



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una  
empresa de servicios logísticos, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Br. Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin (ORCID: 0000-0001-9915-8550)

**ASESORA:**

Dra. Jessica Palacios Garay (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis padres, por sus consejos y valores que me han brindado a lo largo de mi vida; por su amor y apoyo incondicional en todo el proceso de elaboración de esta tesis.

## **Agradecimiento**

A mi asesora Jessica Palacios Garay por guiarme a lo largo del desarrollo de mi trabajo, y llevarme de su mano amiga a plasmar cada línea, resaltando así mi capacidad, aciertos y dificultades; asimismo agradezco a la institución que me brindó la información suficiente para elaborar este material lo cual permitió obtener satisfactoriamente el producto final.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Riesgos psicosociales del ambiente laboral en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020”, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 8 de agosto de 2020

El autor(a)



## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	ii
Página de jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	.xi
I. Introducción.....	1
II. Método.....	16
21 Tipo y diseño de investigación .....	16
22 Operacionalización de variables.....	16
23 Población y muestra.....	18
24 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
25 Procedimientos .....	21
26 Métodos análisis de datos .....	21
27 Aspectos éticos .....	21
III. Resultados.....	22
3.1 Resultados correlacionales.....	22
IV. Discusión .....	32
V. Conclusiones.....	39
VI. Recomendaciones.....	41
Referencias.....	43
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable Riesgos Psicosociales .....	17
Tabla 2: Operacionalización de variable Estrés Laboral.....	18
Tabla 3: Validación de variables Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral.....	20
Tabla 4: Confiabilidad de variables riesgos psicosociales y estrés laboral.....	20
Tabla 5: Baremos de variable Riesgos Psicosociales.....	20
Tabla 6: Baremos variable Estrés Laboral .....	21
Tabla 7: Prueba Normalidad de variables Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral .....	22
Tabla 8: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos psicosociales en Estrés Laboral.....	22
Tabla 9: Prueba paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral .....	23
Tabla 10: Ajuste del modelo y Pseudo R2 explica la influencia de Riesgos Psicosociales en el clima organizacional.....	24
Tabla 11: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional.....	24
Tabla 12: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en estructura organizacional .....	25
Tabla 13: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Estructura Organizacional.....	25
Tabla 14: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en Territorio Organizacional .....	26
Tabla 15: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Territorio Organizacional.....	27
Tabla 16: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en Tecnología .....	27
Tabla 17: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Tecnología .....	28

Tabla 18: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en influencia del líder.....	28
Tabla 19: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales e Influencia del líder .....	29
Tabla 20: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en falta de cohesión .....	29
Tabla 21: Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y falta de cohesión .....	30
Tabla 22: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en respaldo de grupo.....	31
Tabla 23: Prueba Paramétrica de la incidencia entre los riesgos psicosociales y el respaldo de grupo .....	31
Tabla 24: Nivel de variable Riesgos Psicosociales y sus dimensiones .....	55
Tabla 25: Nivel de variable Estrés Laboral y sus dimensiones .....	56
Tabla 26: Riesgos Psicosociales y estrés laboral .....	57
Tabla 27: Riesgos Psicosociales y clima organizacional .....	58
Tabla 28: Riesgos Psicosociales y estructura organizacional .....	59
Tabla 29: Riesgos Psicosociales y territorio organizacional.....	60
Tabla 30: Riesgos Psicosociales y tecnología.....	61
Tabla 31: Riesgos Psicosociales e influencia del líder.....	62
Tabla 32: Riesgos Psicosociales y falta de cohesión .....	63
Tabla 33: Riesgos Psicosociales y respaldo de grupo.....	64



## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la variable riesgos psicosociales y dimensiones.....	55
Figura 2. Nivel de variable estrés laboral y dimensiones .....	56
Figura 3. Riesgos Psicosociales y estrés laboral.....	57
Figura 4. Riesgos Psicosociales y clima organizacional.....	58
Figura 5. Riesgos Psicosociales y estructura organizacional.....	59
Figura 6. Riesgos Psicosociales y territorio organizacional .....	60
Figura 7. Riesgos Psicosociales y tecnología .....	61
Figura 8. Riesgos Psicosociales e influencia del líder .....	62
Figura 9. Riesgos Psicosociales y falta de cohesión .....	63
Figura 10. Riesgos Psicosociales y respaldo de grupo .....	64

## Resumen

La investigación titulada riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, cuyo objetivo fue establecer la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, trata sobre como los riesgos psicosociales es un factor que ocurre en el lugar de trabajo y se encuentra presente en todas las organizaciones, lo cual tiene un potencial para repercutir en el trabajador de forma dañina de manera física, psicológico y somática.

El tipo de investigación fue sustantiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y correlacional - causal porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. La muestra de esta investigación estuvo constituida por 132 operarios de almacén. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, con escala de Likert, fue validado a través de juicios de expertos y se determinó su confiabilidad por Alfa de Crombach.

Se llegó a la conclusión que existe incidencia significativa del 73.3% de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020. Así también existe incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales en las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. En todas las dimensiones el valor de significancia fue de 0.00 menor al  $p < 0.05$ .

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, estrés laboral, estructura organizacional.

## **Abstract**

The research entitled psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, 2020, whose objective was to establish the influence of psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, deals with how psychosocial risks is a factor that occurs in the workplace and is present in all organizations, which has the potential to harm the worker in a physically, psychologically or somatically harmful way.

The type of investigation was substantive, a quantitative approach, a non- experimental cross-sectional and correlational-causal design because it was carried out without deliberately manipulating the variables. The sample of this investigation consisted of 132 warehouse operators. The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires, with a Likert scale, it was validated through expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha.

It was concluded that there is a significant incidence of 73.3% of the psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, 2020. There is also a significant incidence of the variable psychosocial risks in the organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support. In all dimensions the significance value was 0.00 less than  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Psychosocial risks, work stress, organizational structure.

## **I. Introducción**

Actualmente, las organizaciones a nivel mundial han determinado que el estrés es el problema principal dentro de las organizaciones públicas y privadas, convirtiendo al estrés laboral como principal causante en el deterioro de salud mental, física y psicológica. El recurso humano es considerado como el de mayor importancia en la sociedad y las organizaciones, porque a través de su conocimiento e innovación es responsable del manejo administrativo de los diversos recursos administrativos y operativos (Montoya y Boyero, 2016).

En Europa, han determinado que los principales inconvenientes de salud en un puesto de trabajo son estrés laboral y riesgos psicosociales; seguidos por los trastornos esqueléticos relacionados al músculo, por una labor física en la estiba y traslado de mercancías. Aproximadamente, la mitad de trabajadores han considerado que estos riesgos son habituales en su trabajo. Se estima que entre el cincuenta y sesenta por ciento que se han considerado como días perdidos son atribuibles al estrés laboral y los riesgos psicosociales respectivamente (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Teniendo en cuenta los reportes sobre seguridad en las actividades logísticas, este requiere una atención adecuada: según la Institución Española sobre la Seguridad y Salud en lo laboral (2015-2020), la actividad de mayor incidencia en accidentes de trabajo son los transportes por vía terrestre, ocurren en mayor número los accidentes graves y mortales, la mayoría influidos por fatiga del transportista por horas de manejo. Asimismo, las labores realizadas por el personal del área de almacén tienen factores de riesgos laborales. Según “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (29783) y reglamento “Decreto Supremo N°. 005-2012-TR”, determina los riesgos psicosociales como situaciones y condiciones que ocurren en el trabajo, consideran que afectan negativamente al bienestar y salud del trabajador, se establecen protocolos para determinar los valores de estos factores, para realizar sugerencias y disminuir estos riesgos.

El estrés laboral demuestra cambios físicos y mentales en un trabajador, causando la no adaptación o requerimientos de la organización, manifiesta sensación de amenaza y conduce a afecciones físicas y psíquicas (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2014). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), al año 2021 el estrés laboral será estimado como la afección de mayor incidencia en las labores como causa de accidentes en las organizaciones; por eso la importancia de la OMS en solicitar a todos los países estadísticas y establecer

nuevos protocolos. Las innovaciones empresariales que se efectúan en las organizaciones, están generando una intensificación del trabajo, generando variadas consecuencias a los trabajadores, como mayor carga laboral, trayendo efectos adversos sobre su salud y seguridad, como trastornos musculoesqueléticos, trastornos psicológicos, fatiga y accidentes, estos efectos son controlados en las organizaciones por el área de recursos humanos para mejorar los procesos en donde ocurran una mayor cantidad de incidentes laborales.

Para Moreno & Baez (2010), definen a los riesgos psicosociales como factores organizacionales que pueden generar efectos negativos en vitalidad del trabajador, una interacción negativa a través de condiciones laborales con el trabajador propicia trastornos emocionales, problemas conductuales, cambios bioquímicos y hormonales, asimismo una mayor posibilidad de enfermedad física y mental; del mismo modo, Candia & Pérez (2018) manifestaron que el riesgo psicosocial es un factor que ocurre en el lugar de trabajo, tiene un potencial para repercutir en el trabajador de forma dañina de manera física, psicológica o somática, asimismo menciona, que estos riesgos igualmente repercuten en los objetivos que una organización ha planteado.

Todas las organizaciones deben implementar los manuales y normas de políticas y directivas, para resaltar la importancia e interés de invertir en la salud y seguridad, establecer acciones adecuadas y concretas para proteger a los trabajadores. Asimismo, implementar el respectivo control de riesgos en los diversos procesos productivos y/o tareas laborales que efectúan, generar en cada trabajador responsabilidad por la seguridad personal, promover la salud mental y evitar problemas psicosociales en las actividades tanto laborales como familiares y en su comunidad; las organizaciones deben contemplar políticas de trabajo.

La empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., empresa con una experiencia mayor a 10 años en la logística del transporte de carga de equipos e insumos a nivel nacional, para el sector industrial, minería y logística de trabajo de almacén, para sus principales clientes. Ransa, Mapalsa S.A.C., Indurama, Equilibra Perú S.A., Marcimex, entre otras; la empresa cuenta con un equipo altamente profesional con experiencia en implementar soluciones en necesidades: exactitud, especialización, herramientas de control y velocidad de respuesta; destacando en sus empresas trabajadores debidamente seleccionados y evaluados; adicionalmente, estos profesionales son capacitados semestralmente con la finalidad que desarrollen y adquieran más conocimientos y habilidades en sus puestos laborales y que la empresa tenga mejor

imagen antes sus clientes.

La presente investigación ha revisado los siguientes trabajos previos como antecedentes internacionales, Cárdenas (2015), en su artículo menciona que el estrés laboral y familiar afectan la vitalidad de trabajadores, generando dificultades en su calidad de vida de las mismas, ocasionando en los trabajadores estados de depresión y ansiedad, trastornos de inmunodeficiencia, dolores musculo esqueléticos, siendo su objetivo determinar el nivel de estrés, utilizándose un diseño cuantitativo, descriptivo. Se llega a la conclusión que los síntomas de no conciliar sueño y el cansancio son los más probables de generar estrés.

De acuerdo a Londoño (2015) en su publicación manifiesta a los factores psicosociales como contextos presentes en el ámbito laboral, donde lo tecnológico, organizacional, social, económico o personal, se interrelacionan con el trabajador. Siendo su objetivo explorar cual condición muestra mayor asociación con efectos negativos en la sintomatología percibida y el sistema burnout con efecto positivo, el Engagement. La metodología usada es cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal, concluyó que existe relación directa entre demanda física y mental, relacionados con el superior y teniendo principales aspectos intralaborales.

Por otro lado, Cáceres, Campillay, Cvitanic & Bargsted (2015) en su artículo científico mencionaron que la labor docente es estresante, debido a que los profesores afrontan constantemente riesgos psicosociales en los centros educativos, que afecta negativamente su salud mental; llegaron a la conclusión que los docentes deben de tener talleres de reforzamiento tanto psicológico como educativo con la finalidad de mejorar su labor intelectual y poder cumplir eficientemente sus labores educativas con el objetivo de cumplir sus metas laborales, debido a que considera que los profesores sufren altos riesgos en su salud mental ante tanto cambio en la enseñanza.

Asimismo, Jaimes, Márquez & Pernia (2015), en su artículo reflexiona que los empresarios piensan como prioridad en generar ingresos, crecimiento y mejores ventas en el mercado de consumo, sin considerar que necesitan el apoyo, habilidades y conocimiento de sus colaboradores. Los empresarios deben mantener a sus trabajadores motivados, brindándoles incentivos y principalmente haciéndolos sentir importante en la empresa; logrando mejor desempeño y cambiar actitudes negativas. Resultando que las manifestaciones psicológicas y

físicas asociadas a la falta de capacitación, no comprueban facilidades de sus labores en sus puestos de trabajo.

Para Muñoz, Orellano & Hernández (2018) en su artículo científico planteó el estudio de como las nuevas tendencias innovadoras industriales afectan directamente a los trabajadores más en el aspecto mental que en el físico, por lo tanto, las empresas deben de implementar talleres de capacitaciones permanentes para disminuir estos efectos y buscar que el trabajador pueda cumplir eficientemente su labor diaria y cumplir la productividad esperada; asimismo, la empresa debe de cumplir en instalar una oficina para el psicólogo organizacional, con la finalidad que el trabajador en sus horas de trabajo pueda concurrir con al área de psicología, explicar sus problemas y diversas situaciones que afronta su labor diaria, con finalidad de mejorar su labor y disminuir estos riesgos que influyen en su aspecto físico y mental.

Por otro lado, Londoño (2019), en su publicación tuvo como objetivo hacer mención que estrés laboral tiene relación con las demandas crecientes en las organizaciones, debido a que se han modificado los roles en las nuevas modalidades sociales, culturales y económicas; lo cual genera factores estresores. Utilizó un análisis cuantitativo a través de encuestas a trabajadores. Concluye que cada trabajador reacciona de forma distinta a un agente estresor; además, resulta importante analizar las características del tipo de estrés laboral verificando sus datos sociodemográficos, llevar un control estadístico de estas características para aplicar acciones correctivas.

Los trabajos previos como antecedentes nacionales, se considera a Ferrando (2015), su publicación tuvo como objetivo evaluar la incidencia del clima laboral como factor negativo en trabajadores de una industria. La metodología utilizada fue descriptivo, exploratorio - correlacional, resultando que un alto porcentaje de buen clima laboral disminuye los factores negativos laborales. Asimismo, menciona que la relación de las variables investigadas es significativa.

Asimismo, Gallegos (2017) en su artículo científico explicaron como el factor estresante de las labores del personal en un hospital, influye de manera negativa en el personal médico y técnico, por la sobrecarga de labores y esto afecta de manera directa al servicio que brinda a los pacientes, incumplimiento de citas, deficiencias en los informes en el sistema de control; y lo más perjudicial del estrés que sufre el personal es que lo trasladan a sus hogares afectando

a sus familias; por eso de la importancia del estudio de estos factores de riesgo y como perjudican las labores del personal en un centro de salud, ya sea público o privado.

De acuerdo a Elera & Tafur (2018) en su publicación explican como el ausentismo laboral afecta al personal administrativo resultado de la presión laboral por los jefes inmediatos, esto impacta en las labores administrativas, desempeño en los procesos de atención a los alumnos y una baja productividad generando altos costos; utilizaron un enfoque cuantitativo para poder obtener información vital, con la finalidad de mejorar procesos, establecer políticas o normas administrativas para el mejor desempeño de los colaboradores.

Asimismo, Mejía & otros (2019), definen que estrés es una respuesta a múltiples factores, entre ellos el trabajo desagradable o monótono, el volumen escaso o excesivo trabajo, la falta de participación en decisiones y no contar con un rol definido en el trabajo. Todo esto repercute en forma negativa en la producción laboral, ausentismo laboral y eficiencia en la empresa. Debido a esto, los autores decidieron determinar qué factores psicosociales asociados al estrés entre los trabajadores de varias empresas que desempeñan tareas administrativas o de campo/operarios en 6 países de Latinoamérica, concluyendo que el país con mayor nivel de estrés es Venezuela.

