



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de una
empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Ortiz Caja, Sebastian Mario (orcid.org/0000-0001-5634-0491)

ASESORA:

Mg. Lopez Rivera, Elizabeth Rocio (orcid.org/0000-0002-3762-6109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi familia, amigos, hermanos bomberos y a todas aquellas personas que estuvieron conmigo durante el desarrollo de esta investigación. Pero, sobre todo, se la dedico a mi tío Freddy Navarrete Ríos quien me acompaña desde el cielo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir esta bonita experiencia.

A mis asesores, quienes me impartieron sus conocimientos

A mi familia que siempre me brindo su apoyo incondicional.

A mis compañeros de universidad quienes estuvieron conmigo en las buenas y malas.

De igual forma brindo un agradecimiento especial a mi madre, Milagros Irene Caja Ríos puesto que gracias a su esfuerzo y dedicación pude convertirme en un profesional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y Diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	26

Índice de Tabla

Tabla 1	Correlación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral	23
Tabla 2	Correlación entre riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral	25
Tabla 3	Niveles de la dimensión exigencias psicológicas del riesgo psicosocial	27
Tabla 4	Niveles de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del riesgo psicosocial	28
Tabla 5	Niveles de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo del riesgo psicosocial	29
Tabla 6	Niveles de la dimensión compensaciones del riesgo psicosocial	30
Tabla 7	Niveles de estrés laboral	31

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023. Siendo de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño correlacional descriptivo. La muestra estuvo conformada por 304 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó el Instrumento SUSESO/ISTAS21, adaptado por Carrión et al. (2022) y la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptado por Suarez (2013) y validado por el autor (2023). Los resultados, revelaron una correlación altamente significativa, entre variables, destacándose el riesgo psicosocial exigencias psicológicas ($Rho=,692$) y apoyo social y calidad de liderazgo ($Rho=,488$) con el estrés laboral; asimismo, se evidencia que existe una correlación altamente significativa entre el riesgo psicosocial exigencias psicológicas con las dimensiones del estrés laboral. Sumado a ello, el 100% de colaboradores se ubican en niveles altos de riesgo psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo, seguido por el 66% de ellos, quienes presentan altos niveles en el riesgo psicosocial exigencias psicológicas; el 40% de los colaboradores presentan estrés laboral y el 29% de ellos presentan niveles altos de estrés laboral. Concluyendo que, a mayor presencia de riesgo psicosocial, mayor será el nivel de estrés laboral.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, operarios de producción, empresa de logística.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between psychosocial risk and work stress in collaborators of a company in San Juan de Lurigancho, 2023. Being of a quantitative approach, basic type and descriptive correlational design. The sample consisted of 304 employees selected by non-probabilistic convenience sampling. The SUSES0/ISTAS21 Instrument was used, adapted by Carrión et al. (2022) and the OIT-WHO Work Stress Scale, adapted by Suarez (2013) and validated by the author (2023). The results revealed a highly significant correlation between variables, highlighting the psychosocial risk psychological demands ($Rho=,692$) and social support and leadership quality ($Rho=,488$) with work stress; likewise, it is evident that there is a highly significant correlation between the psychosocial risk psychological demands with the dimensions of work stress. Added to this, 100% of employees are located at high levels of psychosocial risk, social support and leadership quality, followed by 66% of them, who present high levels of psychosocial risk, psychological demands; 40% of employees have work stress and 29% of them have high levels of work stress. Concluding that, the greater the presence of psychosocial risk, the higher the level of work stress.

Keywords: Psychosocial risk, job stress, production workers, logistics company.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones a nivel mundial han incrementado su interés en el estudio de los riesgos psicosociales, debido a la creciente evidencia que confirma su impacto negativo en el desempeño de los colaboradores. Las investigaciones realizadas, han revelado de manera consistente que dichos riesgos ejercen una influencia negativa en la salud, afectando al trabajador y por consiguiente a la organización (Pozo, 2019). Partiendo de esto la Organización Internacional del Trabajo informó que las consecuencias principales que padecen los trabajadores son, los trastornos de estrés, ansiedad y depresión (OIT, 2019).

Por tanto, el riesgo psicosocial y el estrés laboral son problemas significativos que afectan a los colaboradores a nivel mundial. Según un informe de la organización internacional del trabajo (OIT, 2020), el 36% de colaboradores a nivel mundial ha experimentado altos niveles de estrés laboral. Por otro lado, García (2020), indica que los riesgos psicosociales más comunes son, el exceso de trabajo, poco control, reconocimiento, apoyo social, entre otros. Dichos elementos generan un entorno laboral estresante y poco saludable.

Sumando a ello, la Comisión Europea (2019), mencionó que el 50% de colaboradores de Europa considera que el estrés laboral es un problema común dentro su centro de labores. Asimismo, el ministerio de trabajo y economía de España (2020), señaló que el 60% de trabajadores del país, ha experimentado estrés laboral en el último año. De igual forma, en México (2019), se realizó una encuesta a nivel nacional, para poder evaluar las condiciones de trabajo de diversas empresas, la cual reveló que el 75% de colaboradores presenta algún nivel de estrés laboral, siendo el 30% de ellos afectados por niveles muy elevados. Asimismo, Cortez et al. (2019) luego de realizar un estudio en la provincia de Ibagué en Colombia, afirmaron que el 82% de trabajadores ha experimentado algún tipo de estrés.

Seguidamente, se sabe que el estrés laboral es un problema común en América Latina y está estrechamente asociado con diversos factores de riesgo (Mejía,

2019). Según Carvalho et al. (2020), los factores más resaltantes son la sobrecarga de trabajo, la cual se define como el exceso de demandas laborales; la falta de apoyo, que puede existir entre compañeros y/o supervisores; la falta de autonomía y la inseguridad laboral la cual se encuentra relacionada con la precarización laboral o las remuneraciones salariales. Dichos hallazgos resaltan la necesidad de abordar los factores de riesgo relacionados al estrés laboral. De igual forma, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), refiere que el 43% de los trabajadores encuestados en la región reportaron sentirse emocionalmente agotados, producto de la sobre carga de trabajo, falta de apoyo social, mal clima organizacional y compensaciones.

En el Perú, el riesgo psicosocial y el estrés laboral han adquirido una mayor relevancia dentro del entorno organizacional (Boda, et al., 2020). Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE, 2018), realizaron la aplicación de una encuesta, cuyos resultados indicaron que el 50% de colaboradores peruanos han experimentado o experimentan estrés laboral en diversas magnitudes. Entre las principales causas identificadas se encuentran la carga excesiva de trabajo, la escasez de recursos y las malas gestiones organizacionales.

Para poder abordar esta problemática, en nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2012, estableció la ley N. 29783, conocida como la Ley de salud y seguridad en el trabajo, tiene como objetivo principal prevenir y controlar los riesgos laborales, garantizando un ambiente laboral seguro y saludable, promoviendo el cuidado y mejora constante de la salud psicoemocional de los trabajadores, dicha ley esta reglamentada por el decreto supremo N. 005-2012-TR.

Sin embargo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2020) reveló que aproximadamente el 60% de empresas del Perú carecen de medidas preventivas y control de riesgos psicosociales, lo cual incrementa la probabilidad, que los colaboradores presenten problemas de salud mental. Asimismo, un informe emitido por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM,

2019), señala que los trastornos de ansiedad y estrés constituyen una de las principales causas de licencia médica y abandono laboral en el país.

Por tanto, teniendo en consideración lo anteriormente mencionado se realiza la siguiente formulación: ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023?

La justificación teórica del presente trabajo, parte de la necesidad de recolectar y actualizar la información que se tiene de las dimensiones que contribuyen a las variables, asimismo, nos permitirá conocer su interacción y relación con mayor claridad y precisión. Asimismo, contribuirá al desarrollo de otras investigaciones. A nivel social, puesto que la información recolectada sumado a los resultados obtenidos beneficiará a la población, por último, se menciona que los hallazgos permitirán brindar sugerencias para ayudar a reducir el impacto negativo en la productividad organizacional, lo que afecta la economía del país.

En base a lo expuesto anteriormente, se planteó como objetivo general establecer la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023. En cuanto a los objetivos específicos tenemos: (a) Establecer la relación entre el riesgo psicosocial y las dimensiones estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023. (b) Identificar los niveles de riesgo psicosocial en los colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023. (c) Identificar los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023.

Por otro lado, se formuló como hipótesis general lo siguiente: Si existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en colaboradores de una empresa del distrito San Juan de Lurigancho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios previos, un importante aporte a nivel internacional fue realizado por Rodríguez et al. (2021), quienes examinaron la correlación existente entre el riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de México. Los resultados afirmaron la presencia de una relación directa entre las variables, asimismo, se estableció la correlación entre dimensiones de las variables, encontrándose una alta correlación entre las demandas psicológicas y el estrés laboral, aunque se halló una baja entre el control sobre el trabajo y estrés laboral. Por otro lado, se identificó que del total de colaboradores (360) el 65% (234) presenta niveles de riesgo medios y altos, siendo la dimensión exigencias psicológicas la más resaltante. Por último, se determinó que más del 50% de trabajadores, presentan altos niveles de estrés.

Fernández et al. (2021), establecieron la relación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de una empresa textil ubicada en Barcelona, la cual tuvo como objetivo general, establecer la correlación entre las variables anteriormente mencionadas, hallándose una baja correlación. Asimismo, propusieron establecer una correlación entre las dimensiones de las variables, hallándose una correlación baja entre liderazgo y capital social, aunque, hallaron una correlación significativa entre el riesgo psicosocial de afectación y la dimensión del estrés laboral organización y supervisores. Por otro lado, del total de trabajadores (546), el 18% (98) presentó altos niveles de riesgo, siendo el liderazgo y relaciones con la organización los más altos. Por último, se afirmó que el 28% (100) padece de síntomas de estrés.

