17	1.50	1.403	.414	-1.103	.487	.425	SI
	R18	1.74	1.228	.313	-.668	.217	.069	SI
Doble presencia	R19	1.61	1.270	.442	-.687	.207	.132	SI
	R20	1.23	1.109	.573	-.321	.147	.061	

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 15, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems, a excepción de 5, 6, 7 y 20, los demás presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 12*Análisis descriptivo de los ítems de la variable estrés laboral.*

DIMENSIONES	ITEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Clima organizacional	EL1	3.79	1.725	.140	-1.067	.219	.071	SI
	EL 10	3.00	1.608	.848	-.159	.426	.210	
	EL 11	3.09	1.995	.730	-.685	.381	.193	
	EL 20	3.11	1.917	.648	-.804	.556	.387	
Estructura organizacional	EL 2	2.81	1.739	.792	.082	.512	.329	
	EL 12	2.70	1.772	1.079	.298	.506	.324	
	EL16	3.81	2.154	.103	-1.403	.410	.222	
	EL 24	3.61	2.265	.178	-1.454	.557	.388	
Territorio organizacional	EL 3	2.54	1.946	1.151	.107	.434	.245	
	EL15	3.33	2.118	.518	-1.141	.433	.232	
	EL 22	2.75	1.971	.962	-.338	.521	.353	
Tecnología	EL 4	3.24	1.770	.731	-.301	.218	.058	
	EL 14	2.87	1.840	.741	-.582	.587	.412	
	EL 25	3.49	2.052	.286	-1.184	.401	.209	
Influencia del líder	EL 5	2.92	1.750	.828	.018	.333	.132	
	EL6	2.48	1.931	1.131	.072	.426	.240	
	EL13	2.96	1.864	.900	-.104	.440	.249	
	EL17	3.03	2.091	.588	-1.021	.569	.414	
Falta de cohesión	EL7	2.53	1.534	.988	.497	.416	.217	
	EL9	2.89	1.729	.975	.223	.289	.104	
	EL18	3.09	1.913	.444	-1.085	.590	.437	
	EL21	2.90	2.144	.773	-.799	.551	.395	
Respaldo del grupo	EL8	2.69	1.796	1.012	.159	.267	.107	
	EL19	3.16	2.092	.580	-.948	.689	.554	
	EL23	3.19	2.053	.567	-.866	.559	.404	

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 16, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala satisfacción laboral, los ítems presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 13

Análisis descriptivo de los ítems de la variable satisfacción con la vida SWLS

DIMENSIONES	ITEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
SATISFACCION PARA LA VIDA	SV1	3.87	.981	-.585	-.043	.723	.713	
	SV2	3.82	.892	-.855	1.387	.601	.576	
	SV3	4.07	.795	-.250	-1.032	.639	.620	SI
	SV4	4.03	.915	-.544	-.287	.669	.644	
	SV5	3.36	1.259	-.373	-.968	.556	.496	

En la presente tabla 16, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala satisfacción laboral, los ítems presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Anexo 14: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación



VALERIO MILLA CELENE ZORAIDA

Soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, en la carrera de Psicología



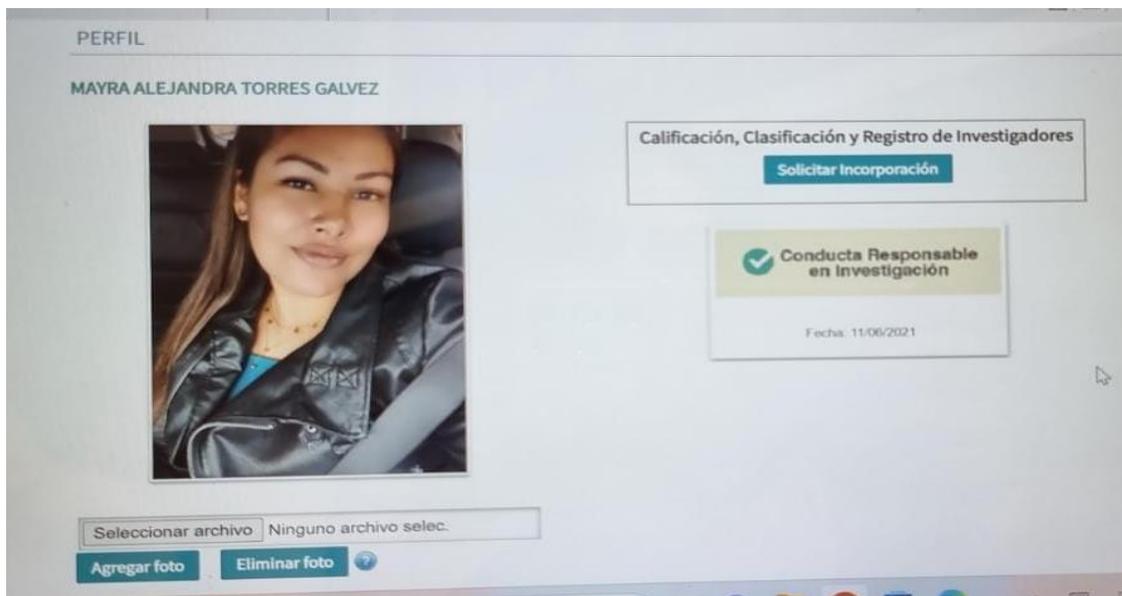
Fecha de última actualización: 07-07-2023

ORCID

0000-0002-2418-9552

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 05/05/2023





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEX TEOFILO GRAJEDA MONTALVO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales, estrés laboral y satisfacción con la vida en colaboradores de un mercado mayorista de Santa Anita, 2023", cuyos autores son TORRES GALVEZ MAYRA ALEJANDRA, VALERIO MILLA CELENE ZORAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEX TEOFILO GRAJEDA MONTALVO DNI: 08636611 ORCID: 0000-0001-5972-2639	Firmado electrónicamente por: AGRAJEDA el 13-07- 2023 20:47:18

Código documento Trilce: TRI - 0590290