Zúñiga (2019), su artículo determina que estrés ocasiona factores negativos al trabajador, lo cual le puede dar apertura a diversas enfermedades o trastornos como: digestivos, alteración del sueño, jaquecas y problemas musculares. En la actualidad, las empresas dependen del factor humano para cumplir sus tareas cotidianas, están sujetos a muchas presiones con el objetivo cumplir las metas trazadas por la empresa, y sobre todo mantenerse vigentes en el mercado y tener rentabilidad proyectada.

De acuerdo a Pérez, Turpo & López (2019) en su artículo científico explicaron como los factores psicosociales y el estrés influyen a los docentes en un centro de estudios universitario, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento en el dictado de clases, falta de material educativo para los estudiantes e incumplimiento en sus labores administrativas de ingreso de notas y reportes. Llegando a la conclusión que estos efectos psicosociales son generados por los deficientes procesos normativos y administrativos del centro de estudios.

Para que se enmarque el tema de investigación en lo desarrollado, es necesario conocer



a que se refieren estos temas, y en el marco de las teorías relacionadas se debe definir los conceptos que puedan determinar el valor de la presente investigación, por lo que tenemos que: los Riesgos Psicosociales teniendo en cuenta al modelo de Demandas– Control desarrollado por Karasek & Theorell (1990) citados por Vega (2001) y Fernández & Calderón (2017) explicaron que los diversos efectos del trabajo, que incurren en el comportamiento como en la salud, generan resultados de diversas características del trabajo que afectan la acción y capacidades del trabajador. Estos antecedentes planteados generaron proponer un modelo bidimensional el cual debe de integrar los dos tipos de conclusiones, que se relaciona con los diversos tipos de efectos psicosociales sobre las condiciones de trabajo. Asimismo, se debe de comprender que estos factores aparecen de la interacción de la condición laboral, experiencia y bienestar de los trabajadores, esto puede inducir positivamente o negativamente la productividad de trabajadores y afectan cumplimiento de los objetivos.

Considerando la perspectiva del modelo Demandas-Control (MDC), proponen una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo, considerando las características psicosociales de los aspectos laborales y sus influencias en la salud y en la productividad. Al respecto, Candia & Pérez (2018), explican que estos riesgos en el mundo laboral actual inciden en los trabajadores y no contribuye en un aceptable desarrollo de las actividades o tareas en beneficio de la organización, lo que comúnmente sucede en las organizaciones es que estas acciones psicosociales afectan directamente los diversos objetivos en una empresa, cuando los trabajadores son afectados por estos factores internos o externos, no cumplen adecuadamente sus procesos o tareas laborales, trayendo consecuencias negativas en lo económico para cualquier organización.

Para Lóriz (2010), los riesgos psicosociales son las diversas relaciones que existen entre el trabajador, la organización y la gestión realizada en el trabajo, llegando a la conclusión que estos riesgos afectan de manera nociva la salud del trabajador. Asimismo, Camacho & Rocío (2017) los define como las diversas situaciones laborales que tiene un alto grado de afeción negativa, perjudicando a los trabajadores y asimismo, perjudicando a las instituciones en sus metas establecidas. Del mismo modo, Gil (2012), analizó que los riesgos psicosociales en las últimas décadas se han incrementado, debido a los nuevos procesos laborales y la innovación empresarial por los cambios sociodemográficos, político y tecnológico, afectando estos riesgos en mayor grado; siendo el principal factor las inversiones en tecnología que las empresas invierten para crecer económicamente sin tener en cuenta los

riesgos a los trabajadores en el aspecto físico y mental.

Asimismo, de acuerdo a Dailey (2012) en su libro “Comportamiento Organizacional” realizó un enfoque del ambiente de la organización y cómo afecta la gestión administrativa de trabajadores, desde la aplicación de estímulos como iluminación, ubicación de la oficina, escritorios, mejor dicho, toda la infraestructura disponible para el trabajador; se considera las necesidades, características y personalidades de los empleados para conocer sus actitudes, simpatías y valores hacia la organización, todos estos factores traen como consecuencia su influencia al comportamiento de trabajadores y alcanzar objetivos.

Igualmente de acuerdo a Neffa (2015) menciona en su libro “Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio”, define que no solamente estos riesgos son producto de la tensión laboral, también se debe considerar al medio ambiente que existe en la organización, este factor afecta de manera directa al trabajador debido a que este tiene que asistir diariamente a su centro de labores y debe de tratar con personas de su entorno, con las cuales no tiene un buen trato y además deben de trabajar en forma directa y coordinada, esta razón lleva al trabajador a falta continua en su centro de labor y en una decisión extrema, renuncian a su puesto laboral para evitar tener más inconvenientes.

Cuenca (1996) considera los siguientes factores de incidencia: i) Organización del tiempo laboral, lo que se refieren a los factores que caracterizan a la organización y tienen en cuenta el trabajo realizado, el horario del trabajo, los turnos de trabajo rotativo y turno nocturno; ii) Tareas, se refieren a las diversas actividades que se exigen para que un trabajador cumpla sus funciones y se le pueda evaluar con respecto a su desempeño, aquí es donde el trabajador sufre una mayor presión; iii) Estructura organizacional, según Marín (2012) se define como el proceso de la estructuración empresarial de una empresa, el cual detalla los niveles de los ejecutivos que tienen a cargo la dirección corporativa de la empresa, esta estructura debe de definir cada puesto con las funciones que el trabajador debe de asumir y además debe de plantear las normas y procedimientos relacionadas con el cargo del trabajador, que deben ser cumplidas y ejecutadas.

De acuerdo a la variable independiente expuesta, se consideran las dimensiones de la variable riesgos psicosociales como primera dimensión a las Exigencias psicológicas las cuales según Candia & Pérez (2018) son los elementos que existen en el trabajo considerando las

exigencias cualitativas (creativas, emocionales, sensoriales) y las cuantitativas (cantidad y ritmo en el trabajo, distribución en el trabajo). Asimismo, Rostagno (2005) manifiesta que las exigencias psicológicas influyen de manera diversa al trabajador de acuerdo a la labor que realiza, si es muy exigente o no, de ahí el grado de nivel de la exigencia que influye en el trabajador. Igualmente, Cuenca (1996) define a las exigencias psicosociales como las que inciden en el trabajador según su labor en el ambiente laboral, tiene diferente impacto considerando el grado de exigencia.

Como segunda dimensión se tiene el Trabajo activo y posibilidades de trabajo, de acuerdo a Candia & Pérez (2018) se considera como la autonomía del trabajador, sobre la elaboración de sus horarios, métodos de trabajo en sus tareas diarias, diseños, su iniciativa e innovación. Del mismo modo, Moncada & otros (2008) mencionaron que consiste en verificar el control del trabajo activo y las tareas que el trabajador debe de efectuar en la organización, su aprendizaje y el sentido de organización, desarrollo e influencia en el trabajo. Por otro lado, García, Munduale & Petró (2009) manifiestan que esta característica del riesgo psicosocial es controlar al trabajador durante su desempeño activo y la manera de ejecutar sus procesos o tareas encomendadas funcionalmente, esto se debe al control de personal con horarios de ingresos y salidas para verificar cumplimiento de labores y compromisos con las normas establecidas.

Como tercera dimensión se tiene el Apoyo social, igualmente Candia & Pérez (2018) considera a esta como un factor importante en las relaciones de las organizaciones y se tiene en cuenta el mejor control administrativo. Asimismo, García, Munduale & Petró (2009) lo definen como factor esencial de relaciones interpersonales, compuesto por jerarquías, ejecutivos y jefes inmediatos, toda organización debe tener la capacidad de realizar talleres de trabajo en equipos con la finalidad de mejorar relaciones interpersonales entre personal y comprometer cumplimiento de los objetivos. Como cuarta dimensión tenemos las Compensaciones, para Candia & Pérez (2018) permite determinar el modelo DER de Siegrist, con la finalidad de medir el desbalance de esfuerzo-recompensa y como el trabajador se benefició por su esfuerzo. Según Vieco & Abello (2014) considera a las compensaciones al esfuerzo que trabajador realiza diariamente, a cambio de este esfuerzo debe existir una compensación por su esfuerzo diario, que pueden ser bonos o premios motivacionales.

Finalmente, la quinta dimensión que es la Doble presencia definido por Candia & Pérez (2018) controla la efectividad de la eficiencia de tareas domésticas como laborales, aquí es donde se hace la relación directa por la interferencia trabajo-familia. Del mismo modo, Caldas (2018) refiere que esta dimensión demuestra cómo influyen en los diversos conflictos en el trabajo e igualmente en el hogar, ambos son independientes, pero son afectados en forma paralela, perjudicando al trabajador en su rendimiento laboral y familiar, con consecuencias negativas. Mediante Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez & Romo (2014) en su artículo define que este factor de doble presencia, es el que determina la desigualdad que sucede entre el sexo masculino y femenino en relación a lo laboral y familiar, esto es debido a los diversos cambios sociales y económicos, llegando a la conclusión que más afecta al sexo femenino que al masculino, por el papel de madres que tienen al cuidar y proteger el hogar.

Continuando con los temas relacionados a la investigación, y en el marco de las teorías relacionadas se debe definir los conceptos que puedan determinar el valor de la presente investigación, por lo que tenemos al Estrés laboral que de acuerdo a la “teoría modelo transaccional” desarrollado por Lazarus & Folkman (1988), citado por Dahab, Rivadeneira & Minici (2010) y Ortega & Salanova (2016), explicaron que los factores estresantes influyen a los trabajadores en forma negativa afectando sus labores diarias, perjudicando su salud física y mental, no cumplir sus objetivos y además, impactan negativamente en los objetivos planteados por la organización e involucran a la familia por sus consecuencias psicológicas.

Asimismo, como comenta Lazarus & Folkman (1984), el trabajador al estar estresado busca su bienestar afrontando este factor negativo mediante la comunicación con sus compañeros de trabajo para superar estos inconvenientes en sus labores o conversar con la familia para resolver esta situación que afecta sus condiciones físicas y mentales, al resolver esta situación el trabajador desarrolla mejor sus labores diarias de trabajo, cumplen con las expectativas que la organización establece y puede desarrollarse profesionalmente y familiarmente. Esto conduce al modelo denominado “modelo cognitivo-transaccional” que propone que un estrés centrado en la relación entre la persona y su medio, presenta un estudio sobre evaluar el organismo derivándolo en las siguientes direcciones: una al ambiente y otra de propios recursos, entonces esta propuesta ordena un grupo de elementos que se relacionan al estrés, que son; a) Estímulos: referido a los sucesos externos, eventos físicos, psicológicos y sociales; b) Respuestas; que son las reacciones cognitivas, de comportamiento (que pueden ser “adecuadas” o “no adecuadas”), c) Mediadores: es evaluar al estímulo como amenaza y

considera recursos como insuficientes, y d) Moduladores: estos elevan y/o disminuyen al estrés.

Del mismo modo, Suárez (2013) considera que existen diferentes factores que afectan al trabajador por el estrés laboral, los cuales generan la falta de compromiso, satisfacción y rendimiento. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2016) considera al estrés como el impacto negativo al estado físico y mental de un trabajador, por el exceso de labores o de lo complicado del mismo. Igualmente, París (2015) define al estrés como aquel conjunto de defensas corporales en contra de estímulos nocivos, considerando igualmente las de tipo psicológicas y físicas en un trabajador. Asimismo, Estefanía & Cárdenas (2017) en su artículo sobre estrés laboral, estudio de revisión concluyen que su estudio es de suma importancia, por sus aspectos negativos que influyen en los trabajadores, por lo que es importante analizar sus diversos modelos tanto explicativos como sus variables que se asocian.

Teniendo en cuenta el marco teórico investigado las Consecuencias del estrés laboral son definidas por García y Gil (2016), las cuales refieren que estos se manifiestan en el ámbito personal y organizacional. En el i) ámbito personal presentan diversas consecuencias como efectos sintomatología psicosomática por ejemplo los dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, alteración del ciclo de sueño, problemas dermatológicos y diversas patologías físicas (úlceras, asma bronquial, diabetes, enfermedad coronaria), ii) en el ámbito organizacional las principales consecuencias se manifiestan: al existir reducción de personal, reducción de producción, disminución del compromiso laboral, mayor presión al personal, incremento de accidentes laborales e incremento de renuncias. Asimismo, considerando el estrés en el comportamiento organizacional según Hellriegel y Slocum (2009) tiene efecto administrativo, debido que los objetivos organizacionales no se pueden alcanzar por falta de cumplimiento de competencias de trabajadores en sus labores, esta falta de competencias son la clave para que una organización pueda cumplir con sus metas, desarrollar las habilidades de sus trabajadores con la finalidad de lograr efectividad en sus resultados, la efectividad de cada miembro es fundamental, pero el mismo se ve afectado al estar presionado por cumplir objetivos y esto afecta sus habilidades, sufre desgaste tanto físico como mental.

De acuerdo a París (2015) en su libro explica claramente cuáles son las fuentes que afecta el estrés y lo clasifica en dos variantes que son las organizacionales y extra organizacionales, estas fuentes de estrés que se observan, son consideradas como las principales incidencias en

un trabajador que labora en una Institución de Salud, la cual se asemeja a las que se desarrollan en cualquier organización de diferente sector, debido a las personas en un centro laboral tienen problemas individuales como la edad, estado civil, género y como incidencias sociales su valoración por el grupo social, no apoyo y a veces la incompatibilidad.

Asimismo, Jaureguizar & Espina (2009) determina que las principales consecuencias del estrés son las siguientes: Consecuencias nivel fisiológico: i) Incremento niveles azúcar en sangre, ii) Incremento presión arterial, iii) Sequedad de boca, iii) Sudoración muy intensa; iv) Pupilas se dilatan, v) Problemas de respiración, vi) Momentos de frío y calor en el cuerpo y finalmente, vii) Los miembros sufren de hormigueo o se adormecen. Consecuencias nivel emocional: i) Depresión, ii) Frustración, iii) Irritabilidad, iv) Tristeza, v) Autoestima baja; vi) Nerviosismo, finalmente, vii) Ansiedad. Consecuencias a nivel cognitivo: i) Incapacidad tomar decisiones, ii) Falta de concentración, iii) Frecuentes olvidos, iv) Bloqueos mentales, y finalmente, v) No soportar la crítica. Todas estas consecuencias deben ser estudiadas y llevar un control de cada trabajador, para determinar el nivel de estrés y como lo está perjudicando en sus labores diarias.

Para Suárez (2013), menciona en sus investigaciones que las dimensiones de Estrés por la OIT, son las siguientes: Clima Organizacional, la cual describe el carácter que se expresa en toda organización, que viene hacer el ambiente que se encuentra en toda la organización, el clima tenso y su influencia según el nivel de jerarquía; igualmente para Chiavenato (2011) que define al clima organizacional como aquel ambiente que existe entre todos los miembros de la organización, identificándose las propiedades de tipo motivacional que existen en el ambiente laboral; y según Noboa (2011) es el ambiente que se respira, se siente, todas aquellas actitudes y diversas conductas que se conviven socialmente en una organización, esta dimensión es también considerada como unos de los que generan mayor incertidumbre y presión en el estrés del trabajador.