Arce et al. (2020), establecieron la correlación entre riesgo psicosocial y estrés laboral, en trabajadores de una empresa de distribución en Panamá. Encontrando una correlación alta. Asimismo, determinaron la correlación entre las dimensiones de ambas variables, de lo cual, se evidencia una alta correlación entre demandas de trabajo, condiciones intra laborales y estrés laboral. Seguidamente, del total de encuestados (260), se evidencia un alto riesgo en las dimensiones, características de liderazgo 46% (115) y la dimensión relaciones sociales 43% (107). Por último,

se obtuvieron las siguientes puntuaciones en cuanto a la evaluación de estrés laboral el 43% (107) se encuentra en un nivel muy alto de estrés laboral, el 32% (80) en un nivel alto, 18% (45) en un nivel medio, y 7% (28) en un nivel bajo.

Pejtersen et al. (2020), examinaron la correlación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de producción de Dinamarca, hallándose una correlación altamente significativa. Hallándose una relación entre las dimensiones, siendo las más altas, demandas psicológicas y estrés laboral (Rho ,658) y falta de apoyo social con el estrés laboral (rho ,559). De igual forma se evaluaron los niveles que presentaban las variables, cuyos resultados indicaron que del total de colaboradores (147) el 47% (69) presentan un alto riesgo en la dimensión de demanda psicológica, 36% (53) falta de control y el 30% (44) falta de apoyo social, siendo estas las más altas. En cuanto al estrés laboral, se conoce que el 89% (130) presenta niveles medios y altos de estrés laboral.

Por último, mencionamos a García et al. (2019) determinaron la correlación entre riesgo psicosocial y estrés laboral, en colaboradores industriales de México, hallándose una asociación significativa entre las variables. Asimismo, se encontró una alta relación entre las dimensiones de las variables ya mencionadas, encontrándose una correlación alta entre las demandas psicológicas y el estrés laboral, por otro lado, se tuvo una baja correlación entre remuneraciones y el estrés laboral. De igual forma se menciona que del total de colaboradores (285), el 35% (100) presentan altos niveles de riesgo en cuanto a las demandas psicológicas, mientras que el 29% (83) falta de apoyo social. Finalizando, se determinó que el 71% (202) presenta altos y moderados niveles de estrés laboral.

En cuanto a investigaciones nacionales, Flores et al. (2021), establecieron la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, en trabajadores de una empresa de logística en Vitarte, encontrando una alta correlación entre las mismas. Seguidamente se estableció relación entre las dimensiones de las variables, obteniendo altos niveles de correlación, destacándose la dimensión sobrecarga de trabajo con los síntomas de estrés laboral (Rho ,76). Asimismo, se tiene conocimiento que del total de trabajadores (410) el 67% (274) presenta al

menos uno nivel de riesgo alto, siendo la sobrecarga de trabajo y la falta de control, las dimensiones más destacadas, asimismo se obtuvo que el 43% (176) presentó síntomas moderados de estrés laboral, mientras que el 35% (143) padece de estrés laboral.

Sánchez et al. (2019), analizaron la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de una mina en Puno. Encontrando una correlación positiva moderada (ρ ,72). Asimismo, se determinó la correlación entre las dimensiones de las variables, encontrando una alta correlación, entre apoyo social y condiciones organizacionales. De igual forma, los resultados mostraron que del total de trabajadores (146) el 66% (82) presentó al menos un nivel de riesgo psicosocial, siendo la falta de apoyo social 24% (35) y la sobrecarga laboral 32% (47) las dimensiones más destacadas. Asimismo, se encontró que el 69% (55) presenta estrés laboral. Por último, se determinaron los niveles de estrés laboral, sabiendo que el 27% (39) de trabajadores presentaron bajos niveles de estrés laboral y el 30% (44) niveles altos.

Córdova et al. (2019), establecieron la relación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral, en colaboradores de una mina en Cerro de Pasco, encontrando una correlación moderada entre las variables. Asimismo, establecieron la relación entre las dimensiones de las mismas, hallándose una relación baja entre la dimensión sobre carga laboral y calidad de liderazgo (ρ ,23). Además, los resultados mostraron que del total de trabajadores (190), el 31% (59) presentó algún nivel de riesgo psicosocial, destacándose la sobrecarga laboral 18% (34), mientras que el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa 12% (23), siendo estas las dimensiones más destacadas. Finalmente, se determinó que el 78% (148) presenta niveles bajos de estrés laboral, 20% (38) un nivel intermedio y el 2% (4) un nivel alto.

Por otro lado, Miranda et al. (2018), determinaron la relación entre factores psicosociales y estrés laboral en operarios de almacén en San Juan de Lurigancho. Asimismo, se halló una elevada relación entre los factores, sobre carga laboral y síntomas de estrés, pero, se obtuvieron bajos niveles de correlación entre las compensaciones y la dimensión anteriormente mencionada. Los resultados

mostraron que del total de trabajadores (270), el 69% (186) presentaban algún nivel de riesgo psicosocial, siendo la sobrecarga laboral 42% (113) y la falta de apoyo social 39% (105) las dimensiones más destacadas. Además, el 38% (102) de los trabajadores reportó síntomas bajos de estrés laboral y 59% (159) niveles altos.

Por último, mencionamos a Mendoza et al. (2019), determinaron la relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una fábrica textil en Tacna, hallándose una baja correlación entre las variables. Sin embargo, se obtuvo una correlación entre las dimensiones de las variables, tal de el caso de exigencias psicológicas y estructura organizacional. Por otro lado, del total de operarios (230), el 78% (180) presentó un bajo nivel de riesgo en exigencias psicológicas y 49% (113) en falta de control sobre el trabajo, asimismo se menciona que el 65% (150) de trabajadores se ubica en un nivel de estrés moderado y el 11% (20) en un nivel alto.

En relación a las bases teóricas del estudio, la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020) define el riesgo psicosocial como las interacciones sociales, económicos y ambientales en los que se desarrolla el trabajador, de igual forma Salanova (2021), destaca que los riesgos psicosociales, son factores ambientales que pueden generar un impacto negativo en el bienestar físico, psicológico y social en los colaboradores. Asimismo, Vicente (2022) mencionó que dichos riesgos pueden dar lugar a múltiples trastornos, de entre los cuales se destacan la ansiedad, estrés, depresión y entre otros. Además, Piero (2023) indica que dichas variables, suelen aparecer cuando existe un exceso de trabajo, falta de control sobre actividades, mal apoyo social, etc. Acto seguido, mencionamos a Lara et al. (2022), quienes señalaron que dichos riesgos influyen negativamente en el rendimiento laboral. Por último, García (2020) señala que se encuentran relacionados con aspectos interactivos y emocionales, los cuales deben abordarse y gestionarse a fin de promover un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Contemplando lo mencionado anteriormente, Gatzka (2018), señala que el riesgo psicosocial se basa en la teoría, demanda – control, expuesta por Karasek y Johnson (1986), esta teoría ampliamente reconocida examina la relación entre las

demandas laborales y el control sobre el trabajo, desarrollado dentro un contexto organizacional. Las demandas hacen referencia a las exigencias y presiones que se viven dentro del centro de trabajo, mientras que el control, se refiere al grado de autonomía y capacidad que presenta cada colaborador para hacer frente a diversas situaciones. Por tanto, las condiciones presentes en una situación laboral, representan un riesgo que psicosocialmente afecta a los colaboradores, dichos riesgos están directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y las capacidades que se tiene, para llevar a cabo la realización de las tareas. Afirmando, que las condiciones laborales repercuten en el bienestar y la salud de los colaboradores. (Shimazu et al., 2019)

Siguiendo este lineamiento, Karasek (1979) sostiene que los riesgos psicosociales, generan diversas consecuencias psicoemocionales, las cuales pueden variar dependiendo del contexto y las características del trabajo, sin embargo, diversos autores indican que los más resaltantes son las demandas psicológicas, la cual se refiere al grado en que el trabajo implica exigencias emocionales, cognitivas y de tiempo (Stansfeld, 2020); desarrollo de habilidades, el cual hace alusión al grado en que el trabajo proporciona oportunidades de aprendizaje y desarrollo (Bakker, 2021), apoyo social, se refiere al nivel de apoyo que percibe el trabajador, por parte de sus colegas y supervisores, por último, las remuneraciones, hacen alusión al salario y beneficios recibidos (Siegrist, 2021).

En este sentido, el riesgo psicosocial puede ser considerado un conjunto de factores que contribuyen al estrés laboral, ya que dichas demandas pueden actuar como desencadenante. A medida que aumenta el nivel de riesgo psicosocial en el entorno de laboral, es más probable que los trabajadores experimenten estrés y sus consecuencias sean negativas para la salud (Taris et al., 2020). Por último, se determinó que el riesgo psicosocial puede contribuir al desarrollo del estrés laboral, generando un ambiente laboral desunido y desafiante, perjudicando directamente las operaciones que realiza la organización o empresa (Bao et al., 2021).

Por otro lado, Cavanaugh et al. (2019), mencionan que el estrés laboral es una respuesta psicobiológica comportamental, que surge cuando se percibe un

desbalance entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para los colaboradores. De igual forma Arias et al. (2021) indicaron que es un estado de tensión psicológica y/o biológica que aparece para hacer frente a las adversidades diarias. Asimismo, Taris et al. (2020) señala que se presenta, cuando las capacidades del individuo son sobrepasadas por las exigencias laborales, asimismo se resaltó la importancia del apoyo que debe proporcionar la organización. Klien et al, (2020) indica que es una respuesta negativa del organismo ante situaciones laborales que se perciben como amenazantes, abrumadoras y/o agotadoras. Por último, Sonnentag (2022), realzan la importancia de gestionar y prevenir el estrés laboral, implementando estrategias organizacionales, a fin de mejorar las condiciones laborales en favor de todos.