Como segunda dimensión la Estructura organizacional, Suárez (2013) considera a la carga administrativa de la organización y el lugar de responsabilidad de cada ejecutivo en nivel jerárquico; para Minsal & Pérez (2007) definen a la estructura organizacional como la forma en que una organización divide o agrupa las diversas actividades en una organización, determinar los niveles de funcionarios, ejecutivos y empleados, y asimismo destacar en esa estructura las funciones de sus ejecutivos de acuerdo al modelo implementado; y de acuerdo

a Menguzzato & Renau (1995) explican que la estructura organizacional es como las organizaciones dividen o agrupan a sus colaboradores teniendo en las direcciones o ejecutivos que la dirigen. Existen varios tipos de estructuras: por su función, por el tipo producto / mercado al cual se dirige o las más modernas, las matriciales. Como tercera dimensión el Territorio organizacional, para Suárez (2013) lo explica como el espacio individual de cada trabajador y su carga administrativa, relacionada con el control que desempeña en el trabajo; para Gonzalez (2011) aplica el concepto de territorio organizacional cuando la empresa se ordena jerárquicamente teniendo en cuenta la diferenciación de toda la actividad organizada y la cual dirigía a cumplir los determinados fines de una organización, que pueden ser de cinco niveles: a) Nivel global, b) Normas que constituyen el marco jurídico, c) Uso, costumbres o hábitos, d) Leyes morales y e) Leyes éticas., y según Trujillo & Escobar (2015) llegan a la conclusión que el territorio organizacional es la mejor forma de concepto territorial de una empresa, para poder realizar un ordenamiento territorial de la organización a nivel nacional o internacional, con la finalidad de poder determinar estrategias adecuadas por cada zona o territorio determinado para el cumplimiento de los objetivos.

Como cuarta dimensión la Tecnología, es definida por Suárez (2013) como el factor que genera mayor estrés en un trabajador por las nuevas herramientas tecnológicas a utilizar, debido a su complejidad en su uso e incidencia en la concentración y esfuerzo mental para su utilización; asimismo, para Chiavenato (2011) son definidos como todos los instrumentos que son capaces de procesar una variada cantidad de información o producción en serie en las plantas de producción, por lo tanto, se debe tener en cuenta a las nuevas tecnologías como influencia en el rendimiento del trabajador. Como quinta dimensión la Influencia del líder, de acuerdo a Suárez (2013) lo explica cómo la autoridad que supervisa al personal bajo su responsabilidad, les da autoridad y poder, pero igualmente les influye la toma de decisiones en puesto laboral antes cualquier inconveniente; igualmente según Cortés (2004) el liderazgo de un compañero de trabajo o estudio o de la comunidad, influye a ciertas personas especialmente en el trabajo son los jefes para lograr resultados, dependiendo de las condiciones de trabajo, valores y procedimientos en la organización.

Como sexta dimensión la Falta de cohesión, considerada por Suárez (2013) como la falta de integración de los trabajadores en la organización que afecta igualmente el trabajo en equipo en una organización; según López (2013), la falta de cohesión es la característica que estresa a las personas en mayor grado, resultando un factor estresante para este. Finalmente, la séptima

dimensión es el Respaldo grupal, según Suárez (2013), lo define como el respaldo que debe tener un grupo de trabajadores como una sola persona a ser compenetrada en la organización y plantear metas para el personal; asimismo Cortés (2004) considera que el respaldo grupal es referido por los ambientes de trabajo en la organización, los cuales se reflejan en los contactos entre trabajadores, teniendo en cuenta las diversas oportunidades de relación con diversos integrantes en el ámbito laboral y poder tener en cuenta que esta es una variable que puede ser positiva o negativa el trabajador.

Asimismo, es importante mencionar la “Ley 29873 Seguridad y Salud en el Trabajo” (2011) relacionada con esta investigación, está orientada a mejorar condiciones en el trabajo para que empleados desarrollen sus labores de manera eficaz y sin riesgos, con finalidad de evitar inconvenientes que puedan afectar salud e integridad, para comprender es oportuno conocer sus conceptos generales: i) Peligro: situación de ocasionar daño a personas, también a equipos y diversos procesos; ii) Riesgo: posibilidad que un peligro pueda ocurrir al existir determinadas situaciones, y afecta al personal, equipos y ambientes del trabajo; iii) Incidente: ocurrencia sucedida que afecta a personal generando cuidados solamente de primeros auxilios, y finalmente, iv) Accidente: suceso repentino que afecte al empleado y genera lesión orgánica, invalidez e incluso la posible muerte, que pudieran ocurrir dentro o fuera de la empresa según órdenes recibidas; con finalidad de comprender estos conceptos entidades públicas y privadas deben desarrollar talleres o programas de capacitaciones, donde toda el personal de la organización debe de participar para lograr la implementación y mantenimiento de la ley; teniendo en cuenta el Principio I: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que presten servicios en la empresa” (Congreso de la República, 2011, pág. 1), considerando Artículo 74: “Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos”.

De acuerdo a lo descrito se plantea como problema general en esta investigación ¿En qué medida los riesgos psicosociales influyen en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, para poder delimitar este problema general se está considerando los siguientes problemas específicos, i) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en el clima organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, ii) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en la estructura



organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, iii) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en el territorio organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, iv) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, v) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, vi) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?, vii) ¿En qué medida influyen los riesgos psicosociales en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?

Con esta investigación se tiene como objetivo general establecer la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020; asimismo se han determinados los siguientes objetivos específicos i) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el clima organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, ii) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la estructura organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, iii) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el territorio organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, iv) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, v) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, vi) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, vii) Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

De acuerdo a lo descrito en los problemas planteados en la investigación se plantea como hipótesis general que los riesgos psicosociales influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, igualmente se plantea las siguientes hipótesis específicas, i) Riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, ii) Riesgos psicosociales influyen significativamente en la estructura organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, iii) Riesgos psicosociales influyen significativamente en el territorio organizacional de los trabajadores de una empresa de

servicios logísticos, 2020, iv) Riesgos psicosociales influyen significativamente en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, v) Riesgos psicosociales influyen significativamente en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, vi) Riesgos psicosociales influyen significativamente en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, vii) Riesgos psicosociales influyen significativamente en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

La Justificación de acuerdo a Baena (2017) es señalar los motivos y diversas necesidades que conducen al investigador a determinar el tema de su estudio a realizar ; otra definición según Sánchez, Reyes & Mejía (2018) se refiere a lo fundamental en una investigación la cual debe responder al porque se desarrolla la investigación; por lo tanto la razón principal de la presente investigación es la necesidad de contar con información empírica respecto a estos riesgos y estrés en las organizaciones; finalidad es observar desempeño de los trabajadores del Grupo F&B S.A.C., empresa dedicada a la logística de transporte de carga a nivel nacional, se pudo percibir algunos comportamientos dentro de la organización y la relación entre los colaboradores, los cuales mostraban dificultades de adaptación, conflictos en el área de labores, entre otros, los cuales afectan al desempeño adecuado y no permitían un comportamiento efectivo y continuo dentro de la empresa y entre los trabajadores. Por otro lado, para la Justificación teórica se utilizarán los estudios de Fernández & Calderón (2017) en el modelo Demandas–Control desarrollado por Karasev & Theorell (1990), el cual será el aplicado para poder relacionar dos aspectos de perspectivas teóricas relacionadas en el trabajo, como los factores psicosociales influyen en el estrés; e igualmente se usará el modelo socio cognitivo y transaccional de Lazarus & Folkman (1988), donde se involucran ambas variables en sus aspectos cognitivos y emocionales. Asimismo, la Justificación práctica, se considera la labor que desarrollan los trabajadores de Servicios Logísticos F&B S.A.C., para determinar si factores psicosociales influyen al estrés de operarios de almacén; asimismo, se podrá llegar a resultados para aplicar acciones de mejoras en la empresa y poder mejorar el clima laboral, generando un mejor desempeño, mayor y fácil adaptación de los trabajadores dentro de la organización. Finalmente, la Justificación metodológica, es considerar el ámbito metodológico, donde la presente investigación científica se justifica debido a que se consideran dos instrumentos para obtener datos, realizados a través de confiabilidad y validez.

## II. Método

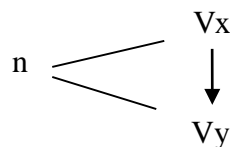
El método usado es hipotético - deductivo, se genera a partir de una hipótesis estimable, la cual es producto de las inferencias lógicas para obtener conclusiones particulares que luego serán verificadas experimentalmente (Sánchez y Reyes, 2015).

Esta investigación tuvo enfoque cuantitativo, debido a que se utiliza para comprobar hipótesis a través del uso de herramientas estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018). Esta definición corresponde al enfoque de presente investigación, calcularon variables de estudio mediante técnicas estadísticas.

### 21 Tipo y diseño de investigación

Tipo sustantiva, responde a problemas sustanciales, se encuentra dirigida a detallar, explicar o aclarar los temas, con el objetivo de relacionarlos con leyes y principios que propicien la teoría científica. A su vez es una investigación explicativa porque está encaminada al hallazgo de factores causales que podrían afectar o incidir el suceso de un fenómeno (Sánchez y Reyes, 2015). Igualmente, diseño no experimental, debido que variables consideradas no se manipulan, se miden y observan los resultados del análisis causa y efecto (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Este diseño tiene el siguiente diagrama representativo:



n = Muestra en investigación

Vx = Variable independiente: riesgos psicosociales

Vy = Variable dependiente: Estrés laboral

Asimismo, fue transversal debido a que se recolectan datos y analiza la incidencia e interrelación de determinadas variables en un determinado periodo de tiempo o momento dado (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo, considera como correlacional causal, ya que relaciona dos o más variables en un momento dado, además de tener una relación causa – efecto.

### 22 Operacionalización de variables

**Variable:** Riesgos psicosociales en ámbito laboral

#### Definición conceptual

Para Candía y Pérez (2018), riesgos psicosociales inciden en trabajadores de modo físico, químico o biológico y no contribuye en aceptables actividades en beneficio de la empresa.

## Definición operacional

Está compuesta por las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social, compensación y doble presencia. Los valores se obtienen a través de sus niveles: bajo, medio, alto; valorada por escala Likert de 5 respuestas, para evaluar y medir los factores.

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable Riesgos Psicosociales*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
Exigencias psicológicas	Cuantitativas			
	Cognitivas			
	Sensoriales	1, 2, 3,		
	Emocionales	4, 5		
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Esconder emociones			
	Influencia			
	Control sobre el tiempo			
	Posibilidad de desarrollo	6, 7, 8, 9, 10		
Apoyo social en la empresa	Sentido del trabajo			
	Integración de la empresa		0 = Nunca	
	Claridad de rol		1 = Solo unas pocas veces	Bajo: 0 – 26
	Conflicto de rol		2 = Algunas veces	Medio: 27 – 53
	Calidad de liderazgo	11, 12,	3 = La mayoría de las veces	Alto: 54 - 80
Compensación	Calidad de relación jefes inmediatos	13, 14, 15	4 = Siempre	
	Calidad en relaciones con compañeros			
	Estima			
	Inseguridad respecto al contrato	16, 17,		
Doble presencia	Inseguridad de las características del trabajo	18		
	Preocupación por tareas domésticas	19, 20		

*Fuente: Elaboración Propia.*

**Variable:** Estrés laboral

**Definición conceptual:** Suárez (2013) define que el estrés laboral es una problemática a nivel mundial que va aumentando debido al trabajo moderno, principalmente en los países desarrollados. Una persona sometida a momentos estresantes en relación al trabajo, experimenta múltiples síntomas como la angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, la

sensación de poco o ningún control sobre las exigencias del trabajo; originando desbalances en su desarrollo laboral.

### **Definición operacional**

Compuesta por veinticinco preguntas y tiene valoración según Escala Likert con siete respuestas, para evaluar niveles de estrés mediante sus 7 dimensiones: estructura organizacional, clima y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Tabla 2  
*Operacionalización de variable Estrés Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Clima organizacional	Objetivos			
	Metas	1,10,11		
	Misión	,20		
	Políticas generales			
Estructura organizacional	Comunicación			
	Procesos	2,12,16		
	Jerarquías	,24		
Territorio organizacional	Mejora de condiciones ambientales en trabajo	3,15,22	1 =Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente	Leve: 25 – 75
Tecnología	Nuevas tecnologías Conocimientos técnicos	4,14,25	4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente	Moderado: 76 – 126
Influencia del líder	Supervisión	5,6,13,	7 = Siempre	Agudo: 127 - 175
	Control	17		
	Toma de decisiones			
Falta de cohesión	Colaboración mutua	7,9,18,		
	Trabajo en equipo	21		
	Presión grupal			
Respaldo de grupo	Respaldo de grupo	8,19,23		
	Protección del grupo			
	Ayuda técnica del grupo			

*Fuente: Elaboración Propia*

### **23 Población y muestra**

Andrade, Cabezas y Torres (2018) definen población al grupo de datos considerados para poder utilizar diversos procedimientos, desarrollar la investigación y que este tenga características semejantes, debe estar adecuada para la determinación estadística. La población está determinada por doscientas (200) colaboradores de áreas de operaciones en empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Asimismo, la muestra es el subconjunto que representa un porcentaje extraído de la población, reflejando las características de la población para la

investigación, donde se identifican criterios definidos como la inclusión y exclusión (Gallardo, 2017). Asimismo, muestra se obtuvo aplicando fórmula para poblaciones finitas fue de 132 trabajadores. Se consideró como estimadores: Nivel confianza 95% (Z=1.96) y error de 0.05.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{S^2 * (N-1) + Z^2 * p * q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 200}{0.052^2 * (200-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 132$$

El muestreo utilizado es probabilístico aleatorio, debido a que no se determina la probabilidad de elementos de la población escogidos en muestra (Soto, 2015).

## **24 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Encuesta se utiliza para recolección de datos. De acuerdo a Cabezas, Andrade y Torres (2018) se define a encuesta como una técnica propia elaborada para desarrollar una investigación de campo.

### **Instrumento**

De acuerdo a Cabezas, Andrade y Torres (2018) el instrumento es la herramienta que utiliza un investigador para recolectar toda la información obtenida de la muestra que se ha seleccionado y poder resolver el problema que se ha determinado en la investigación.

### **Instrumento I: Cuestionario SUSES0- ISTAS 21**

#### **Ficha técnica**

Nombre original	: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)
Nombre de Versión Chilena	: SUSES0- ISTAS 21 (2018)
Autor	: Candía y Pérez
Objetivo	: Evaluar factores riesgos psicosociales en el trabajo
Procedencia	: Chile
Duración prueba	: De quince a treinta minutos

### **Instrumento 2: Escala Estrés Laboral de OIT-OMS**

#### **Ficha Técnica**

Nombre	: Escala Estrés Laboral (OIT-OMS)
Autor	: Ivancevich & Matteson (OIT-OMS)
Procedencia	: Madrid (1989)
Adaptación	: Suárez (2013) y Peña (2017)
Tiempo aplicación	: Límite tiempo - Aproximadamente quince minutos.
Ámbito aplicación	: Organizacional e investigación

### Validez de los instrumentos

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la definen como medir con efectividad lo que realmente se desea medir para obtener resultados afines a la investigación. Asimismo, la validez de instrumentos fue empleando técnica de “Juicio de expertos”, que consistió en convocar a profesionales que dominan el tema para que den su opinión en relación a las preguntas y determinen su validez. Esta evaluación lo hacen teniendo en cuenta tres criterios: Claridad, Pertinencia y Relevancia.

Tabla 3

*Validación de variables Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*

Variabes	Nº	Nombres y Apellidos	Dictamen
Riesgos psicosociales	1	Jessica Palacios Garay	Suficiente
Estrés laboral	2	José Luis Merino Garcés	Suficiente
	3	Víctor Angulo Torres	Suficiente

*Fuente: Elaboración Propia*

### Confiabilidad de los instrumentos

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) lo definen como la capacidad del instrumento para producir resultados que sean más correlacionales entre variables estudiadas. Para hallar confiabilidad de variables aplicamos encuesta a 22 trabajadores del área operativa con los siguientes resultados:

Tabla 4

*Confiabilidad de variables riesgos psicosociales y estrés laboral*

Variabes	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Riesgos psicosociales	0.775	20
Estrés laboral	0.950	25

*Fuente: Elaboración Propia*

### Baremos de los instrumentos

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) consideran al baremo como una norma cuantitativa que se establece después de un proceso de investigación donde sus valores pueden ser expresados en las tablas mediante puntuación ponderada de tipo de escala percentil, típica u otra que el investigador adopte.

Tabla 5

*Baremos de variable Riesgos Psicosociales*

Niveles	Generales	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5
Alto	54 – 80	14–20	14–20	14–20	10–12	6 – 8
Medio	27 – 53	7–13	7–13	7–13	5–9	3 – 5
Bajo	0 - 26	0-6	0-6	0-6	0-4	0 - 2

*Fuente: Elaboración Propia*

Tabla 6  
*Baremos variable Estrés Laboral*

Niveles	General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	Dim7
Alto	127 - 175	21 - 28	21 - 28	16 - 21	16 - 21	21 - 28	21 - 28	16 - 21
Moderado	76 - 126	13 - 20	13 - 20	10 - 15	10 - 15	13 - 20	13 - 20	10 - 15
Leve	25 - 75	4 - 12	4 - 12	3 - 9	3 - 9	4 - 12	4 - 12	3 - 9

*Fuente: Elaboración Propia*

## **25 Procedimientos**

El procedimiento utilizado para investigación fue, primero recoger toda la información para elaborar las bases teóricas, luego se procedió a seleccionar los instrumentos a utilizar, posteriormente se determinó la población y muestra. Se contactó con la empresa para aplicar los instrumentos a la muestra, después se tabuló la encuesta en Excel. Se trasladó la información al SPSS de la versión 25, para procesar la información. Se obtuvieron tablas y gráficos para analizar y comentar acerca de resultados. Finalmente, se plantearon conclusiones y recomendaciones; luego, se procedió a redactar el reporte final de la investigación.

## **26 Métodos análisis de datos**

Hernández y Mendoza (2018) es realizar operaciones diversas por el investigador analizará datos con finalidad de llegar a objetivos de estudio. Aquí es cuando se utilizan diversas técnicas cuantitativas para obtener datos que se presentan en forma numérica. El método que se empleó para el análisis fue el descriptivo e inferencial, en ambos casos se empleó programa estadístico SPSS25. Para el análisis descriptivo se crearon tablas y figuras correspondiente a la distribución de frecuencias. En caso de la estadística inferencial se empleó la prueba estadística de Regresión Logística Ordinal.

## **27 Aspectos éticos**

Esta investigación tiene en cuenta, respeto a la propiedad intelectual de los diversos autores consultados, determinar la relación entre las variables definidas en nuestra investigación. Asimismo, debemos de señalar que las referencias consultadas en la presente investigación, la respaldan y le dan consistencia, debido que nos permiten sustentar y conocer cada variable, objeto de nuestro estudio, citadas en la investigación, lo cual se respeta la autenticidad de los autores mencionados. Confirmamos que la investigación utiliza la norma APA para las citas y referencias.



### III. Resultados

#### 3.1 Resultados correlacionales

Prueba de normalidad

Plantear Hipótesis

H<sub>0</sub>: Datos variables provienen de distribución normal

H<sub>a</sub>: Datos variables no provienen de distribución normal

Tabla 7

*Prueba Normalidad de variables Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Riesgos psicosociales	,264	132	,000	,794	132	,000
Estrés laboral	,331	132	,000	,741	132	,000

a. Corrección significación Lilliefors

Observando la tabla 7, se considera que la muestra de esta investigación es de 132 trabajadores se ha considerado la prueba de Kolmogorov-Smirnova, la cual indica que en la variable Riesgos psicosociales es 0.000 y en la variable estrés laboral es de 0.000, lo cual indica que es menor al alfa  $\alpha=0.05$ , resultado que define que los resultados siguen distribución no normal por lo tanto son no paramétricas, aspecto que nos permite emplear la prueba de regresión logística ordinal.

#### 3.1.1 Riesgos psicosociales en estrés laboral de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020

##### Hipótesis general:

H<sub>0</sub>= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en estrés laboral de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

H<sub>a</sub>= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en estrés laboral de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

Tabla 8

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos psicosociales en Estrés Laboral.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud – 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	144,819	132,951	2	.000	Cox y Snell ,635
Final	11,869				Nagelkerke ,733 McFadden ,501

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se observa prueba contraste de razón en verosimilitud, indica modelo logístico es significativo ( $X^2 = 132,951$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye significativamente sobre el estrés laboral. Los resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, valor 0.635 indica que 63.5% del estrés laboral es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un valor de 0,733, lo cual indica que modelo riesgos psicosociales explica el 73.3%, de variable dependiente estrés laboral. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es de 0.501, nos indica que el 50.1% del estrés laboral es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 9  
*Prueba paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Estrés=1]	37,553	1	.000
	[Estrés=2]	13,996	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	42,401	1	.000
	[Riesgos=2]	16,377	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 9, se muestra puntuación Wald, este modelo indica que variable riesgos psicosociales responde de manera importante predicción variable estrés laboral en trabajadores; nivel 37,553 con significancia de 0.000, menor a  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en el estrés laboral.

### **3.1.2 Riesgos psicosociales en clima organizacional de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020**

#### **Hipótesis específica I:**

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en clima organizacional de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en clima organizacional de trabajadores en una empresa de servicios logísticos, 2020.

Tabla 10

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 explica la influencia de Riesgos Psicosociales en el clima organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	145,544	133,492	2	.000	Cox y Snell	,636
Final	12,052				Nagelkerke	,732
					McFadden	,497

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se muestra la prueba de contraste de razón de verosimilitud, indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 133,492$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados aseguran que el riesgo psicosocial influye sobre el clima organizacional. Los resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo, respecto al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 63.6% del clima organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 73.2%, de la dimensión clima organizacional. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 49.7% del clima organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 11

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Clima=1]	37,688	1	.000
	[Clima=2]	13,996	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	42,276	1	.000
	[Riesgos=2]	17,366	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 11, observa puntuación Wald para este modelo, indica que variable riesgos psicosociales tiene relación importante a predicción de dimensión clima organizacional de trabajadores; nivel 37,688 significancia es 0.000, es menor al  $\alpha$  0.05. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en el clima organizacional.

### 3.13 Riesgos psicosociales en la estructura organizacional de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020

#### Hipótesis específica II:

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en estructura organizacional de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de los Riesgos psicosociales en la estructura organizacional de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020.

Tabla 12

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en estructura organizacional*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	141,723	129,619	2	.000	Cox y Snell ,625
Final	12,104				Nagelkerke ,722
					McFadden ,487

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se observa prueba contraste de razón de verosimilitud indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 129,619$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye significativamente sobre la estructura organizacional. Resultados Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 62.5% de la estructura organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 72.2%, de la dimensión estructura organizacional es explicada por el modelo. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 48.7% de la estructura organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 13

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Estructura Organizacional*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Estructura=1]	36,451	1	.000
	[Estructura=2]	13,995	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	41,285	1	.000
	[Riesgos=2]	16,383	1	.000
	[Riesgos=3]		0	.000

En la tabla 13, muestra puntuación Wald en este modelo indica que variable riesgos psicosociales responde de manera importante a predicción de dimensión estructura organizacional de trabajadores; nivel 36,451 significancia es 0.000, es menor al  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en la estructura organizacional.

### 3.14 Riesgos psicosociales en territorio organizacional de trabajadores en empresa en servicios logísticos, 2020

#### Hipótesis específica III:

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en territorio organizacional de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en territorio organizacional de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

Tabla 14

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en Territorio Organizacional*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	148,438	135,845	2	.000	Cox y Snell	,643
Final	12,593				Nagelkerke	,736
					McFadden	,497

Función enlace: Logit.

En la tabla 14, muestra que prueba de contraste de razón de verosimilitud indica que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 135,845$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye sobre el territorio organizacional. Resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 64.3% del territorio organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 73.6%, de la dimensión territorio organizacional es explicada por el modelo. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 49.7% del territorio organizacional es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 15

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Territorio Organizacional*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Territorio=1]	54,276	1	.000
	[Territorio=2]	17,983	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	49,042	1	.000
	[Riesgos=2]	25,648	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 15, observa puntuación Wald para este modelo, indica variable riesgos psicosociales responde de manera importante la predicción de dimensión territorio organizacional en trabajadores; nivel 54,276 la significancia 0.000, menor al  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en el territorio organizacional.

### 3.15 Riesgos Psicosociales en la tecnología de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020

#### Hipótesis específica IV:

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en tecnología de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en tecnología de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020.

Tabla 16

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en Tecnología*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	143,607	131,528	2	.000	Cox y Snell ,631
Final	12,079				Nagelkerke ,727
					McFadden ,492

Función enlace: Logit.

Observando la tabla 16, muestra que prueba contraste de razón de verosimilitud indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 131,528$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados, asegura que el riesgo psicosocial influye sobre la tecnología. Los resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 63.1% de la tecnología es explicada por la variable

riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 72.7%, de la dimensión tecnología. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 49.2% de la tecnología es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 17

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Tecnología*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Tecnología=1]	37,063	1	.000
	[Tecnología=2]	13,995	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	41,775	1	.000
	[Riesgos=2]	16,868	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 17, se observa puntuación Wald donde la variable riesgos psicosociales responde de manera importante la predicción de dimensión tecnología en trabajadores; nivel 37,063 significancia 0.000 es menor al  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en la tecnología.

### **3.1.6 Riesgos psicosociales en influencia del líder de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020**

#### **Hipótesis específica V:**

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en influencia del líder de trabajadores en empresa en servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en influencia del líder de trabajadores en empresa en servicios logísticos, 2020.

Tabla 18

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la influencia de Riesgos Psicosociales en influencia del líder*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud – 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	143,484	130,994	2	.000	Cox y Snell ,629
Final	12,490				Nagelkerke ,724
					McFadden ,488

Función enlace: Logit.

Observando la tabla 18, muestra que prueba contraste de razón de verosimilitud indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 130,994$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados, asegura que el riesgo psicosocial influye sobre la influencia del líder. Los resultados del Pseudo R cuadrado

muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 62.9% de la influencia del líder es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra 72.4%, la dimensión influencia del líder. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 48.8% de la influencia del líder es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 19

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales e Influencia del líder*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Influencia=1]	51,144	1	.000
	[Influencia=2]	17,982	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	47,710	1	.000
	[Riesgos=2]	22,411	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 19, observamos puntuación Wald para modelo que indica variable riesgos psicosociales responde de manera importante a predicción de dimensión influencia del líder de trabajadores; nivel 51,144 significancia 0.000, es menor al  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en la influencia del líder.

### **3.17 Riesgos psicosociales en falta de cohesión de trabajadores en empresa en servicios logísticos, 2020**

#### **Hipótesis específica VI:**

Ho= No existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en falta de cohesión de trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de Riesgos psicosociales en falta de cohesión de trabajadores en una empresa de servicios logísticos, 2020.

Tabla 20

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en falta de cohesión*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	141,625	129,105	2	.000	Cox y Snell ,624
Final	12,520				Nagelkerke ,719
					McFadden ,483

Función enlace: Logit.



Observando la tabla 20, se muestra que prueba contraste de razón de verosimilitud indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 129,105$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye sobre la falta de cohesión. Los resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 62.4% de la falta de cohesión es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 71.9%, de la dimensión falta de cohesión. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 48.3% de la falta de cohesión es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 21

*Prueba Paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y falta de cohesión*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Falta=1]	50,292	1	.000
	[Falta=2]	17,982	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	47,134	1	.000
	[Riesgos=2]	21,658	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 21, muestra puntuación Wald para modelo señala que variable riesgos psicosociales responde de manera importante a predicción de dimensión falta de cohesión de los trabajadores; nivel 50,292 significancia 0,000, menor al  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en la falta de cohesión.

### **3.1.8 Riesgos psicosociales en el respaldo de grupo de trabajadores de una empresa en servicios logísticos, 2020**

#### **Hipótesis específica VII:**

Ho= No existe incidencia significativa de los Riesgos psicosociales en el respaldo de grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

Ha= Existe incidencia significativa de los Riesgos psicosociales en el respaldo de grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

Tabla 22

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos Psicosociales en respaldo de grupo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud – 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	144,819	132,951	2	,000	Cox y Snell ,635
Final	11,869				Nagelkerke ,733
					McFadden ,501

Función enlace: Logit.

La tabla 22, muestra prueba de contraste de razón verosimilitud indica que modelo logístico es significativo ( $X^2 = 132,951$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye significativamente sobre el respaldo de grupo. Resultados del Pseudo R cuadrado muestran tres coeficientes que miden la calidad del ajuste del modelo. En lo que respecta al Coeficiente de Cox y Snell, indica que el 63.5% del respaldo de grupo es explicada por la variable riesgos psicosociales. En cuanto a la prueba de Nagelkerke, muestra un porcentaje de 73.3%, de la dimensión respaldo de grupo es explicada por el modelo. Del mismo modo, el Coeficiente de McFadden, cuyo valor es 50.1% del respaldo de grupo es explicada por la variable riesgos psicosociales.

Tabla 23

*Prueba Paramétrica de la incidencia entre los riesgos psicosociales y el respaldo de grupo*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Respaldo=1]	37,553	1	.000
	[Respaldo=2]	13,996	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	42,401	1	.000
	[Riesgos=2]	16,377	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 23, se observa la puntuación Wald para modelo, señala que variable riesgos psicosociales responde de manera importante a predicción de dimensión respaldo de grupo de trabajadores; nivel 37,553 significancia 0.000, menor  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en el respaldo de grupo.

#### **IV. Discusión**

Considerando los resultados que se han obtenido, se procederá a efectuar el respectivo análisis de discusión de la hipótesis general e hipótesis específicas planteadas en relación a los resultados obtenidos, que se detallan a continuación:

Considerando la hipótesis general sobre si existe una incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales con relación a estrés laboral de trabajadores en empresa de servicios logísticos, según los resultados obtenidos en prueba de regresión logística ordinal existe incidencia significativa de 73.3% de riesgos psicosociales en estrés, lo cual se demuestra con un valor de significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Esta incidencia comprueba que en las organizaciones se asignan a los trabajadores diversas exigencias para que brinden su mayor esfuerzo y se ajusten a las metas fijadas, donde quedan expuestos a numerosos riesgos psicosociales y procesos de desgaste, los cuales pueden generar un efecto negativo a bienestar y salud, por ejemplo, es estrés laboral. De la misma forma, Camacho y Rocío (2017) refieren que las diversas situaciones laborales que tiene un alto grado de afectación negativa, perjudican a los trabajadores y a las instituciones en sus metas establecidas. Del mismo modo, Gil (2012), analizó que los riesgos psicosociales en las últimas décadas se han incrementado, debido a los nuevos procesos laborales y la innovación empresarial por los cambios sociodemográficos, político y tecnológico, afectando estos riesgos en mayor grado; siendo el principal factor las inversiones en tecnología que las empresas invierten para crecer económicamente sin tener en cuenta los riesgos a los trabajadores en el aspecto físico y mental, generando en los trabajadores diversas manifestaciones, entre ellas el estrés.

Al respecto Zúñiga (2019) en su artículo de investigación coincide con este resultado determinando que estrés ocasionado en trabajadores de una empresa tiene influencia de los riesgos psicosociales en sus labores diarias y genera diversos factores de trastornos de enfermedades en los trabajadores, en el aparato digestivo, alteración del sueño, problemas musculares, jaquecas y esto incide en no cumplir eficientemente sus labores internas, también resalta que muchos otros factores no solamente laborales se observan en los trabajadores, sino también que estos se trasladan hacia los domicilios y son conocidos como el estrés personal familiar, el cual genera problemas en la familia, como el maltrato, alteraciones del carácter, como las principales.