Cabrera et al. (2023), mencionan que el estrés laboral, se fundamenta mediante la teoría esfuerzo – recompensa, desarrollada por Johannes Siegrist (1996), la cual examina cómo las percepciones de esfuerzo y recompensa, pueden dañar la salud y el bienestar de los colaboradores, según esta teoría, los involucrados experimentan estrés cuando perciben la presencia de un alto esfuerzo en su trabajo y no reciben una recompensa justa a cambio, ya sea por medio del salario, perspectivas de promoción, seguridad laboral, estima o reconocimiento. Provocando emociones negativas y reacciones de estrés con efectos adversos a largo plazo, poniendo en riesgo la salud psicosocial del colaborador.

Asimismo, Hakanen et al. (2020) mencionan que dicho esfuerzo, hace referencia al grado de exigencia física, cognitiva y emocional, que el empleado utiliza a la hora de realizar sus tareas, esto incluye la carga de trabajo, presión de tiempo, demandas emocionales, entre otros. La recompensa se refiere a la gratificación y beneficios que los trabajadores obtienen de su trabajo, como el salario, reconocimiento, oportunidades, apoyo social y más. De no existir un equilibrio los trabajadores pueden experimentar estrés y tener problemas en la salud, como ansiedad, agotamiento y depresión.

Asimismo, Taris (2022) resalta los hallazgos de Siegrist, el cual ha explorado factores que podrían afirmar la presencia de estrés laboral dentro de las

organizaciones, destacándose el clima organizacional, siendo el conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, estructura organizacional, haciendo alusión a la burocracia de la empresa, los recursos, tanto tecnológicos como humanos, liderazgo, capacidad que se tiene para dirigir a un equipo según los objetivos establecidos, apoyo social, donde se toma en consideración las relaciones personales y colectivas.

Por último, Klink et al. (2020) señalan que relación y frecuencia de las dimensiones, será un factor determinante para poder afirmar o negar la existencia de estrés laboral dentro de cualquier organización, ya que pueden variar dependiendo del contexto y/o área donde el colaborador desempeña sus actividades. Aunque se debe tomar en cuenta las características personales de los colaboradores, teniendo en cuenta las capacidades individuales que poseen, para hacer frente a las adversidades diarias que enfrentan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación fue de tipo básica, puesto que se pretende conocer e incrementar los conocimientos sobre las variables de estudio (Nicomedes, 2019). Asimismo, se ha llevado a cabo un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos, para posteriormente ser analizados y dar respuesta a las incógnitas e hipótesis establecidas (Ortiz, et al. 2020).

El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, puesto que permite determinar el grado de asociación entre las variables, como también, realizar mediciones a través de sus dimensiones, lo que permitió describir y analizar las correlaciones existentes entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. con corte transversal (Mifflin, 2020). Siendo de corte transversal, este método permitió recopilar los datos en un solo momento, en un único tiempo (Cherry, 2020).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 01: Riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Al respecto, Onoa (2022), menciona que el riesgo psicosocial, es resultado de la interacción que tiene el colaborador con la organización, teniendo en consideración las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión de trabajo, así como también la falta de apoyo o recursos, los cuales, de no encontrarse, correctamente alineados, puede traer consigo un sinnúmero de consecuencias que afectan la salud física y mental de los colaboradores.

Definición operacional:

Para determinar la presencia de riesgo psicosocial, se utilizó el instrumento SUSESO/ISTAS 21, cuenta con 04 dimensiones, distribuido de la siguiente manera:

exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, y compensaciones.

Indicadores: exigencias psicológicas sensoriales, utilización de los sentidos para la ejecución de una actividad, posibilidades de desarrollo en el trabajo, oportunidades que el trabajo ofrece, y el sentido de trabajo, relación con la organización, vínculo desinteresado, calidad de liderazgo y calidad de la relación con superiores, actitudes que posee el superior. Por último, se habla sobre la inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato, preocupaciones por las condiciones del contrato, pagos y posibilidades de ascenso.

Escala de medición: es de tipo ordinal, puesto que los elementos se clasifican o se ordenan en categorías que tienen un orden específico, aunque los valores no siempre son iguales (Wagner et al. 2020). En este caso se cuenta con una serie de respuestas la cual lleva consigo un valor siendo, Nunca = 0, Solo unas pocas veces = 1, Algunas veces = 2, La mayoría de las veces = 3 y Siempre = 4.

Variable 02: Estrés laboral

Definición conceptual: es producto de la dinámica que pueda existir entre el ambiente laboral y la persona, puesto que la dinámica que hay entre ambas, genera un desgaste físico y cognitivo, viéndose involucrados los pensamientos, emociones, comportamientos, entre otros. La cual trae consigo consecuencias perjudiciales para la organización y la salud de los colaboradores (Obbarius, 2021).

Definición operacional: Se utilizó la escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, conformada por 2 dimensiones: Superiores y Recursos, y Organización y equipo de trabajo.

Indicadores: clima organizacional, estructura organizacional, territorio de la organización, tecnología recursos con los que cuenta la organización y como es que los distribuye; influencia del líder; falta de cohesión, y el respaldo de grupo, hace alusión al apoyo recibido por sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos.

Escala de medición: es de tipo ordinal, esta escala de medición es utilizada en investigación y estadística, las categorías se ordenan según una secuencia o jerarquía, pero no se establece una relación precisa de magnitud entre ellos (Fernández et al, 2021). Esta escala cuenta con 7 alternativas de respuesta, ordenadas de la siguiente manera: Nunca = 1, Raras veces = 2, Ocasionalmente = 3, Algunas veces = 4, Frecuentemente = 5, Generalmente = 6 y Siempre = 7.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población, se conoce como un grupo de individuos que tienen características similares y se desarrollan dentro de un mismo contexto (Pastor, 2019). Por lo que la población de la presente investigación, estuvo constituida por 592 colaboradores.

Criterios de inclusión: Se consideró solo a los colaboradores del área de operaciones, que cuentan con una permanencia mínima de 3 meses, los cuales laboran en una jornada tradicional cumpliendo 48 horas semanales.

Criterios de exclusión: Colaboradores que se encuentren tercerizados y/o pertenecientes a otra empresa, así como también personal que se encuentre de vacaciones, tenga descanso medido, licencia sin goce de haber, practicantes o que las interesadas se encuentren gestando.

La muestra estuvo conformada por 304 colaboradores. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, en la cual los elementos son elegidos teniendo en consideración la disponibilidad y conveniencia del investigador, que se encuentran fácilmente accesibles y cumplen criterios específicos en la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

La unidad de análisis fueron todos los colaboradores de la empresa seleccionada, de ambos sexos, que se desempeñan como operarios de producción, pertenecientes a una empresa de logística y marketing promocional ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, este método fue utilizado para realizar la recolección de datos, teniendo en cuenta la aplicación de instrumentos (Urbina, 2019). Dicha técnica fue utilizada en esta investigación, permitiendo recolectar información a través de las respuestas de los interesados (Ruiz, 2019).

Por lo que, se tomó en consideración la aplicación de 02 instrumentos, siendo uno de ellos el Instrumento SUSESO/ISTAS 21, versión breve, creado por la superintendencia de seguridad social de Chile, en el año 2020 la cual fue adaptada a nuestro país por Carrión et al. el 2022, dicha adaptación se realizó en trabajadores de obras civiles, motivo por el cual se optó por medir la validez y confiabilidad del instrumento por medio de una prueba piloto, teniendo como muestra a 60 colaboradores. Se realizó la validez de contenido por medio de un juicio de expertos, teniendo en cuenta la evaluación de 5 profesionales en el área, a través del coeficiente de la V de Aiken, se pudo cuantificar la relevancia de los ítems, hallándose una puntuación de 0.993, por otro lado, se determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.929, considerándose una confiabilidad alta.

De igual forma, se contempló la utilización de la escala estrés laboral de la OIT-OMS sustentada por Ivancevich y Matteson (1989), la cual fue adaptada a nuestro país por Suarez, A. (2013), siendo la población beneficiaria trabajadores de un Contact Center. Por lo tanto, teniendo en cuenta el año de la adaptación y la población, teniendo como muestra a 60 colaboradores, se realizó la aplicación de una prueba piloto, sometiendo el instrumento a una validez de contenido por medio de un juicio de 5 expertos, a través del coeficiente de la V de Aiken, se obtuvo una puntuación de 968, por lo que se asume que los entrevistados entienden y/o comprenden lo establecido en el instrumento. Por último, se determinó la confiabilidad por medio del α de Cronbach, hallándose una puntuación de .985, lo que demuestra la existencia de altos niveles de confiabilidad, rechazando así la modificación o eliminación de ítems.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó la autorización para la utilización de los instrumentos; mediante un correo electrónico se pudo contactar a los autores para tener su aprobación, de igual forma se emitió una solicitud a la universidad Cesar Vallejo sede Ate, para que puede acreditar que la investigación que se está realizando es verídica, dicho documento se presentó en el área de gerencia de la empresa seleccionada, sin embargo, solicitaron mantener el anonimato, por fines comerciales.