Asimismo, Pérez, Turpo y López (2019) explicaron en su investigación como los riesgos psicosociales se relacionan al estrés laboral de docentes universitarios, trayendo

como consecuencia un bajo rendimiento en el dictado de clases, falta de coordinación en la entrega de material educativo en el sistema virtual e incumplimiento en sus diversas labores negativas. Teniendo en cuenta a Candía y Pérez (2018), explican que los riesgos psicosociales en el mundo actual inciden en los trabajadores y esto no contribuye al desarrollo aceptable de diversas actividades o tareas en beneficio de la empresa, teniendo como consecuencia el no cumplimiento adecuado de tareas laborales y resultados negativos para la organización, como el no cumplimiento de los objetivos y estos tienen una incidencia negativa, además, afecta a todo los integrantes, tanto emocionalmente como económicamente.

En cuanto a la primera hipótesis específica, sobre si existe una incidencia significativa de variable riesgos psicosociales al clima organizacional en trabajadores de una empresa de servicios logísticos, se han obtenido resultados según prueba de regresión logística ordinal que existe una incidencia significativa del 73.2% de los riesgos psicosociales sobre el clima organizacional, lo cual se demuestra con un valor de significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Los riesgos psicosociales influyen sobre el entorno de trabajo, es decir, relación de factores en la organización, esto predomina las conductas de los individuos; generando un incremento o disminución del nivel de estrés que afectan a trabajadores.

Del mismo modo, Londoño (2015) explicó que estos riesgos influyen en las empresas, detallando los aspectos laborales donde existen demandas físicas y mentales son en donde pueden existir mayormente las incidencias de los riesgos en el clima organizacional; debido a que estas condiciones afectan el desarrollo normal de las labores y las relaciones entre los trabajadores; ya que, ante situaciones de presión para la obtención de resultados, se ve afectado el clima organizacional, generando un malestar entre las relaciones interpersonales de los trabajadores de las diversas áreas de la organización no sean las adecuadas y estas conducen a generar mayores desinteligencias operativas en las oficinas. Asimismo, Elera y Tafur (2018) determinaron que unos de los aspectos de mayor incidencia del riesgo psicosocial al clima organizacional, se incrementa nivel de ausentismo del personal, afecta las labores diarias del personal administrativo, siendo causado por el cansancio emocional, lo cual afecta el clima organizacional, ya que no existe un cumplimiento por parte del personal administrativo en sus laborales.

En relación a segunda hipótesis específica sobre si existe incidencia significativa de variable riesgos psicosociales en estructura organizacional de trabajadores en una

empresa en servicios logísticos, se ha reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal, existe una incidencia significativa del 72.2% de los riesgos psicosociales en la estructura organizacional, ello se demuestra con un valor de la significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Al respecto, se sabe que las estructuras organizacionales se encargan de delimitar los puestos de trabajo, establecer funciones jerárquicas donde se especifique obligaciones y funciones a cada uno de los trabajadores; los cuales se pueden ver influenciados por los riesgos psicosociales ya que estos los afectan negativamente debido a que pueden generar en ellos diversos problemas de salud que consiguen crearse en un periodo determinado según el cumplimiento de sus funciones.

Del mismo modo, Ferrando (2015) en su investigación determina que el ámbito estructural de toda organización se encuentra afectado, especialmente en los directivos de la organización, debido al alto estrés que ellos tienen, siendo estos muy elevados en épocas de situaciones económicas perjudiciales lo genera la renuncia de ejecutivos y de personal de labor en puestos intermedios, llevando a la organización a realizar cambios estructurales. Asimismo, Sánchez y Del Cubo (2016) afirman que toda organización es afectada por los riesgos psicosociales y estos afectan de manera directa la planificación en la organización, a través de la presión por obtener resultados por medio de objetivos muy exigentes a sus directores los cuales producen estrés y un cambio en la estructura organizacional, este aspecto se ve con mayor frecuencia en las entidades públicas, ante los cambios de directores de sectores especialmente en salud y trae como consecuencia una nueva estructura organizacional de acuerdo a las exigencias del gobierno.

En cuanto a la tercera hipótesis específica sobre si existe una incidencia significativa de variable riesgos psicosociales en territorio organizacional de trabajadores en empresa de servicios logísticos, se ha reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal existe incidencia significativa del 73.6% de los riesgos psicosociales en el territorio organizacional, ello se demuestra con un valor de la significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Asimismo, se sabe que el territorio organizacional de una empresa es un espacio donde trabajador desempeña actividades diarias, sin embargo, este está influenciado por los riesgos psicosociales debido al incremento de carga laboral o rotación de personal.

Del mismo modo, Zúñiga (2011) explica claramente que el territorio organizacional se afecta debido a que la empresa reasigna jerárquicamente la organización y aumenta la

exigencia generando una mayor carga de tareas, todo esto debido al incremento de factores de riesgos psicosociales. Igualmente, Elera y Tafur (2018) afirman que los riesgos psicosociales afectan los diversos objetivos de las organizaciones y trae como consecuencia los cambios de puestos y cargos en las funciones de los ejecutivos, todo debido al estrés que sufren estos ejecutivos ; sin embargo, las organizaciones buscan soluciones rápidas para la mejora de la productividad, sin tomar en cuenta que en diversas situaciones estas soluciones no generan una solución positiva, al contrario se recarga labor a un ejecutivo que tenga un mejor desempeño y esto lo obliga a sufrir un estrés adicional en su labor, lo cual puede producir consecuencias negativas en un futuro para la organización.

Acerca de la cuarta hipótesis específica, sobre si existe una incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales de la tecnología en trabajadores de una empresa en servicios logísticos, se ha reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal existe incidencia significativa del 72.7% de los riesgos psicosociales en la Tecnología, ello se demuestra con un valor de la significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Esto se evidencia, debido a que las organizaciones invierten en equipos de alta tecnología para desarrollo de actividades por parte de trabajadores, lo cual provoca mayores exigencias laborales, generando estrés.

Del mismo modo, Ferrando (2015) explica que los riesgos psicosociales influyen en las relaciones que existen en las organizaciones por parte de sus trabajadores y la organización por su gestión realizada, y los factores que los afectan, además estos se ven actualmente más afectados por la inversión en sistemas de alta tecnología que realiza la organización, para mejorar la productividad en las empresas, pero estos influyen con mayor tensión en los trabajadores, debido a que trae consecuencias en problemas de concentración y mayor estrés mental para ellos. Asimismo, Londoño (2019) manifiesta que en toda organización existen riesgos psicosociales, que manifiestan una mayor presión sobre los trabajadores; los cuales se generan a partir de las inversiones que las organizaciones realizan en equipos de alta tecnología, por generar un aumento en su productividad; sin embargo, esto requiere una mayor concentración en el manejo de los equipos y mayor cuidado de los mismos, generando más estrés en el trabajador.

Sobre la quinta hipótesis específica, sobre si existe una incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales como influencia al líder de trabajadores en una empresa de

servicios logísticos, se ha reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal existe una incidencia significativa del 72.4% de los riesgos psicosociales en la influencia del líder, ello se demuestra con un valor de significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Al respecto, se conoce que el líder influye en trabajadores por sus decisiones y su experiencia, estos generan riesgos psicosociales como inadecuadas condiciones de trabajo, aumento de la cantidad del ritmo de trabajo, desgaste emocional y limitación de funciones; generando un aumento en el estrés laboral que los trabajadores puedan experimentar.

Asimismo, Zúñiga (2019) explica que, en sus últimos estudios realizados en diversas organizaciones, queda demostrado que el estrés que sufre el Gerente, Jefe o Supervisor es mucho mayor a cualquier trabajador y esto influye en las decisiones, porque se encuentra en momentos de bajo nivel y su calidad de vida se encuentra deteriorada, por eso es que se debe de realizar dentro de las organizaciones programas de apoyo en la salud, para poder mejorar su espíritu de compromiso del trabajador, incrementar la productividad y la proactividad en beneficio de la organización. Por otro lado, Gallegos (2014) afirma que un supervisor en el ámbito hospitalario un funcionario ve afectado sus funciones por estrés que le genera trabajar con situaciones de sufrimiento, muerte o cuando existe incertidumbre sobre el tipo de enfermedad de un paciente y su comunicación a los familiares, por eso considera necesario que se verifique en todo momento la situación emocional del Jefe o Supervisor en una organización y especialmente en el sector salud por la alta incidencia de casos y como afectan a sus colaboradores.

De acuerdo a la sexta hipótesis específica, sobre si existe una incidencia significativa de variable riesgos psicosociales en falta de cohesión de trabajadores en una empresa de servicios logísticos, se ha reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal existe una incidencia significativa del 71.9% de los riesgos psicosociales en la falta de cohesión, ello se demuestra con un valor de significancia 0.000, menor al  $\alpha$  0.05. Este resultado, nos muestra el grado de desunión o falta de adhesión de los trabajadores de una organización se ve influenciada por los riesgos psicosociales, lo cual genera que los objetivos de una organización no lleguen a cumplirse, que disminuya la productividad y que se genere problemas emocionales en los trabajadores como el estrés; por lo tanto, la cooperación entre ellos representa factor protector contra el estrés. Al respecto, Mejía y otros (2019) explican que en toda organización que se genere factores estresantes que afecta la calidad en el servicio interno de los trabajadores y es lo que se deduce como la falta de trabajo en equipo o cohesión

entre ellos, afectando la labor diaria por la presión en sus funciones y de acuerdo al estudio que efectuó en diversos países de América Latina se concluye que las labores internas son mayormente afectados por una sintomatología mental que se denomina como estrés, que conlleva a afectar la labor diaria y la falta de compañerismo en sus labores.

Igualmente, Jaimes, Márquez y Pernia (2015) en su análisis efectuado al comportamiento laboral de trabajadores en una empresa, deduce que los riesgos psicosociales tienen una influencia elevada en el trabajo y especialmente en el trabajo en equipo, lo cual genera que una falta de cohesión en las actividades comunes a realizarse, motivo por el cual, no permite un mejor desarrollo de las actividades debido a que existe una falta de motivación para su ejecución, en resumen se encuentra afectada la organización, disponibilidad adecuada de los recursos, desarrollo de habilidades y finalmente, la no construcción de acciones para generar la satisfacción diaria de cada empleado; por ello, se sugiere que las organizaciones deberían de gestionar y planificar capacitaciones para el mejoramiento de capacidades y habilidades en el trabajador, considerando la motivación en ellos es vital importancia para generar valor agregado en la organización e impide que esta cumpla con sus objetivos planteados y la producción mejore.

En relación a la séptima hipótesis específica, sobre si existe una incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales al respaldo de grupo de trabajadores en empresa de servicios logísticos, a reportado que de acuerdo a resultados prueba regresión logística ordinal existe incidencia significativa del 73.3% de los riesgos psicosociales en el respaldo del grupo, ello se demuestra que el valor de significancia es 0.000, es menor al  $\alpha$  0.05. Se evalúa el grado de estrés generado al grupo de trabajo el respaldo y apoyo que este recibe de sus compañeros de trabajo, el cual se ve influenciado por los riesgos psicosociales. Al respecto Mejía y otros (2019) explicaron que los riesgos psicosociales generan estrés laboral, lo cual influye negativamente en las labores de grupo y directamente al jefe o líder de área, afectando los objetivos, planes de desarrollo y planificaciones efectuadas, y lo más importante el respaldo del grupo o equipo de trabajo se pierde, todo esto debido a la falta de buenos resultados dentro de la organización, donde cada miembro del equipo busca sobresalir y no trabajar como un equipo cohesionado; estos resultados fueron obtenidos directamente de investigaciones efectuados en Colombia y Perú especialmente en el área de salud, los cuales generan mayor incidencia entre trabajadores de las mismas áreas y generan condiciones desfavorables del ámbito laboral en su labor diaria como el trabajo en equipo, la cohesión de los grupos son



débiles e incide de forma negativa la producción laboral.

Considerando a Ferrando (2015) en su investigación incide que la población adulta que labora en el sector agroindustrial, tiene características y necesidades iguales en un grupo humano y laboral muy dinámico, al que el estrés laboral los perjudica de mayor manera en lo que respecta a la cohesión de grupo, debido a que cada uno independientemente considera que pueden desarrollar sus labores sin trabajar en equipo y esto afecta la productividad, a veces la mayor dificultad para las empresas son las personas de mayor experiencia que suponen que su conocimiento profesional añadido a su experiencia, los pueden conducir a trabajar libremente y no en equipo, los cuales llegan a generar consecuencias definidas como no cumplir los objetivos de la organización, productividad baja y eficiencia no adecuada, todo se relaciona por el no trabajo en equipo y la falta de cohesión entre compañeros de labores.

## V. Conclusiones

**Primera:** Conforme a la hipótesis general sobre la variable riesgos psicosociales, los resultados inferenciales indican que existe una incidencia del 73.3% con un valor de significancia de 0.000, los riesgos psicosociales inciden al Estrés Laboral de trabajadores en empresa en Servicios Logísticos, 2020; es decir, esta incidencia comprueba que en las organizaciones se asignan a los trabajadores diversas exigencias con el fin de que estos brinden su mayor esfuerzo, donde quedan expuestos a numerosos riesgos psicosociales y procesos de desgaste.

**Segunda:** Conforme a la hipótesis específica I, se concluye que existe una incidencia del 73.2% con un valor de significancia de 0.000, entonces los riesgos psicosociales inciden en clima organizacional en los trabajadores de una empresa de Servicios Logísticos, 2020; concluyendo que riesgos psicosociales influyen a organizaciones, generalmente en aspectos laborales donde existen demandas físicas y mentales, lo cual genera un inadecuado clima organizacional.

**Tercera:** Conforme a hipótesis específica II, se concluye que existe una incidencia del 72.2% con un valor de significancia de 0.000, los riesgos psicosociales inciden en la estructura organizacional de los trabajadores en una empresa de Servicios Logísticos, 2020; es decir, que toda organización es afectada por los riesgos psicosociales y estos afectan de manera directa en la planificación de las organizaciones, a través de la presión por obtener resultados por medio de objetivos muy exigentes a sus directores los cuales producen estrés y un cambio en la estructura organizacional.

**Cuarta:** Conforme a la hipótesis específica III, concluye que existe incidencia del 73.6% con un valor de significancia de 0.000, riesgos psicosociales inciden en territorio organizacional de trabajadores en una empresa en Servicios Logísticos, 2020; es decir, el territorio organizacional se afecta debido a que la empresa reasigna jerárquicamente la organización y aumenta la exigencia generando una mayor carga de tareas, todo esto debido al incremento de factores de riesgos psicosociales.

**Quinta:** Conforme a la hipótesis específica IV, se concluye que existe una incidencia del 72.7% con un valor de significancia de 0.000, riesgos psicosociales inciden la tecnología de trabajadores en una empresa en Servicios Logísticos, 2020; es decir, en toda organización existen riesgos psicosociales, se manifiestan a través de una mayor presión

sobre los trabajadores; los cuales se generan a partir de las inversiones que las organizaciones realizan en equipos de alta tecnología, para generar un aumento en su productividad; sin embargo, esto requiere una mayor concentración en el manejo de los equipos y mayor cuidado de los mismos, generando más estrés en el trabajador.

**Sexta:** Conforme a hipótesis específica V, concluye que existe incidencia del 72.4% con un valor de significancia de 0.000, los riesgos psicosociales inciden en la influencia del líder de trabajadores en una empresa de Servicios Logísticos, 2020; es decir, el líder y su estilo de liderar, influye en los trabajadores, debido que genera riesgos psicosociales como inadecuadas condiciones de trabajo, aumento de la cantidad del ritmo de trabajo, desgaste emocional y limitación de funciones; generando un aumento en el estrés laboral que los trabajadores puedan experimentar.

**Séptima:** Conforme a hipótesis específica VI, concluye con incidencia del 71.9% con valor de significancia de 0.000, riesgos psicosociales inciden la falta de cohesión de trabajadores en empresa en Servicios Logísticos, 2020; es decir, los riesgos psicosociales tienen una influencia elevada en el trabajo y especialmente en el trabajo en equipo, lo cual genera que una falta de cohesión en las actividades comunes a realizarse, motivo por el cual, no permite un mejor desarrollo de las actividades debido a que existe una falta de motivación para su ejecución.