Posteriormente se digitalizaron los instrumentos en Google Forms, es importante mencionar que el formulario incluía un consentimiento informado, asegurando la libre participación, como también, una serie de indicaciones para poder ser rellenado correctamente. Dicho formulario fue compartido por vía WhatsApp para llevar a cabo la recolección de datos de forma virtual, los resultados fueron registrados y almacenados en una carpeta de Google Drive, los cuales se descargaron en una hoja de cálculo de Excel. Luego de haber obtenido la información suficiente, se diseñó una base de datos y se procedió a eliminar aquellas encuestas que no cumplían con los criterios para poder efectuar el análisis de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

La información recolectada se integró en una hoja de cálculo de Excel, para posteriormente someterla a los análisis necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Se creó una base de datos, con las respuestas de los colaboradores, sometiéndolo a múltiples análisis, principalmente en SPSS 26 y Jamovi 1.1.9.0 para determinar el grado de asociación entre las variables, niveles y confiabilidad, señalando tablas y gráficos de barras. Asimismo, se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov para conocer el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos, gracias al mismo, se pudo determinar que los resultados corresponden a una distribución no normal, encontrándose que ambas variables presentan un índice de significancia p menor a 0.01 ($p < .001$), por lo tanto, se

estableció la correlación entre ambas variables utilizando el coeficiente de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto, se desarrolló contemplado diversos reglamentos éticos, a fin de proporcionar información verídica y valiosa, beneficiando a la población. Por lo que se contempló el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (Resolución N. 0262-2020), la cual permitió hacer prevalecer la transparencia total de la investigación, se tomó en cuenta lo señalado en el artículo 08, el cual resalta la existencia de un consentimiento informado, respetando las respuestas emitidas por los involucrados, descartando la modificación de los mismo, siendo utilizados con fines académicos.

Asimismo, es importante mencionar que se tuvo una postura responsable con la investigación, descartándose la idea de la manipulación de los datos obtenidos, aislando el plagio, modificar el contenido o desprestigiar a los autores u ocasionar conflictos que se pueden producir debido al interés o reconocimiento social, siguiendo las normativas éticas del CONCYTEC (Silva y Pantigoso, 2022).

Por otro lado, se utilizó el código de ética del colegio de psicólogos, priorizando en todo momento la integridad, dignidad y bienestar de los participantes, dejando de lado el interés, respetando la participación voluntaria, para el relleno de los instrumentos, salvaguardando la información referida por los mismos, protegiendo las respuestas obtenidas (Moreno, 2019).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral

		Estrés laboral
Exigencias psicológicas	Rho de Spearman	.692**
	p valor	,000
	TE de Cohen	,48
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rho de Spearman	.231**
	p valor	,000
	TE de Cohen	,06
Apoyo social y calidad de liderazgo	Rho de Spearman	.488**
	p valor	,000
	TE de Cohen	,24
Compensaciones	Rho de Spearman	.150**
	p valor	,000
	TE de Cohen	,02

En la Tabla 1 se evidenció mediante la prueba de correlación Rho de Spearman que, la dimensión exigencias psicológicas y el estrés laboral presentan una correlación significativa ya que p valor = ,000 siendo esta relación directa y de magnitud alta (Rho = ,692) y, además, el tamaño del efecto es grande ($r^2 = ,48$); en cuanto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y estrés laboral presentan una correlación significativa ya que p valor = ,000 siendo esta relación directa y de magnitud baja (Rho = ,231) y, además, el tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = ,06$); asimismo, la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y estrés laboral presentan una correlación significativa ya que p valor = ,000 siendo esta relación directa y de magnitud regular (Rho = ,488) y, además, el tamaño del efecto

es moderado ($r^2 = ,24$); por último, en la dimensión compensaciones y estrés laboral presentan una correlación significativa ya que p valor = ,000 siendo esta relación directa y de magnitud pequeña ($Rho = ,150$) y, además, el tamaño del efecto es baja ($r^2 = ,02$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis general, afirmando la correlación directa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral.

Tabla 2*Correlación entre riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral*

		Estrés laboral	
		Superiores y recursos	Organización y equipo
Exigencias psicológicas	Rho de Spearman	,611**	,665**
	p valor	0.000	0.000
	TE de Cohen	0,37	0,44
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rho de Spearman	,210**	,223**
	p valor	0.000	0.000
	TE de Cohen	0,05	0,05
Apoyo social y calidad de liderazgo	Rho de Spearman	,553**	,189**
	p valor	0.000	0.001
	TE de Cohen	0,29	0,03
Compensaciones	Rho de Spearman	,142*	,123*
	p valor	0.013	0.032
	TE de Cohen	0,02	0,02

En la Tabla 2, se evidencia la existencia de correlaciones significativas entre las diferentes dimensiones. La dimensión de Exigencias psicológicas, muestra una correlación altamente significativa tanto con la dimensión, superiores y recursos (Rho = 0.611) como con la dimensión de organización y equipo (Rho = 0.665). Por otro lado, se encontró una correlación baja entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, con las dimensiones, superiores y recursos (Rho = 0.210)

y organización y equipo ($Rho = 0.223$). Sin embargo, surge una disyuntiva en cuanto a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, ya que se obtuvo una correlación moderada con la dimensión de superiores y recursos ($Rho = 0.553$), pero una correlación baja con la dimensión de organización y equipo ($Rho = 0.189$). Además, se identificó una correlación baja entre la dimensión de compensaciones y las dimensiones de superiores y recursos ($Rho = 0.142$) y organización y equipo ($Rho = 0.123$). Por último, es importante destacar que todas estas correlaciones son directas y significativas, presentan un valor de $p < 0.005$.

Tabla 3*Niveles de la dimensión exigencias psicológicas del riesgo psicosocial*

Niveles	Exigencias psicológicas	
	f	%
Nivel de riesgo bajo	103	34%
Nivel de riesgo intermedio	0	0%
Nivel de riesgo alto	201	66%
TOTAL	304	100%

En la Tabla 3, se puede evidenciar que del total de colaboradores encuestados (304), en cuanto al riesgo psicosocial exigencias psicológicas el 66% (201) de colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo alto, mientras que el 34% (103) de trabajadores, presentan un nivel de riesgo bajo.

Tabla 4

Niveles de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del riesgo psicosocial

Trabajo activo y desarrollo de habilidades		
Niveles	f	%
Nivel de riesgo bajo	227	75%
Nivel de riesgo intermedio	6	2%
Nivel de riesgo alto	71	23%
Total	304	100%

En la Tabla 4, se puede evidenciar que, en base al total de colaboradores encuestados, en cuanto al riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 75% (227) de colaboradores presentan un nivel de riesgo bajo, el 2% (6) un nivel de riesgo intermedio, mientras que el 23% (71) un nivel de riesgo alto.

Tabla 5*Niveles de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo del riesgo psicosocial*

Apoyo social y calidad de liderazgo		
Niveles	f	%
Nivel de riesgo bajo	0	0%
Nivel de riesgo intermedio	0	0%
Nivel de riesgo alto	304	100%
TOTAL	304	100%

En la Tabla 5 se puede evidenciar que, en base al total de colaboradores encuestados, en cuanto al riesgo psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo, el 100% (304) se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6*Niveles de la dimensión compensaciones del riesgo psicosocial*

Niveles	Compensaciones	
	f	%
Nivel de riesgo bajo	229	75%
Nivel de riesgo intermedio	70	23%
Nivel de riesgo alto	5	2%
TOTAL	304	100%

En la Tabla 6 se puede evidenciar que, en base al total de colaboradores encuestados, en cuanto al riesgo psicosocial compensaciones, 75% (229) un nivel de riesgo bajo, 23% (70) un nivel de riesgo intermedio y el 2% (5) un nivel de riesgo alto.

Tabla 7*Niveles de estrés laboral*

Niveles	f	%
Nivel de estrés laboral bajo	80	26%
Nivel de estrés laboral intermedio	15	5%
Nivel de estrés laboral	122	40%
Nivel de estrés laboral alto	87	29%
TOTAL	304	100%

En la Tabla 7, se evidencia que del total de colaboradores encuestados (304), el 26% (80) presentan un nivel de estrés laboral bajo, el 5% (15) un nivel de estrés laboral intermedio, el 40% (122) presenta estrés, mientras que el 29% (87) un nivel de estrés laboral alto.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó determinar la correlación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral, en colaboradores de una empresa del distrito de San Juan de Lurigancho. Mediante el análisis de resultados, se obtuvo una correlación altamente significativa y positiva entre las variables ya mencionadas.

Sumando a ello, varios estudios han examinado la relación entre las variables en cuestión. Tal es el caso de, Arce et al. (2022), García et al. (2019) y Miranda et al. (2018) manifestaron la existencia de una asociación altamente significativa. Estos hallazgos son respaldados por los resultados de Rodríguez et al. (2021), Pejtersen et al. (2020) y Flores et al. (2021), quienes también encontraron una alta correlación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. Todas estas investigaciones aportan al entendimiento de las variables, sin embargo, se destaca la investigación hecha por Flores et al. (2021) debido a la similitud en el contexto donde se desarrolló (distrito de Ate - Vitarte) y las características de la población (trabajadores de una empresa de logística), se encontró una asociación altamente significativa entre las variables, destacándose la dimensión sobrecarga de trabajo con el estrés laboral $Rho = .76$, dicho resultado guarda relación con lo postulado en la teoría esfuerzo – recompensa, sustentado por Cabrera, et al. (2022).

De igual forma, Sanchez et al. (2019) y Córdova et al. (2019) afirman que en la mayoría de investigaciones sobre estas variables, han demostrado la existencia de una alta correlación, los cuales tenían como principal población colaboradores pertenecientes a organizaciones y empresas. Sin embargo, se han encontrado resultados diferentes a ellos, como el de, Mendoza et al. (2018) y Fernández et al. (2021), quienes obtuvieron una correlación baja. Estas discrepancias pueden estar relacionadas con los factores sociodemográficos de las muestras, metodologías o contextos específicos de cada estudio.