**Octava:** Conforme a la hipótesis específica VII, se concluye que existe una incidencia del 73.3% con un valor de significancia de 0.000, riesgos psicosociales inciden al respaldo del grupo de trabajadores en empresa Servicios Logísticos, 2020; es decir, grupo de trabajo tiene apoyo a personas que laboran juntos, se ve influenciado negativamente por los riesgos psicosociales.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales existen en todas las empresas, este debería de ser controlado para que se puedan prevenir enfermedades futuras; también, con ello se mejoraría el desempeño laboral de trabajadores, se reduce ausentismo laboral, mejora el sentido de pertenencia, y disminuye el estrés laboral.

**Segunda:** El área de Recursos humanos se encarga del manejo de riesgos psicosociales dentro de la empresa, los empleados son clientes internos que manejan el funcionamiento, por tal motivo, se recomienda que deben promover estímulos para que se sientan motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo reconociéndoles sus capacidades y habilidades, con el fin de incrementar el clima organizacional y mejorar la productividad en la empresa.

**Tercera:** Se recomienda a los jefes de las diversas jefaturas que determinen funciones y responsabilidades de cada trabajador, con el fin de especificar sus laborales, para que puedan compartir sus logros y fracasos, de esta manera se podrá identificar la presión laboral y podrán ser atendidos de manera oportuna.

**Cuarta:** Se recomienda el diseño de un planeamiento estratégico para definir misión, visión y valores organizacionales, con la finalidad que los colaboradores conozcan hacia dónde se dirigen, que conseguir y cómo hacerlo.

**Quinta:** Se recomienda realizar capacitaciones a los trabajadores sobre el uso de las máquinas o nuevas herramientas que implemente la organización, para que éstas puedan ser manejadas correctamente por los trabajadores y no generen problemas inmediatos.

**Sexta:** Se sugiere al jefe de Recursos Humanos incluya dentro del plan de desarrollo de personal talleres de liderazgo para los jefes de operarios de almacén, ya que esto permitirá una mejor comunicación, mayor motivación, manejo de conflictos y apoyo entre el personal incidiendo en una mejor prestación de servicios.

**Séptima:** Se recomienda que la empresa desarrolle talleres sobre relaciones en el trabajo teniendo en cuenta, el trabajo en equipo, apoyo e integración entre compañeros de trabajo,

lo cual generará un ambiente laboral que influirá en una mejor productividad y una mayor satisfacción de las empresas a la cual se le brinda los servicios.

**Octava:** Se sugiere al área de Recursos Humanos fomentar el apoyo social entre trabajadores que laboran en esta organización para mejorar la calidad de las relaciones e incentivar el trabajo en equipo, dejando de lado los diferentes cargos que tenga cada uno de ellos.

## Referencias

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra. ed.). México CD, México: Grupo Editorial Patria.
- Borja, K., López, P., & Lalama, J. (4 de Octubre de 2017). Assessment of work stress and its influence on the gender of workers in the Central Plant of the Ministry of Justice, Human Rights and Religious Affairs. *Revista de Ciencias Sociales y Políticas*, 3(4), 509-518.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra. ed.). Bogotá, Colombia : Pearson Educación.
- Cabezas, M, Andrade, N. y Torres. S.. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Quito, Ecuador: Editorial ESPE.
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C., & Bargsted, M. (4 de Enero de 2015). LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO AFECTAN LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESORES SEGÚN EL TIPO DE FINANCIAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO . *Salud & Sociedad*, 50- 75.
- Caldas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid, España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Camacho, A., & Rocío, D. (27 de Junio de 2017). PSYCHOSOCIAL LABOR RISKS. ORGANIZATIONAL, LEGAL AND SOCIAL PERSPECTIVE . *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 159-172.
- Candia, M., & Pérez, J. (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21* (2da. ed.). Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social.
- Cárdenas, D. (29 de Setiembre de 2015). PHYSICAL SYMPTOMS INFLUENCE OF ON WORK AND FAMILY STRESS. *DYNA MANAGEMENT*, 1-14.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia : McGraw-Hill.
- Cortés, A. (15 de Julio de 2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 203-214.

- Cuenca, R. (1996). *Introducción a los riesgos laborales de naturaleza*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dahab, J., Rivadeneira, C., & Minici, A. (15 de Marzo de 2010). El enfoque cognitivo-trasaccional del estrés - Fortalezas y debilidades del modelo de estrés más aceptado en psicología aplicada. *Revista de Terapia cognitivo conductual*, 1-6.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional* (7ta. ed.). Londres, Gran Bretaña: Escuela de Negocios de Edimburgo. Obtenido de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Elera, H., & Tafur, C. (30 de Junio de 2018). LABOR STRESS AND ITS INCIDENCE IN THE ABSENCE OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE FACULTY OF ELECTRICAL MECHANICAL ENGINEERING IN A PUBLIC UNIVERSITY OF LAMBAYEQUE 2017. *Revista Horizonte empresarial*, 5(1), 67-76.
- Estafanía, J., & Cárdenas, L. (3 de Noviembre de 2017). Work stress: a review study. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (05 de Junio de 2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *REIDOCREA*, 172-179.
- Fernández, J., & Calderón, G. (29 de Agosto de 2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Rev Med Hered.*, 281-282.
- Ferrando, A. (30 de 06 de 2015). IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKPLACE STRESS IN THE AGRIBUSINESS ENTERPRISES. *Anales Científicos*, 76(1), 54-62.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Perú: Editorial Universidad Continental.

- Gallegos, H. (15 de Junio de 2017). STRESS AND ITS INFLUENCE ON THE PROFESSIONAL WORK PERFORMANCE OF NURSING STAFF IN CRITICAL HOSPITAL SERVICES LEVEL II-2 PUNO AND II-1 JULIACA. 2014. 2014. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 17(1), 80-89.
- García, J., Munduale, L., & Petró, J. (2009). *Panoramas de la Investigación Científica sobre riesgos psicosociales*. Madrid, España: Espiral Diseño Gráfico S-L.
- García, M., & Gil, M. (17 de Junio de 2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 11-30.
- Gil, P. (3 de Junio de 2012). Psychosocial risks at work and occupational health. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: Red Tercer Milenio.
- Gonzalez, L. (2011). *Gestión del Territorio - Un método para la intervención territorial*. Santiago, Chile: Editorial UChile.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Cengage Learning Editores. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/secc00>
- Hernández, Z. & Mendoza. C.. (2018). *Metodologías de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: MCGRAW-HILL.
- Jaimés, S., Márquez, J., & Pernia, L. (14 de Junio de 2015). Psychosocial Factors that Influence Job Performance According to the Processes of Administrative Management and Human Talent Presented by Company Employees Distraves Sa of Cucuta. *Revista Mundo FESC*, 64-68.
- Jaureguizar, J., & Espina, A. (2009). *Enfermedad física crónica y familia. Un programa de intervención en la Enfermedad de Crohn y Colitis Ulcerosa*. Bilbao, España: Dialnet.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.



- Lazarus, R., & Folkman, S. (1988). *STRESS AND EMOTION, MANAGEMENT AND IMPLICATIONS ON OUR HEALTH*. París, Francia: Editorial Desclée de Brouwer.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1994). *Coping Theory and Research: Past, Present and Future*. Washington, USA: Psychosomatic Medicine.
- Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de Agosto de 2011). Diario El Peruano. Lima, Perú: Congreso de la República del Perú. Obtenido de <http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Londoño Ardila, L. (18 de Marzo de 2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 39-59.
- Londoño, M. (22 de Setiembre de 2015). Influence of psychosocial factor in perceived health, burnout and employees engagement. *ORP Journal*, 1-11.
- López, E. (2013). *The importance of leadership in organizations*. Barcelona, España: Facultad de derecho .
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona, España: Imprenta Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).
- Lóriz, J. (2010). *Manuel de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral*. (U. Aragón, Ed.) Aragón, España: Edición y Gestión De Z.S.L.
- Marín, D. (10 de Abril de 2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Revista de Estudios Gerenciales*, 28(123), 43-64.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón Pedraza, S., & García, Y. (28 de Setiembre de 2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista Asociados Especialistas Medición del Trabajo*, 204-211.

- Menguzzato, M., & Renau, J. (1995). *La dirección estratégica de la empresa: Un enfoque innovador* (3ra. ed.). Barcelona, España: Ariel Economía.
- Minsal, D., & Pérez, Y. (14 de Julio de 2007). Functional, matrix organization ... In search of a structure. *Acimed*, 1-13.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima. Lima: Ministerio de Trabajo. Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RRPP/>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (6 de Noviembre de 2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-2005): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario CPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82, 667- 675.
- Monroy, A., & Juárez, A. (8 de Setiembre de 2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones* , 248-272.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Revista Visión de Futuro*, vol. 20, 1-20
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias , medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Editoria 1 Universidad Autónoma de Madrid.
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (1 de Julio de 2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* . Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET.
- Noboa, A. (2011). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Macao, Uruguay: Editorial URU - Psicología.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

- Ortega, A., & Salanova, M. (30 de Marzo de 2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Revista Agora de Salud*, *III*, 285-293.
- París, L. (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. Buenos Aires, Argentina: UAI -Editorial.
- Pérez, J., Turpo, J., & López, J. (12 de Junio de 2019). Psychosocial risk factors and work stress in university teachers. *Revista Espacios*, *40*(19), 1-13.
- Rostagno, H. (2005). *W ABC del estrés laboral - 123 técnicas para prevenir el estrés*. Córdoba, Argentina: Editorial Empresa Salud .
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica (5ta.edición ed.). Lima: Bussines Support AnnethSRL.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Suport Aneth S.R.L.
- Suárez, Á. (15 de Junio de 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. *Revista PsiqueMag*, *2*(1), 33-50.
- Trujillo, C., & Escobar, A. (20 de Mayo de 2015). Conceptual restrictions of colombian land- ordering; land-use and types of land ownership. *Entramada Magazine*, 20-36.
- Vega, S. (15 de Junio de 2001). Psychosocial risk: the demand-control-social support model (I). *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 1-7.
- Vieco, G., & Abello, R. (15 de Mayo de 2014). Psychosocial factors of labor origin, stress and morbidity in the world. *Revista Psicología desde el Caribe*, 354- 385.
- Zuñiga, E. (5 de Diciembre de 2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, *22*(44), 115- 120.

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020							
Autora: Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	Variable I: Riesgos Psicosociales del ambiente laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿En qué medida los riesgos psicosociales influyen en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?	Establecer la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Riesgos psicosociales influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Exigencias psicológicas	Cuantitativas	1	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
				Cognitivas	2		
				Sensoriales	3		
				Emocionales	4		
				Esconder emociones	5		
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia	6		
				Control sobre el tiempo	7		
				Posibilidad de desarrollo	8		
				Sentido del trabajo	9		
				Integración de la empresa	10		
			Apoyo social en la empresa	Claridad de rol	11		
				Conflicto de rol			
				Calidad de liderazgo			
				Calidad de relaciones con superiores			
				Calidad de relaciones con compañeros			
Compensaciones	Estima	16					
	Inseguridad respecto al contrato	17					
	Inseguridad de las características del trabajo	18					
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas	19					
		20					

			Variable D: Estrés Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿En qué medida influye los riesgos psicosociales en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?	Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Riesgos psicosociales influyen significativamente en la tecnología de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Clima organizacional	Objetivos Metas Misión Políticas generales	1,10,11,20	1 =Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Leve: 25 – 75 Moderado:76–126 Alto: 127 - 175
¿En qué medida influye los riesgos psicosociales en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?	Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Riesgos psicosociales influyen significativamente en la influencia del líder de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Estructura organizacional	Comunicación Procesos Jerarquías	2,12,16,24		
¿En qué medida influye los riesgos psicosociales en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?	Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Riesgos psicosociales influyen significativamente en la falta de cohesión de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	3,15,22		
¿En qué medida influye los riesgos psicosociales en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020?	Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Riesgos psicosociales influyen significativamente en el respaldo del grupo de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.	Tecnología	Nuevas tecnologías Conocimientos técnicos	4,14,25		
			Influencia del líder	Supervisión Control Toma de decisiones	5,6,12,17		
			Falta de cohesión	Colaboración mutua Trabajo en equipo Presión grupal	7,9,18,21		
			Respaldo del grupo	Respaldo de grupo Protección del grupo Ayuda técnica del grupo	8,19,23		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				
<b>Tipo:</b> Sustantiva	<b>Población:</b> 200 trabajadores	<b>Variable I: Riesgos psicosociales</b> Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Candia y Pérez Año: 2003	<b>DESCRIPTIVA:</b> Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.				
<b>Nivel:</b> Explicativo	<b>Tamaño de muestra:</b> 132 trabajadores	Monitoreo: Validez y confiabilidad Ambito de Aplicación: Callao Forma de Administración: Individual o colectiva	<b>INFERENCIAL:</b> Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov Prueba de hipótesis: Regresión logística ordinal				
<b>Diseño:</b> No experimental, corte transversal, correlacional – causal.	<b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico aleatorio	<b>Variable D: Estrés Laboral</b> Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala Autor: Ivancevich y Matteson Año: 1889 Monitoreo: Validez y confiabilidad Ambito de Aplicación: Callao Forma de Administración: Individual o colectiva					
<b>Método:</b> Hipotético deductivo							

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve

Este cuestionario incluye 20 preguntas, para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de veces	Siempre
		0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 1: Exigencias psicológicas</b>						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles ?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
<b>DIMENSIÓN 3: Apoyo social en la empresa</b>						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>DIMENSIÓN 4: Compensaciones</b>						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>DIMENSIÓN 5: Doble presencia</b>						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

## Escala de Estrés Laboral de la OIT

Este cuestionario incluye 25 preguntas, debes responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que debes de indicar es con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

1 = si la condición NUNCA es fuente de estrés

2= si la condición RARAS VECES es fuente de estrés

3= si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

4= si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés

5= si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

6= si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés

7= si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	ÍTEMS	N	RV	O	AV	F	G	S
		1	2	3	4	5	6	7
<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>								
1	Que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés							
2	Si la forma en que trabaja la empresa no es clara, me estresa							
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa							
4	Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés							
<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>								
5	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa							
6	Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés							
7	Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés							
8	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>								
9	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés							
10	No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa							
11	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa							
<b>DIMENSIÓN 4: Tecnología</b>								
12	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa							



13	No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa							
14	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés							
<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder</b>								
15	Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa							
16	Que mi supervisor no me respete, me estresa							
17	Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa							
18	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés							
<b>DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión</b>								
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés							
20	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés							
21	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa							
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés							
<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>								
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés							
24	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés							
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés							

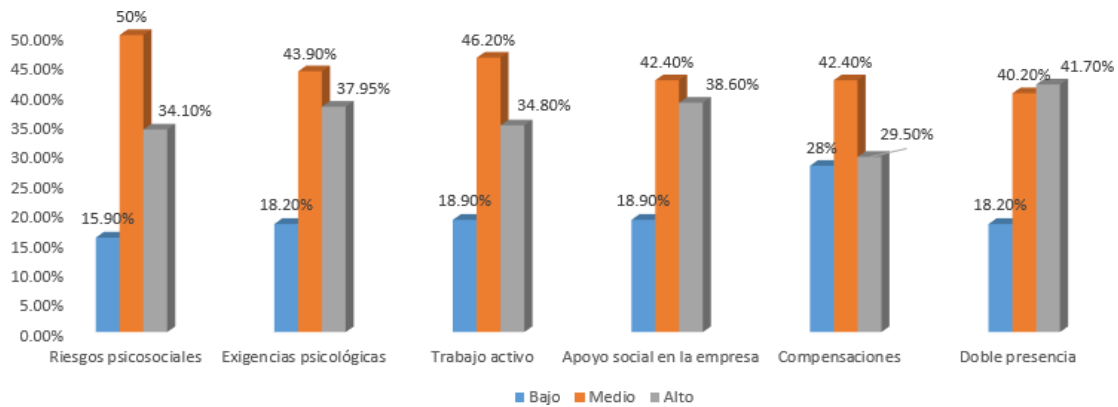
### Anexo 3. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 24

*Nivel de variable Riesgos Psicosociales y sus dimensiones*

Niveles	Riesgos psicosociales		Exigencias psicológicas		Trabajo activo		Apoyo social en la empresa		Compensaciones		Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	15.9	24	18.2	25	18.9	25	18.9	37	28.0	24	18.2
Medio	66	50.0	58	43.9	61	46.2	56	42.4	56	42.4	53	40.2
Alto	45	34.1	50	37.9	46	34.8	51	38.6	39	29.5	55	41.7

*Fuente: Encuesta realizada a trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.*



*Figura 1. Nivel de la variable riesgos psicosociales y dimensiones*

En la tabla 24 y la figura 1, para la variable riesgos psicosociales, se considera que el 15.9% de los encuestados es de nivel bajo, 50% señalan que es de nivel medio y 34.1% es de nivel alto. En referencia a las exigencias psicológicas el 18.2% percibe que es de nivel bajo, 43.9% mencionó que es de nivel medio y 37.9% afirmó que es de nivel alto. En lo que respecta a la dimensión trabajo activo, el 18.9% de ellos lo considera de nivel bajo, 46.2% lo considera de nivel medio y 34.8% percibe que es de nivel alto. En lo concerniente a dimensión apoyo social en empresa, el 18.9% percibe un nivel bajo, 42.4% mencionó un nivel medio y 38.6% nivel alto. En lo perteneciente a la dimensión compensaciones, el 28.0% se considera nivel bajo, 42.4% nivel medio y 29.5% nivel alto. Finalmente, 18.2% nivel bajo, 40.2% nivel medio y 41.7% nivel alto.