Asimismo, diversas investigaciones han establecido la correlación en cuanto a los riesgos psicosociales y el estrés laboral, dichos estudios, analizaron las dimensiones de la primera variable, con la segunda variable. Entre ellos se

destacan, los hallazgos de Kalimo et al. (2021), Hausser et al. (2019) y Leka et al. (2020) quienes encontraron una alta correlación entre el riesgo psicosocial demandas psicológicas y el estrés laboral. Además, Richter et al. (2020) y Flores et al. (2021) identificaron una relación positiva entre el riesgo psicosocial, demandas de trabajo (también conocido como sobre carga laboral) y el estrés laboral, dichos resultados guardan relación con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Sin embargo, existen discrepancias en la correlación entre el riesgo psicosocial sobre carga laboral y el estrés laboral, Bakker et al. (2019) reportó una correlación baja ($Rho = 0,23$), mientras que Chen et al. (2018) encontró una correlación alta ($Rho = 0,632$). Sin embargo, no todos los estudios obtuvieron correlaciones altas, tal es el caso de Fernández et al. (2021) y Mendoza et al. (2018) investigaron la relación entre el liderazgo y el capital social con el estrés laboral, y encontraron una baja correlación en ambos casos. Por otro lado, Klink et al. (2020) señala que la relación y frecuencia de dimensiones será un factor para poder afirmar o negar la existencia de estrés laboral, dentro de la organización. Por último, Sanchez (2020) indica que, la ubicación geográfica del país, influye en los resultados, puesto que cada uno se enfrenta a diversas realidades.

También, se determinó relación entre el riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral, tal es el caso de, Mutanen et al. (2018) afirman la existencia de una relación directa entre el riesgo psicosocial demandas psicológicas y la dimensión del estrés laboral, liderazgo organizacional; de igual forma Pejtersen et al. (2020) mencionan que es importante tener un adecuado control frente a los riesgos psicosociales ya que así se podrán contrarrestar, asimismo, indicó que el riesgo psicosocial exigencias psicológicas se correlaciona directamente con la dimensión de estrés laboral, falta de apoyo social. Sumando a lo mencionado anteriormente, Niesel et al. (2019), indica que el riesgo psicosocial exigencias psicológicas se correlaciona con la dimensión, relaciones organizacionales.

Al respecto, Jain et al. (2019) sustenta que un mal liderazgo, aumenta la existencia de riesgos psicosociales, siendo la parte empleadora la más afectada, puesto que,

en su mayoría, los mismos solicitan un intermediario o representante que transmitan sus demandas al área gerencial. Aunque también se mencionan algunas correlaciones bajas, tal es el caso de Jonne et al. (2023) quienes evaluaron el riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral. Peeters y Fritz (2022) concluyendo que los riesgos psicosociales deben medirse de forma conjunta, esto permitirá entender la relación entre los mismos y como afectan la salud psicoemocional de los colaboradores. Concluyendo que cuando se analizan dichas dimensiones de forma individual las correlaciones suelen ser bajas (Soonentag et al. 2022).

Acto seguido, se dispuso conocer los niveles de riesgo psicosocial que presentan los colaboradores, teniendo en cuenta que, estos pueden ser considerados como el conjunto de factores que contribuyen a la aparición o presencia del estrés laboral, los datos obtenidos han permitido gestionar diversas intervenciones en favor de la población. Sumando a lo indicado anteriormente, Rodríguez et al. (2021) logró identificar que del total de colaboradores encuestado en su investigación, el 54% presentan altos niveles de riesgo, en la dimensión exigencias psicológicas, de igual forma Pérez et al. (2019), López et al. (2021) y Martínez et al. (2022) señalaron que los niveles más altos son las demandas psicológicas cuyos valores oscilan entre 52% y 60% del total de sus colaboradores, mientras que el riesgo psicosocial, falta de control sobre el trabajo va desde 49% hasta los 70%.

Por otro lado, diversos autores tales como Castillo et al. (2019), Gonzales et al. (2021) y Hernández et al. (2020) señalaron que otro de los principales riesgos sería la falta de apoyo social, la cual se puede determinar como el soporte laboral que se le proporciona al trabajador, el cual viene por parte de sus jefes directos, aunque también se incluye la relación que sostiene con sus compañeros, es importante mencionar que dichos resultados, se asocian con los obtenidos en la presente investigación. Ramírez et al. (2023), señaló que el riesgo psicosocial exigencias psicológicas y falta de apoyo social, se encuentran relacionadas, afirmando que mientras mayor sea el soporte social que reciban los colaboradores, menores serán las preocupaciones que presenten, beneficiando la salud mental de los mismos.

Por último, se propuso conocer los niveles de estrés laboral que presentan los trabajadores. Contemplando otras investigaciones, que tuvieron como objetivo, determinar los niveles de estrés laboral, se tomó en cuenta la investigación de Arce et al. (2022), quienes destacaron que el 43% del total de participantes (107) presenta un nivel muy alto de estrés laboral. Por su parte, Pejtersen et al. (2020) y García et al. (2019) encontraron niveles medios y altos de estrés en los colaboradores. Sin embargo, no todas las investigaciones que se han desarrollado han tomado en cuenta la misma población, tal es el caso de Córdova et al. (2019), encontrando que la mayoría de trabajadores del área gerencial presente bajos niveles de estrés laboral, mientras que el área operativa, presentan niveles altos. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, Mendoza et al. (2018) indicaron que el 65% del total de trabajadores (150) del área administrativa se encuentra en niveles bajos y moderados de estrés, mientras que el 65% del total de colaboradores del área de operaciones (150) presentan niveles altos o moderados.

Por lo tanto, los estudios mencionados reflejan una variabilidad en los niveles de estrés laboral que existen en los trabajadores pertinentes al rubro empresarial, sin embargo, la mayoría de investigaciones, han encontrado altos niveles de estrés laboral, dentro de las empresas u organizaciones. Estos resultados subrayan la importancia de abordar el estrés laboral y promover el bienestar de los trabajadores en el contexto laboral. Por último, Hakanen et al. (2022), menciono que, de no existir un equilibrio entre las vida laboral y personal, los colaboradores pueden experimentar altos niveles de estrés.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Se determinó que existe una correlación directa y altamente significativa, entre las variables, lo cual determina que, a mayor presencia de riesgo psicosocial, mayor será el estrés laboral, hallándose una correlación alta entre el riesgo psicosocial exigencias psicológicas ($Rho = ,692$) y el estrés laboral, mientras que, el riesgo psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo ($Rho = ,488$) obtuvo una correlación moderada.

Segunda. – Se encontró una correlación significativa y positiva entre riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral, siendo altamente significativa el riesgo psicosocial exigencias psicológicas con las dimensiones organización y equipo ($Rho = ,665$) y superiores y recursos ($Rho = ,611$). Mientras que el riesgo psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo con la dimensión superiores y recursos la correlación fue moderada ($Rho = ,553$) y una correlación baja con el riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades, y compensaciones con las dimensiones del estrés laboral cuyos valores oscilan entre $Rho = ,123$ y $Rho = ,223$.

Tercera. – Se determinaron los niveles de riesgo psicosocial que presenta los colaboradores, en cuanto a dimensión exigencias psicológicas el 66% del total se ubica en un alto nivel de riesgo, en apoyo social y calidad de liderazgo el 100% presenta un alto nivel de riesgo, mientras que en trabajo y desarrollo de habilidades el 23% presenta un nivel de riesgo alto y en compensaciones el 2% presenta un nivel de riesgo alto.

Cuarta. – Se determinaron los niveles de estrés laboral que presenta los colaboradores, hallándose que el 29% presenta altos niveles de estrés, el 40% presenta estrés, el 5% niveles de estrés intermedios, mientras que el 26% presentan un nivel bajo de estrés.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda la utilización de muestras probabilísticas, para involucrar a todas las áreas de la organización, para generalizar resultados. Esta información puede ser utilizada por el área gerencial para evaluar y financiar alternativas de solución en favor de los colaboradores.

Segunda. – Tomar en consideración factores sociodemográficos, tales como estado civil, sexo, edad y años de permanencia. Esto permitirá tener intervenciones personalizadas, dependiendo de los hallazgos obtenidos.

Tercera. – Se propone realizar o validar programas de intervención, para reducir los niveles del riesgo psicosocial. De igual forma, considerar reuniones semanales con los colaboradores, para poder mejorar la comunicación, motivación laboral, cultura organizacional, absolución de dudas, solicitudes y permisos para reducir los niveles de estrés laboral.

Cuarta. – Se recomienda realizar estudios aplicativos o longitudinales teniendo en cuenta las mismas variables y población, para que se pueda realizar un seguimiento periódico, como también medir la eficacia y efectividad de intervenciones que se hallan realizado.

Quinta. – Tener en consideración la realización de investigaciones con enfoques cualitativos, utilizando la técnica de la entrevista, teniendo en cuenta la percepción de los entrevistados, en favor del entendimiento y comportamiento de las variables.

REFERENCIAS

- Arce et al. (2020). Relación entre el estrés laboral y el riesgo psicosocial en colaboradores de un centro de rehabilitación. *Revista de Salud Ocupacional*, 36(2), 78-85. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678524050>
- Arias et al. (2021). Operacionalización de variables en investigación científica. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 234-250. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Bakker, A. (2021). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 154-172. <https://doi.org/10.1037/ocp0000254>
- Bao et al. (2021). The role of psychosocial factors in workplace stress and well-being: Mediating and moderating mechanisms. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664050>
- Carvalho et al. (2020). Riesgo psicosocial en el trabajo y trastornos de salud mental en América Latina: revisión sistemática. *Revista Brasileña de Epidemiología*, 23. <https://doi.org/10.1590/1980-549720200003>
- Cavanaugh et al. (2019). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), <https://doi.org/10.1037/apl0000426>
- CEPAL. (2019). Panorama laboral. *Latinoamérica: América Latina y el Caribe*, 7(12), 36-37. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44868/4/S1900794_es.pdf
- Chen et al. (2022). Job stress and intention to leave among healthcare workers, the mediating role of work-life balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1604. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031604>
- Cherry, K. (2020). Correlational research: Definition with examples. *Verywell Mind*. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/what-is-correlational-research-2795241>

- Código de Ética (2020). Universidad Cesar Vallejo. Resolución de consejo universitario N. 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/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>
- Colegio de Psicólogos. (2020). *Código de Ética del Colegio de Psicólogos*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Comisión Europea. (2019). Joint research centre policy brief. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118065/kjna29705enn.pdf>
- Córdova et al. (2019). Riesgo psicosocial y salud mental en colaboradores de una mina en Cerro de Pasco. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1), 67-84. www.revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/274
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. (2019). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Ministerio de Trabajo, del Perú. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enct/2018/doc/enct2018_presentacion_ejecutiva.pdf
- Fernández et al. (2021). Riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de la construcción en España. *Revista de Psicología y Salud*, 56(3), 237-251. https://consaludmental.org/?gclid=Cj0KCCQjw5f2lBhCkARlsAHeTvljvcuBdwC_zH2y59Ryokf_QdjfgVsUWZytSq3PdHvhDC27ZPoDI0gaAhVjEALw_wcB
- Flores et al. (2021). Relación entre factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa de logística en Vitarte. *Revista de Psicología*, 39(2), 397-414. <https://doi.org/10.18800/psico.202102.008>
- García et al. (2019). Relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de una industria manufacturera en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 51(2), 149-161. <https://doi.org/10.14349/rlp.2019.v51.n2.3>

- García, V. (2020). Aspectos interactivos y emocionales del trabajo y su influencia en la salud de los trabajadores. *Revista de Psicología Social*, 36(3), 684-700. <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1954652>
- Gatzka, M. (2018). Modelo de demandas y recursos laborales. *Scielo: Tratado de psicología del trabajo y de las organizaciones* 2(9), 58-59. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Gatzka, M. (2018). The Demand-Control-Support Model and Employee Health: A Systematic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-27. https://www.researchgate.net/publication/329751862_The_job_demand-control-support_model_and_employee_wellbeing_A_meta-analysis_of_previous_research
- Hakanen et al. (2022). Work engagement and workaholism: Examining their antecedents, outcomes, and mutual relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 12-25. <https://doi.org/10.1002/job.2422>
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc GRAW-HILL I. Primera edición. Editorial Mc Graw Hill educación. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- INSM. (2019). *Informe de la situación de la salud mental en el Perú*. Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi. https://www.insm.gob.pe/repositorioaps/0/2/jer/Informe_de_la_Situacion_de_la_Salud_Mental_en_el_Peru_2019.pdf
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. https://ilos-institut.de/wp-content/uploads/2023/06/Literaturverzeichnis_RESILIENZ.pdf.
- Klink et al. (2020). Introduction to the special issue: Advances in understanding occupational health and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 127-133. <https://doi.org/10.1037/ocp0000158>.
- Klink et al. (2020). Occupational Stress and its Relationship with Mental Health: A Meta-analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 1239-1264. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9433925/>.

- Lara et al. (2022). Relación docente-estudiante y compromiso escolar: percepción de estudiantes secundarios con necesidades educativas especiales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 20(1), 164-187.
<https://revistaumanizales.cinde.org.co/rlicsnj/index.php/RevistaLatinoamericana/article/view/4495>.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer Publishing Company*.
https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4419-1005-9_215.
- Mendoza et al. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en operarios de una fábrica textil en Tacna. *Revista Psicogente*, 21(39), 39-50.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2897>
- Mifflin, J. (2020). Descriptive research design. In J. D. Wright (Ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 7 (12), 164-167.
https://www.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh241/files/media/document/encyclopediascience_
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Cuarto informe nacional de condiciones de trabajo*. Ministerio de España.
<https://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ecea/INFORMES/2019/Estres2020.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *La salud laboral*. Ministerio de España. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ei/stress.htm>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo y Trabajo Decente*. Lima, Perú.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/Estudios_Estadisticas/Normatividad/2018/ENEDET_2018_Informe_Final.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/345198-527-2012-tr>
- Miranda et al. (2018). Factores psicosociales y síntomas de estrés en operarios de almacén de San Juan de Lurigancho. *Revista de Psicología*, 36(1), 83-100.
<https://doi.org/10.18800/psico.201801.006>

- Moreno, J. (2019). *Normas APA*. Universidad de Salamanca. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Nicomedes, C. (2019). Tipos de investigación y metodología de la investigación en ciencias de la salud. *Revista Médica Panamericana*, 9(10), 45-68. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
- Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Obbarius, N. (2021). Stress and health. In *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Health. Illness, Behavior, and Society*. Wiley-Blackwell, 15(5), 1-3. https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=Cj0KCQjw5f2lBhCkARIsAHeTvlgQHdEJJuBZhl-kgqgAQEcLfupBkhkPZJTl8jmEAn8TWMo-6_yBMwaAvoAEALw_wcB
- Onoa, E. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud ocupacional. *Revista de Psicología Laboral*, 34(1), 89-103. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar sin estrés: Hacer realidad el trabajo decente para todos. *Revista Topic and health*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_767462/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Estrés laboral: un desafío colectivo. *Revista Topic and health*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/worldday-safeday/WCMS_745653/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Mental health in the workplace. *Magazine Mental Psico*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/

- Ortiz et al. (2020). Enfoque cuantitativo en la investigación científica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 78-92.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Padilla et al. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129.
https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Padilla+et+al.+2019.+Dise%C3%B1o+y+an%C3%A1lisis+de+cuestionarios.+Ediciones+Aljibe.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *En Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Ediuno. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Pejtersen et al. (2020). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24.
<https://doi.org/10.1177/1403494809103548>
- Piero, J. (2023). Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista de Psicología y Salud*, 33(2), 145-162.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsal.2023.01.001>
- Pozo, A. (2019). Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral. *Revista Enfoque Organizacional*, 12(2), 45-59.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Richter et al. (2020). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-related factors. *Frontiers in Psychology*, 11, 18-19.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577248>
- Rodríguez et al. (2021). *Relación entre riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores de la construcción en México* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia].
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722022000300182
- Ruiz, W. (2019). *La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores*. INPE PUCALLPA.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

- Salanova, M. (2021). Psychosocial Risk Factors and their Impact on Employee Well-being: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 356-369. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8850266/>.
- Salanova, M. (2021). Riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Psicología de la salud ocupacional* (8), 67-8.. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=772632>
- Sánchez et al. (2019). Riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores de una empresa minera en Puno. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 219-232. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.16250>
- Shimazu et al. (2022). How does work engagement relate to burnout? Examining the role of autonomy, job demands, and job resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 70-81. <https://doi.org/10.1037/ocp0000337>
- Siegrist, J. (2020). Effort reward imbalance at work and health, In Handbook of Work Stress. *Edward Elgar Publishing* (pp. 161-172). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2078405/>
- Silva, L. y Pantigoso, M. (2022). Aspectos éticos de la investigación científica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(1), 157-160. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
- Sonnentag et al. (2022). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 635-656. <https://doi.org/10.1037/apl0000989>
- Stansfeld, S. (2020). Psychosocial work factors and common mental disorders in the workforce: What we know and what we should do. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(6), 381-382. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17173201/>
- SUNAFIL. (2020). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú*. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/33795-informe-sobre-el-estado-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-peru>
- Taris et al. (2020). Job Demands-Resources Theory: A Meta-analytic Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*,

25(4), 498-513. <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>

Universidad de los Andes. (2019). Resultados Encuesta de Riesgos Psicosociales 2018. *Revista UNIANDES*.
<https://riesgopsicosocial.uniandes.edu.co/resultados-2018/>

Urbina, S. (2019). Fundamentos de psicometría. *Revista Thomson Learning*.
https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Medrano/publication/351094332_Manual_de_Psicometria_y_Evaluacion_Psicologica/links/6085d5cf8ea909241e261bed/Manual-de-Psicometria-y-Evaluacion-Psicologica.pdf

Vicente, G. (2022). Riesgos psicosociales y su impacto en el bienestar de los trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 1-5. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a1>

Wagner et al. (2020). Effort-reward imbalance at work and depressive symptoms: A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061914>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variable

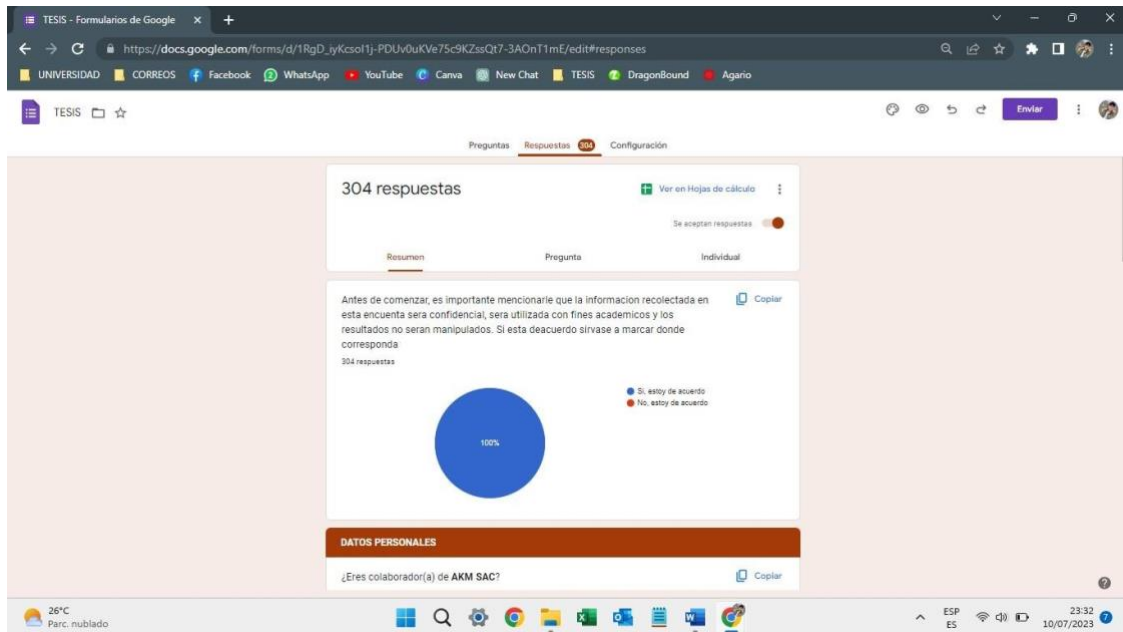
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RIESGO PSICOSOCIAL	Los factores de riesgo psicosocial, son conceptualizados como los agentes extralaborales, intralaborales o externos a la empresa y las condiciones individuales o características intrínsecas del empleo, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas. (Onoa, 2022).	Se utilizo la Adaptación peruana del instrumento SUSESO/ISTAS 21, el cual fue diseñado por Carrión et al. (2022)	Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas sensoriales	Escala ordinal tipo Likert, Nunca = 0, Solo unas pocas veces = 1, Algunas veces = 2, La mayoría de las veces = 3 y Siempre = 4.
ESTRÉS LABORAL	El estrés aparece cuando existe una alteración en el cuerpo provocando por un agente externo, ante dicho agente el organismo reacciona de forma extraordinaria para poder restablecer su equilibrio inicial, dicha respuesta al estrés está conformada por un mecanismo denominado síndrome general de adaptación (Aguilar, 2019).	Se utilizo la adaptación peruana de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS, realizada por Suarez, A. (2013).	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Escala ordinal tipo Likert, 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente y 7 = Siempre.
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Sentido del trabajo	
			Compensaciones	Calidad de liderazgo	
				Calidad de la relación con supervisores	
				Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato	
				Clima organizacional	
				Estructura organizacional	
			Superiores y Recursos	Territorio de la organización	
				Tecnología	
				Influencia del líder	
				Falta de cohesión	
			Organización y equipo de trabajo	Respaldo del grupo	