Tabla 25

Niveles	Estrés laboral		Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo de grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Leve	24	18.2	25	18.9	25	18.9	25	18.9	25	18.9	24	18.2	24	18.2	24	18.2
Moderado	38	28.8	39	29.5	37	28.0	44	33.3	38	28.8	41	31.1	40	30.3	38	28.8
Alto	70	53.0	68	51.5	70	53.0	63	47.7	69	52.3	67	50.8	68	51.5	70	53.0

*Nivel de variable Estrés Laboral y sus dimensiones*

*Fuente. Encuesta realizada a trabajadores en empresa de servicios logísticos, 2020.*

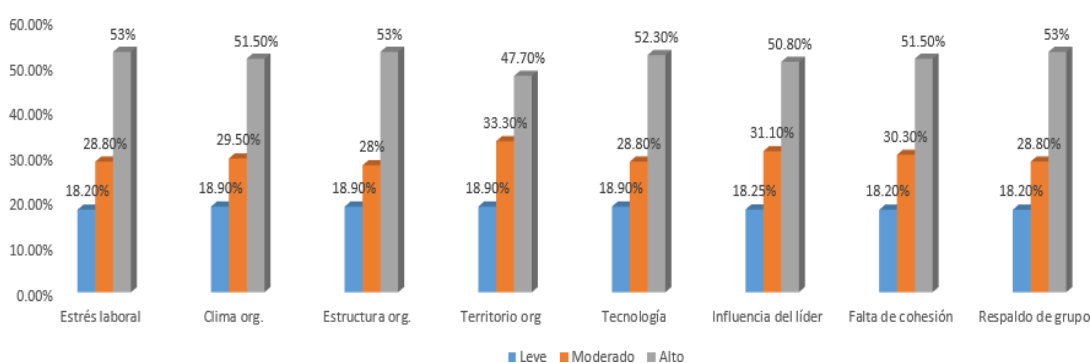


Figura 2. Nivel de variable estrés laboral y dimensiones

La tabla 25 y figura 2, sobre variable estrés laboral, 18.2% de encuestados consideran que es de nivel leve, 28.8% señalan que es de nivel moderado y 53.0% es de nivel alto. En referencia al clima organizacional el 18.9% percibe que es de nivel leve, 29.5% mencionó que es de nivel moderado y 51.5% afirmó que es de nivel alto. En lo que respecta a la dimensión estructura organizacional, el 18.9% de ellos lo considera de nivel leve, 35% lo considera de nivel moderado y 36% percibe que es de nivel alto. En lo concerniente a la dimensión resultados del territorio organizacional, el 18.9% de ellos lo considera de nivel leve, 33.30% lo considera de nivel moderado y 47.7% percibe que es de nivel alto. En lo referente a la dimensión tecnología, registra que el 18.90% nivel leve, 28.8% nivel moderado y 52.30% nivel alto. En referencia a influencia del líder, 18.25% muestra nivel leve, 31.10% nivel moderado y el 50.82% nivel alto. En lo perteneciente a dimensión de falta de cohesión, el 18.20% presenta nivel leve, el 30.30% nivel moderado y 51.50% nivel alto. Finalmente, la dimensión respaldo de grupos, registra que el 18.20% de ellos lo considera de nivel leve, 28.80% lo considera de nivel moderado y 53% percibe que es de nivel alto.

#### Anexo 4. Tablas cruzadas

Tabla 26  
*Riesgos Psicosociales y estrés laboral*

		Estrés Laboral			Total	
			Leve	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	4	36	26	66
		% del total	3.0%	27.3%	19.7%	50.0%
Total	Alto	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0.0%	0.8%	33.3%	34.1%
Total		Recuento	24	38	70	132
		% del total	18.2%	28.8%	53.0%	100.0%

*Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.*

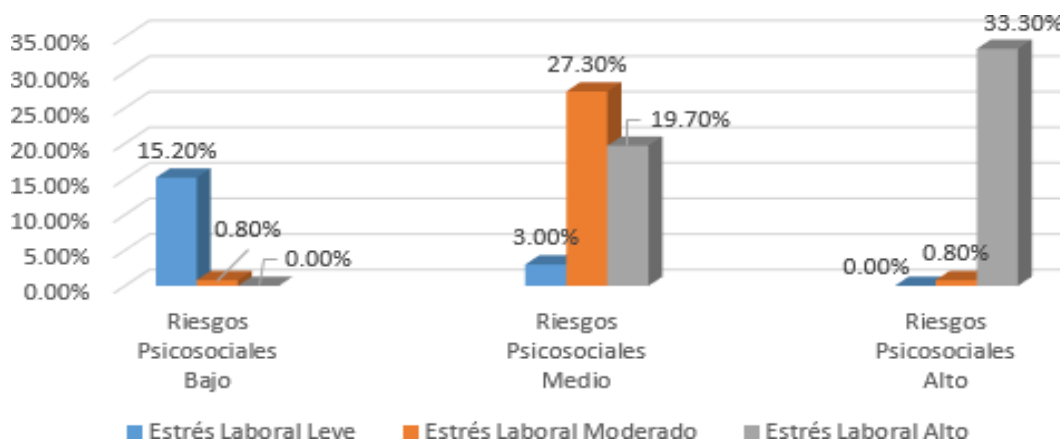


Figura 3. Riesgos Psicosociales y estrés laboral

Se puede apreciar en la Tabla 26 y figura 3, que cuando el estrés laboral es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando el estrés laboral es de 4% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando el estrés laboral es de 19.7 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando el estrés laboral es de 0.8% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 27.3% y de 33.3% es de nivel alto.

Tabla 27  
Riesgos Psicosociales y clima organizacional

		Clima organizacional			Total	
		Leve	Moderado	Alto		
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	5	37	24	66
		% del total	3.8%	28.0%	18.2%	50.0%
	Alto	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0.0%	0.8%	33.3%	34.1%
Total	Recuento	25	39	68	132	
	% del total	18.9%	29.5%	51.5%	100.0%	

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

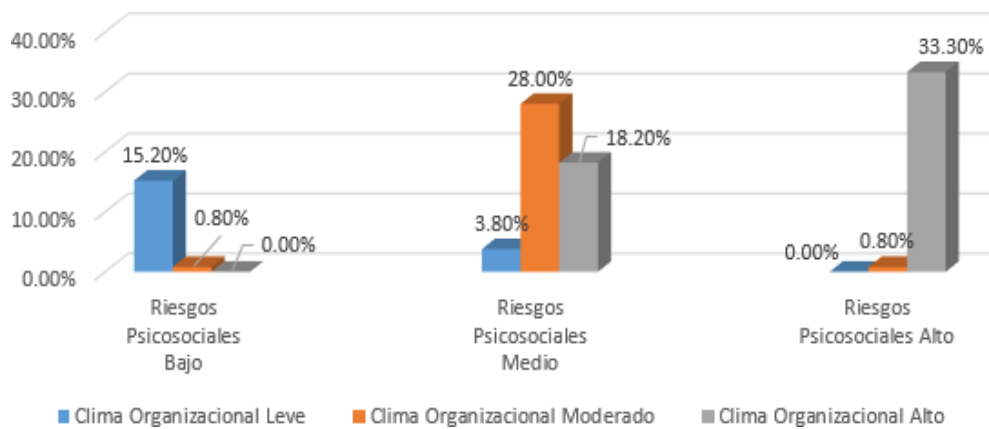


Figura 4. Riesgos Psicosociales y clima organizacional

Se puede apreciar en la Tabla 27 y figura 4, que cuando el clima organizacional es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando el clima organizacional es de 3.8% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando el clima organizacional es de 18.2 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando el clima organizacional es de 0.8% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 28.0% y de 33.3% es de nivel alto.

Tabla 28  
*Riesgos Psicosociales y estructura organizacional*

		Estructura organizacional			Total	
		Leve	Moderado	Alto		
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	5	35	26	66
		% del total	3.8%	26.5%	19.7%	50.0%
	Alto	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0.0%	0.8%	33.3%	34.1%
Total	Recuento	25	37	70	132	
	% del total	18.9%	28.0%	53.0%	100.0%	

*Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.*

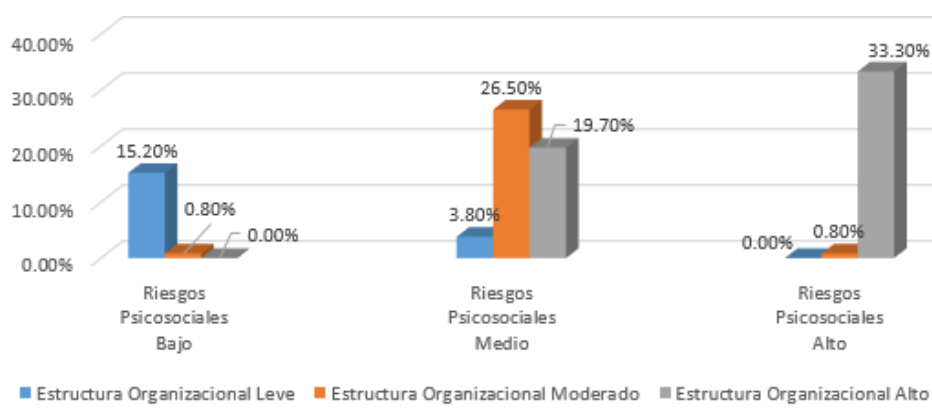


Figura 5. Riesgos Psicosociales y estructura organizacional

Se puede apreciar en la Tabla 28 y figura 5, que cuando la estructura organizacional es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando la estructura organizacional es de 3.8% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando la estructura organizacional es de 19.7 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando la estructura organizacional es de 0.8% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 26.5% y de 33.3% es de nivel alto.

Tabla 29  
Riesgos Psicosociales y territorio organizacional

		Territorio organizacional			Total	
			Leve	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	5	41	20	66
		% del total	3.8%	31.1%	15.2%	50.0%
Total	Alto	Recuento	0	2	43	45
		% del total	0.0%	1.5%	32.6%	34.1%
		Recuento	25	44	63	132
		% del total	18.9%	33.3%	47.7%	100.0%

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

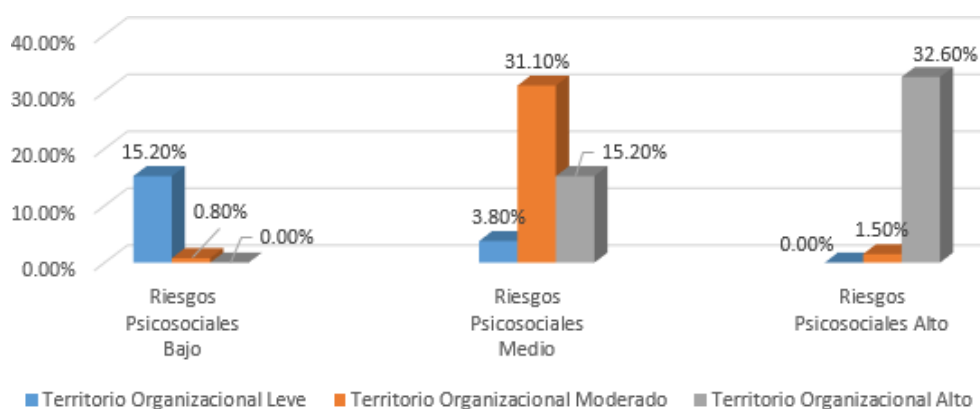


Figura 6. Riesgos Psicosociales y territorio organizacional

Se puede apreciar en la Tabla 29 y figura 6, que cuando el territorio organizacional es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando el territorio organizacional es de 3.8% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando el territorio organizacional es de 15.2 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando el territorio organizacional es de 1.5% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 31.1% y de 32.6% es de nivelalto.

Tabla 30  
Riesgos Psicosociales y tecnología

			Tecnología			Total
			Leve	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	5	36	25	66
		% del total	3.8%	27.3%	18.9%	50.0%
	Alto	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0.0%	0.8%	33.3%	34.1%
Total	Recuento	25	38	69	132	
	% del total	18.9%	28.8%	53.0%	100.0%	

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

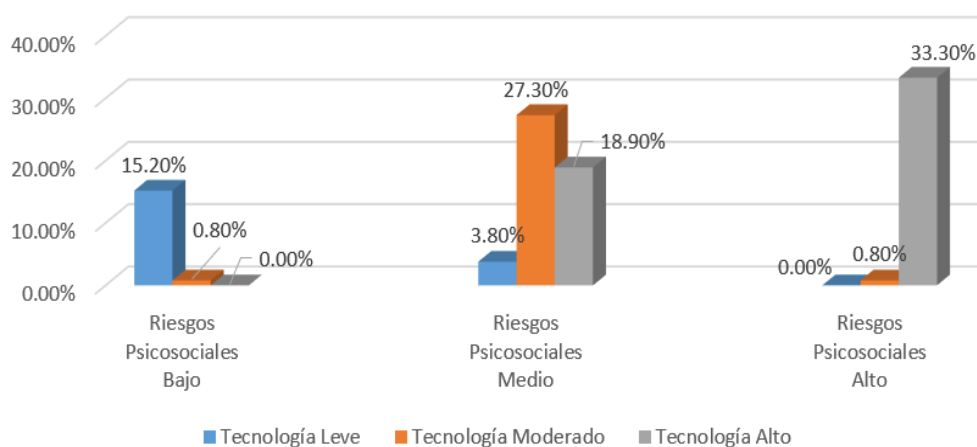


Figura 7. Riesgos Psicosociales y tecnología

Se puede apreciar en la Tabla 30 y figura 7, que cuando la tecnología es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando la tecnología es de 3.8% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando la tecnología es de 18.9 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando la tecnología es de 0.8% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 27.3% y de 33.3% es de nivel alto.