Anexo 2:

Formulario de Google

Aplicación de los Instrumentos SUCESO ISTAS 21 y Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS (<https://forms.gle/DANsteo29x5K9jug7>).

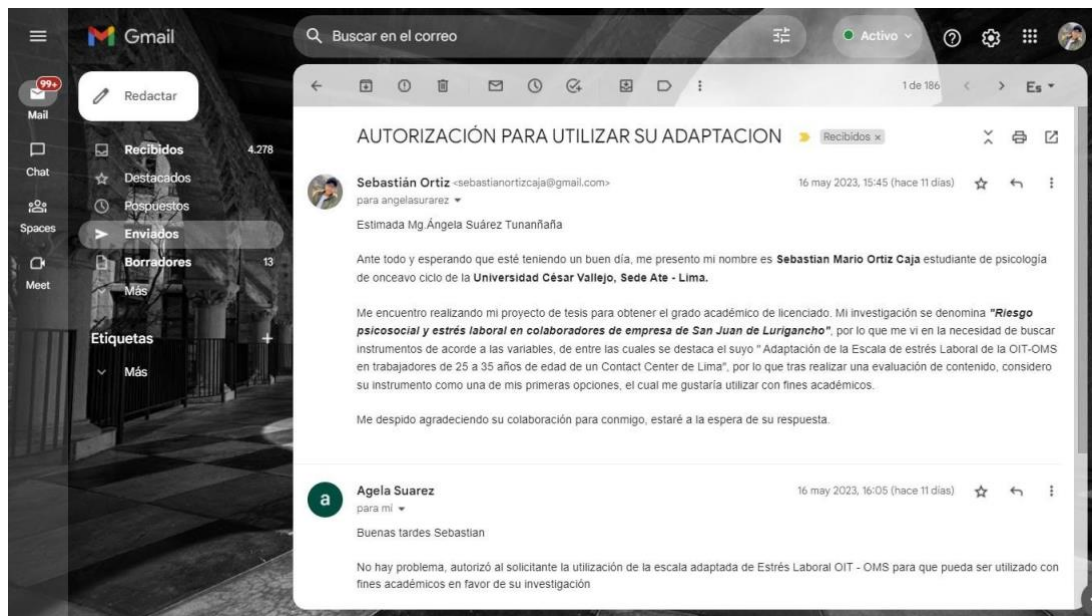
The screenshot shows a Google Form titled "Riesgo Psicosocial y Estres Laboral" in the "Preguntas" (Questions) tab. The form is addressed to "Buen día estimado(a) colaborador(a)". The respondent's name is "Sebastian Mario Ortiz Caja, estudiante de psicología de la universidad Cesar Vallejo". The form text states: "Actualmente me encuentro en XI ciclo y estoy realizando el desarrollo de mi proyecto de Tesis para obtener el grado academico de Licenciado, por lo que solicito su apoyo para poder responder los siguientes enunciados." A confidentiality notice follows: "Antes de comenzar, es importante mencionarle que la informacion recolectada en esta encuesta sera confidencial, sera utilizada con fines academicos y los resultados no seran manipulados. Si esta de acuerdo sivese a marcar donde corresponda." Below this are two radio button options: "Si estoy de acuerdo" (selected) and "No estoy de acuerdo". A navigation bar at the bottom indicates "Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección".



Anexo 3

Autorización de autores

Solicitud para la utilización de los instrumentos.



Anexo 4

Base de datos de la prueba piloto

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	
1	RIESGO PSICOSOCIAL																			ESTRÉS LABORAL																									
2	Nº	ES1	ES2	ES3	ES4	PD6	PD7	ST1	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	RS2	RS3	IC1	IC2	IC4	CL1	CL1	CL1	CL2	EO2	EO12	EO16	EO24	TO3	TO15	TO22	T4	T14	T25	IL5	IL6	IL13	IL17	FC7	FC9	FC18	FC21	RG8	RG19	RG23	
3	1	3	4	3	3	3	4	3	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	6	4	5	5	5	3	5	5	7	6	4	5	3	5	4	5	2	7	6	4	7	5	6	4	6
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	3	3	6	5	4	6	4	5	5	5	6	3	5	5	6	2	6	6	6	5	4	5	4	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	7	4	4	5	7	3	6	6	7	7	5	7	3	5	6	5	3	7	6	3	6	4	6	4	5	
6	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	5	6	7	3	7	5	7	7	5	7	4	6	6	5	3	7	6	5	6	5	6	4	4	
7	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	7	4	4	5	7	2	6	5	7	7	5	7	2	6	5	4	2	7	6	3	6	4	6	6	5	
8	6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	2	2	0	1	0	2	2	5	4	3	6	6	4	5	4	5	6	4	6	2	5	4	5	3	7	6	5	6	5	5	5	5	
9	7	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	5	5	6	2	6	5	6	6	5	7	3	6	6	5	3	5	5	5	7	6	4	4	4	
10	8	4	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	5	6	2	7	4	5	7	5	6	3	5	5	6	3	7	5	5	7	4	4	5	6	
11	9	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	5	6	6	2	6	5	6	5	6	6	4	5	6	6	3	6	6	5	7	5	6	4	5	
12	10	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	3	5	5	4	4	5	5	5	6	4	2	3	5	4	2	3	5	4	4	4	3	6	3	
13	11	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	5	6	3	4	4	6	5	4	5	2	5	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	4	
14	12	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	6	4	3	3	6	2	3	5	5	5	5	4	2	5	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	5	
15	13	4	3	4	4	4	3	4	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	3	3	5	6	2	5	4	5	5	5	6	2	3	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	4	
16	14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	1	0	0	2	2	6	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	
17	15	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4
18	16	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	0	0	1	1	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	5	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
19	17	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	
20	18	4	3	4	4	4	3	4	2	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2		
21	19	3	3	3	3	3	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	2	3	4	2	3	2	5	3	4	4	2	2	3	4	1	3	4	4	2	4	3	3	3	
22	20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	0	0	0	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2		
23	21	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
24	22	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	
25	23	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	1	4	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	1	
26	24	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	
27	25	4	3	4	4	4	3	4	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	
28	26	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	
29	27	3	4	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1
30	28	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	2	2	1	1	0	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	
31	29	3	3	3	3	3	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
32	30	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	4	1	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
33	31	3	4	3	3	3	4	3	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	6	4	5	5	5	2	5	5	7	6	4	5	3	5	4	5	2	7	6	4	7	5	6	4	6	
34	32	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	3	6	5	2	6	4	5	5	5	6	3	5	5	6	2	6	6	6	5	4	5	4	5	
35	33	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	7	4	4	5	7	2	6	6	7	7	5	7	3	5	6	5	3	7	6	3	6	4	6	4	5	
36	34	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	5	6	7	2	7	5	7	7	5	7	4	6	6	5	3	7	6	5	6	5	6	4	4	
37	35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	7	4	4	5	7	2	6	5	7	7	5	7	2	6	5	4	2	7	6	3	6	4	6	6	5	
38	36	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	2	2	0	1	0	2	2	5	4	3	6	6	2	5	4	5	6	4	6	2	5	4	5	3	7	6	5	6	5	5	5	5	
39	37	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	5	5	6	2	6	5	6	6	5	7	3	6	6	5	3	5	5	5	7	6	4	4	4	
40	38	4	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	5	6	2	7	4	5	7	5	6	3	5	5	6	3	7	5	5	7	4	4	5	6	
41	39	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	5	6	6	2	6	5	6	5	6	6	4	5	6	6	3	6	6	5	7	5	6	4	5	
42	40	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	6	4	3	5	5	2	4	5	5	6	4	2	3	5	4	2	3	5	4	4	4	3	6	3		
43	41	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	5	6	2	4	4	6	5	4	5	2	5	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	4	
44	42	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	6	4	3	3	6	2	3	5	5	5	5	4	2	5	4	4	2	3	4	3	4					

Anexo 5

Confiabilidad de las variables

VARIABLE	α de Cronbach	ω de McDonald	Ítems
Riesgo Psicosocial	.929	.933	18
Estrés laboral	.985	.987	25

Se evidencia la existencia de una alta confiabilidad teniendo en consideración los puntajes obtenidos; en ambos instrumentos que se utilizaran para la realización de la presente investigación.

Anexo 6

Prueba de normalidad:

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
RIESGO PSICOSOCIAL	0.111	<.001
ESTRÉS LABORAL	0.247	<.001

Se evidencia que en las variables riesgo psicosocial y estrés laboral el índice de significancia p es menor a 0.01 ($p < .001$), ajustándose a una distribución no normal. Por lo tanto, se decide usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Anexo 7

VALIDEZ DE CONTENIDO. Por medio del juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los riesgos psicosociales

N.º	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Exigencias Psicológicas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
ES1	Exigencias psicológicas sensoriales (ES)	¿Su trabajo requiere de mucha concentración?							
ES2		¿Su trabajo requiere mirar con detalle?							
ES3		¿Su trabajo requiere atención constante?							
ES4		¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?							
Dimensión 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
PD6	Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo (PD)	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?							
PD7		¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?							
ST1	Sentido del Trabajo (ST)	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?							
Dimensión 3: Apoyo social y calidad de liderazgo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
CL1	Calidad de liderazgo (CL)	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)							

CL2		Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?							
CL3		Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?							
CL4		Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?							
CL5		Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?							
CL6		Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?							
RS2		Calidad de la relación con superiores (RS)	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?						
RS3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?								
Dimensión 4: Compensaciones			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
IC1	Inseguridad	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?							
IC2	Respecto al Contrato de Trabajo (IC)	¿Está preocupado(a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?							
IC4		¿Está preocupado(a) por si no le hacen un contrato indefinido?							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ADAPTACION DE LA
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS EN TRABAJADORES DE 25
A 35 AÑOS**

Tomar en cuenta las observaciones

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Fernando Mosquera Torres

DNI: 09610775

Especialidad del Validador: Psicología Organizacional

01 de abril del 2023



Fernando Mosquera Torres
PSICÓLOGO
CPSP 19403

FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ADAPTACION DEL
INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS21 PARA MEDIR EL RIESGO PSICOSOCIAL**

Tomar en cuenta las observaciones

Observaciones:

1. De preferencia utilizar afirmaciones.
2. De preferencia; utilizar un número similar de ítems para cada dimensión.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TULIA SILVIA TARAZONA INFANTE

DNI: 09999304

Especialidad del Validador: Psicología Organizacional

01 de abril del 2023

Colegiatura N° 1014 (habilitada)
Por motivos de seguridad no coloco mi clave

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ADAPTACION DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS21 PARA MEDIR EL RIESGO PSICOSOCIAL

Tomar en cuenta las observaciones

Observaciones:

Tener en cuenta las sugerencias de las redacciones de los ítems que se ha señalado.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

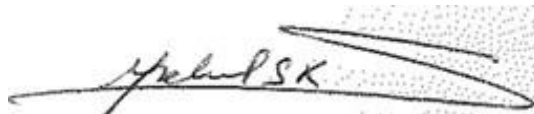
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: YSABEL GREGORIA SINCHITULLO ROSALES

DNI: 10139109

Especialidad del Validador: Psicología Organizacional

30 de marzo del 2023



FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ADAPTACION DEL
INSTRUMENTO SUSESOISTAS21 PARA MEDIR EL RIESGO
PSICOSOCIAL**

Tomar en cuenta las observaciones

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RUBI AZUCENA CRUZ VILCHEZ

DNI: 44636866

Especialidad del Validador: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

19 de marzo del 2023



Rubi Azucena Cruz Vilchez
Psicóloga Organizacional
C.I.P. 10.000.000

FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ADAPTACION DEL
INSTRUMENTO SUSESOI\$TA\$21 PARA MEDIR EL RIESGO
PSICOSOCIAL**

Tomar en cuenta las observaciones

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARMEN MARIA DULONG VASQUEZ

DNI: 07871039

Especialidad del Validador: Psicología Organizacional

19 de marzo del 2023



FIRMA

	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Item14	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Item15	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Item16	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Item17	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Item18	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
V							0.993

	Claridad	1.000	1.000	1.000	0.000	1.000	0.800
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	0.667	1.000	0.933
Item24	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	0.000	1.000	0.800
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	0.667	1.000	0.933
Item25	Relevancia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Claridad	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
V							0.968

Anexo 9

Formula estadística para calcular la muestra

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

N: Población (592)

n: Muestra

p: Probabilidad a favor (0.5)

q: Probabilidad en contra (0.5)

z: Nivel de confianza (1.96)

e: Error de muestra (0.05)

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 592}{0.05^2(592 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 304$$

Anexo 10

Niveles de exigencias psicológicas



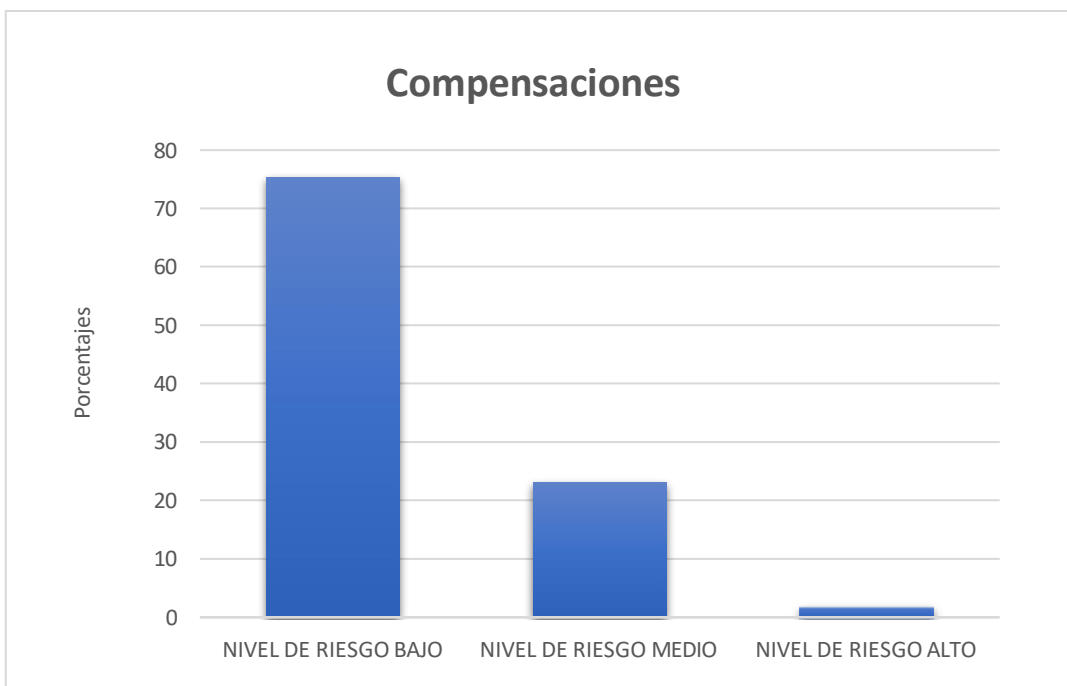
Niveles de trabajo y actividad y posibilidades de desarrollo



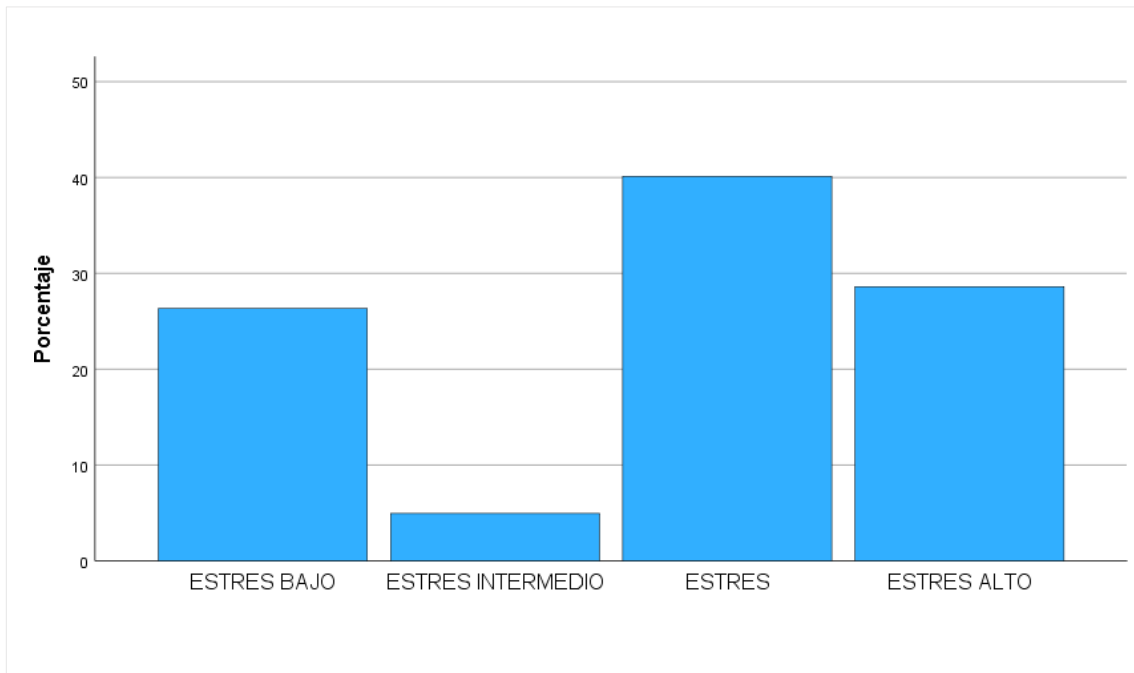
Niveles de factor apoyo social y calidad de liderazgo



Niveles de compensaciones



Niveles de estrés laboral





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRES LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023", cuyo autor es ORTIZ CAJA SEBASTIAN MARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO DNI: 32972288 ORCID: 0000-0002-3762-6109	Firmado electrónicamente por: ELOPEZRI el 10-08- 2023 20:57:46

Código documento Trilce: TRI - 0629148