Tabla 31  
Riesgos Psicosociales e influencia del líder

		Influencia del líder			Total	
			Leve	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	4	38	24	66
		% del total	3.0%	28.8%	18.2%	50.0%
Total	Alto	Recuento	0	2	43	45
		% del total	0.0%	1.5%	32.6%	34.1%
		Recuento	24	41	67	132
		% del total	18.2%	31.1%	50.8%	100.0%

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

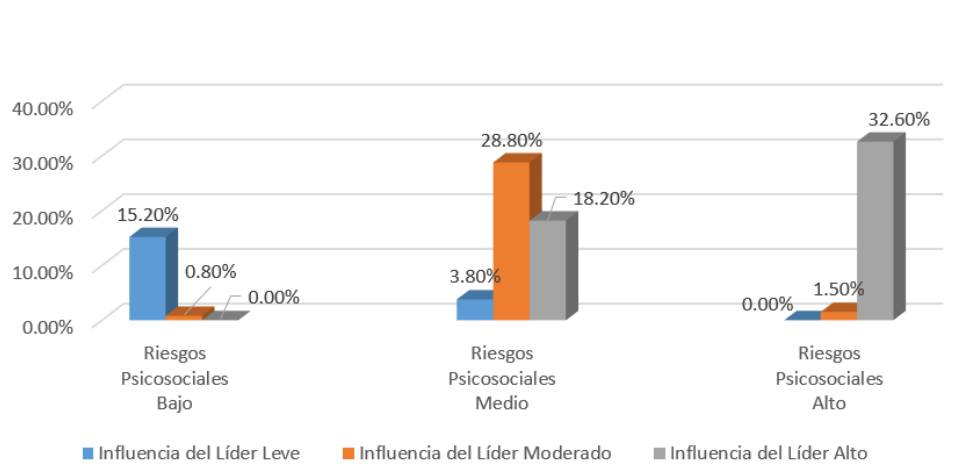


Figura 8. Riesgos Psicosociales e influencia del líder

Se puede apreciar en la Tabla 31 y figura 8, que cuando la influencia del líder es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando la influencia del líder es de 3.0% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando la influencia del líder es de 18.2 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando la influencia del líder es de 1.5% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 28.8% y de 32.6% es de nivel alto.

Tabla 32  
Riesgos Psicosociales y falta de cohesión

		Falta de cohesión			Total	
		Leve	Moderado	Alto		
	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
Riesgos Psicosociales	Medio	Recuento	4	37	25	66
		% del total	3.0%	28.0%	18.9%	50.0%
	Alto	Recuento	0	2	43	45
		% del total	0.0%	1.5%	32.6%	34.1%
Total		Recuento	24	40	68	132
		% del total	18.2%	30.3%	51.5%	100.0%

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

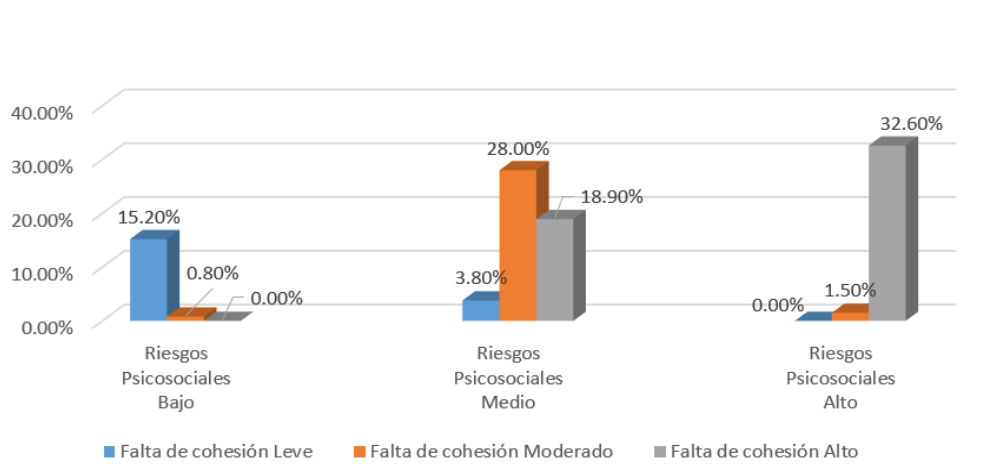


Figura 9. Riesgos Psicosociales y falta de cohesión

Se puede apreciar en la Tabla 32 y figura 9, que cuando la falta de cohesión es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando la falta de cohesión es de 3.0% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando la falta de cohesión es de 18.9 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando la falta de cohesión es de 1.5% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 28.0% y de 32.6% es de nivel alto.

Tabla 33  
Riesgos Psicosociales y respaldo de grupo

		Respaldo de grupo			Total	
			Leve	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	15.2%	0.8%	0.0%	15.9%
	Medio	Recuento	4	36	26	66
		% del total	3.0%	27.3%	19.7%	50.0%
Total	Alto	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0.0%	0.8%	33.3%	34.1%
		Recuento	24	38	70	132
		% del total	18.2%	28.8%	53.0%	100.0%

Fuente. Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020.

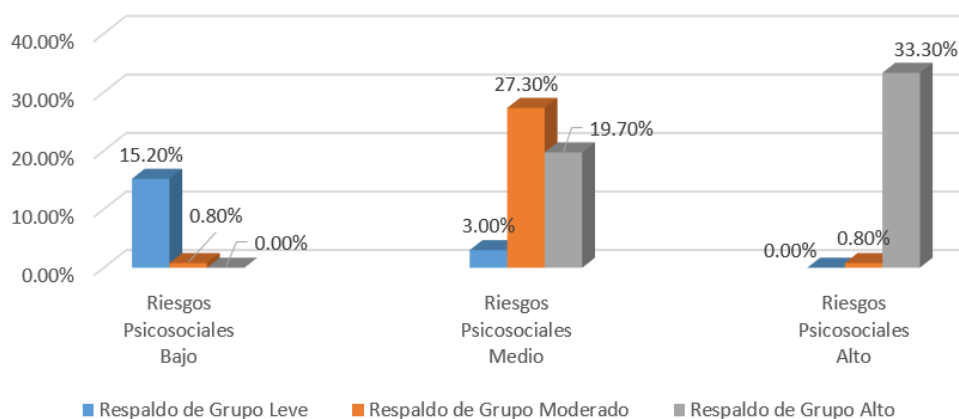


Figura 10. Riesgos Psicosociales y respaldo de grupo

Se puede apreciar en la Tabla 33 y figura 10, que cuando el respaldo de grupo es el 0.8% es de nivel moderado los riesgos psicosociales es de nivel bajo. Del mismo modo, cuando el respaldo de grupo es de 3.0% en el nivel leve, los riesgos psicosociales son de nivel medio y cuando el respaldo de grupo es de 19.7 en el nivel alto, los riesgos psicosociales son del nivel medio. Así también cuando el respaldo es de 0.8% en el nivel moderado, los riesgos psicosociales son de nivel alto. Los puntos de coincidencia de las dos variables se dan en el nivel bajo y leve es de 15.2%, en el nivel medio y moderado es de 27.3% y de 33.3% es de nivel alto.

## Anexo 5. Carta de presentación

**CARGO**

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 26 de mayo de 2020  
Carta P. 047-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Técnico CRISTHIAN CLIFFOR NIMA JABO  
GERENTE GENERAL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BRAVO CARHUACHIN, YEIMY MAYUMI; identificada con DNI N° 71458291 y con código de matrícula N° 7002325114; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Riesgos psicosociales del ambiente laboral en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BRAVO CARHUACHIN, YEIMY MAYUMI asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | v |   
ucv.edu.pe

## Anexo 6. Carta de Aceptación

 Martes, 27 de mayo del 2020

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Sra. Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin

Presente.-

Asunto: Autorización de uso de información.

Yo, Cristhian Clifford Nima Jabo, Gerente General de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C, autorizo a la señorita Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin estudiante del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; el uso de información requerida para la elaboración del desarrollo de su investigación “Riesgos psicosociales del ambiente laboral en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020” y con la cual obtendrá el grado de Magister.

Sin otro particular a que referirme, me despido.

Atentamente,

  
SERVICIOS LOGÍSTICOS F&B S.A.C.  
Cristhian C. Nima Jabo  
GERENTE GENERAL  
Firma

Cristhian Clifford Nima Jabo  
D.N.I: 43198377

## Anexo 7. Formatos de Validación



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL AMBIENTE

#### LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Exigencias psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Apoyo social en la empresa</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Compensaciones		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Doble presencia		Si	No	Si	No	Si	No
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: J. Luis García Jorjelin

DNI: 70307066

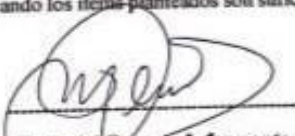
Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

JOSE LUIS MERRINO GARCÉS  
MAESTRO EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES

J. Luis García del 20...

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>								
1	Que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
2	Si la forma en que trabaja la empresa no es clara, me estresa	✓		✓		✓		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa	✓		✓		✓		
4	Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>								
5	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa	✓		✓		✓		
6	Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
7	Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
8	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>								
9	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés	✓		✓		✓		
10	No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa	✓		✓		✓		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Tecnología</b>								
12	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa	✓		✓		✓		
13	No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa	✓		✓		✓		
14	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder</b>								
15	Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa	✓		✓		✓		

16	Que mi supervisor no me respete, me estresa	✓		✓		✓		
17	Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa	✓		✓		✓		
18	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión</b>								
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés	✓		✓		✓		
20	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
21	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	✓		✓		✓		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>								
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés	✓		✓		✓		
24	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés	✓		✓		✓		
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: J. Luis García Torre Ruiz

DNI: 4000066

Especialidad del validador: Carreas de Organizaciones

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

JOSE LUIS MERINO GARCÉS  
MAESTRO EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES

22 de Junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL AMBIENTE  
LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Exigencias psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Apoyo social en la empresa</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Compensaciones		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓		
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Doble presencia		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓		
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador. Dra/ Mg: Dra. Jessica Medina Garay

DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metadología

16 de 05 del 2020

Jessica Medina Garay  
Dra. Jessica Medina Garay  
C.R.P. 030076757

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>								
1	Que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
2	Si la forma en que trabaja la empresa no es clara, me estresa	✓		✓		✓		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa	✓		✓		✓		
4	Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>								
5	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa	✓		✓		✓		
6	Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
7	Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
8	Que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>								
9	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés	✓		✓		✓		
10	No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa	✓		✓		✓		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Tecnología</b>								
12	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa	✓		✓		✓		
13	No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa	✓		✓		✓		
14	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder</b>								
15	Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa	✓		✓		✓		
16	Que mi supervisor no me respete, me estresa	✓		✓		✓		
17	Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa	✓		✓		✓		
18	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión</b>								
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés	✓		✓		✓		
20	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
21	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	✓		✓		✓		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>								
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés	✓		✓		✓		
24	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés	✓		✓		✓		
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador, Dra/ Mg: Dra. Jessica Almeida Garay DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metadidáctica

18 de 05 del 2020

Jessica Almeida Garay  
Dra. Jessica Paola Almeida Garay  
CNP 0500370757

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Exigencias psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Apoyo social en la empresa</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 4: Compensaciones</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓		
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Doble presencia</b>								
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓		
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: Victor Serrano Amato Torres

DNI: 40170012

Especialidad del validador: Gerencia Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

V. Serrano  
Mg. Victor Serrano Amato Torres  
COD. 0011074800  
Firma del E. U. P. 11074800

... 29 ... de ... del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>								
1	Que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
2	Si la forma en que trabaja la empresa no es clara, me estresa	✓		✓		✓		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa	✓		✓		✓		
4	Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>								
5	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa	✓		✓		✓		
6	Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
7	Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
8	Que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>								
9	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés	✓		✓		✓		
10	No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa	✓		✓		✓		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Tecnología</b>								
12	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa	✓		✓		✓		
13	No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa	✓		✓		✓		
14	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder</b>								
15	Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa	✓		✓		✓		
16	Que mi supervisor no me respete, me estresa	✓		✓		✓		
17	Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa	✓		✓		✓		
18	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión</b>								
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés	✓		✓		✓		
20	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés	✓		✓		✓		
21	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	✓		✓		✓		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>								
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés	✓		✓		✓		
24	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés	✓		✓		✓		
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: VICTOR SERRA ANGULO TORRES

DNI: 40170012

Especialidad del validador: Carreer Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

V. Serr  
Mg. Víctor Serra Angulo Torres  
COP  
Firma del Especialista Validante.

...29...de...del 2012

Anexo 8. Base de datos de la prueba piloto

Variable: Riesgos Psicosociales

RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	D1	RP6	RP7	RP8	RP9	RP10	D2	RP11	RP12	RP13	RP14	RP15	D3	RP16	RP17	RP18	D4	RP19	RP20	D5	TRP
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	4	3	2	12	2	2	1	5	1	2	3	30
4	3	2	3	3	15	2	2	2	3	3	12	2	4	2	2	3	13	2	2	2	6	2	1	3	49
1	4	4	4	4	17	4	1	4	1	4	14	4	4	1	4	1	14	4	4	4	12	4	0	4	61
2	2	2	1	4	11	3	3	3	3	2	14	2	2	2	1	3	10	3	3	3	9	3	0	3	47
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	9	2	2	4	56
1	2	2	3	4	12	2	2	2	3	3	12	1	3	2	4	2	12	3	3	3	9	2	0	2	47
3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	2	12	2	2	2	6	2	0	2	45
2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	9	3	2	5	53
1	3	2	3	3	12	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	2	6	2	0	2	43
4	2	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	3	2	3	4	3	15	3	3	3	9	3	2	5	56
3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	3	12	3	2	3	8	3	0	3	50
1	4	1	2	4	12	3	3	1	1	3	11	3	3	2	3	4	15	3	3	3	9	3	2	5	52
2	3	3	2	2	12	3	3	2	1	1	10	3	2	2	3	2	12	4	4	3	11	2	1	3	48
1	3	3	2	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	4	14	3	3	3	9	3	1	4	51
2	3	3	2	2	12	3	3	3	1	3	13	3	4	2	2	3	14	3	3	3	9	3	1	4	52
2	1	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	3	14	2	3	2	7	3	0	3	45
2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	2	12	3	3	4	2	2	14	2	3	2	7	2	1	3	49
3	3	2	3	4	15	3	3	3	1	2	12	3	4	3	3	3	16	4	4	3	11	3	4	7	61
2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	3	13	1	2	2	5	2	4	6	49
2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	9	3	0	3	53
1	1	3	3	3	11	2	2	2	2	3	11	1	2	2	1	2	8	2	2	2	6	2	1	3	39
4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	1	14	3	3	3	3	1	13	4	3	3	10	3	1	4	58

**Variable: Estrés Laboral**

EL1	EL2	EL3	EL4	D1	EL5	EL6	EL7	EL8	D2	EL9	EL10	EL11	D3	EL12	EL13	EL14	D4	EL15	EL16	EL17	EL18	D5	EL19	EL20	EL21	EL22	D6	EL23	EL24	EL25	D7	TE
3	4	2	1	10	4	4	2	5	15	2	1	1	4	1	7	1	9	2	5	5	4	16	4	2	5	2	13	2	2	5	9	76
4	5	5	5	19	2	4	7	2	15	4	5	5	14	7	4	4	15	4	6	6	5	21	7	7	7	5	26	6	4	4	14	124
1	2	1	4	8	1	2	1	2	6	2	2	1	5	2	3	1	6	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	5	44
2	3	4	5	14	2	2	3	3	10	2	2	1	5	2	4	3	9	2	3	2	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	6	62
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	99
2	3	4	4	13	2	2	3	5	12	4	5	2	11	3	4	4	11	5	4	5	5	19	4	5	5	3	17	4	3	3	10	93
2	3	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	6	4	2	4	10	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	1	2	5	50
4	4	4	4	16	2	4	3	5	14	4	5	4	13	4	4	5	13	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	4	10	97
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	3	3	3	9	65
4	4	3	2	13	4	3	5	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	97
7	7	7	7	28	1	7	1	7	16	7	7	1	15	7	7	7	21	7	7	7	7	28	7	7	7	1	22	7	7	7	21	151
4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	2	2	5	9	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	83
4	2	2	2	10	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	6	51
2	6	6	7	21	2	4	2	7	15	2	3	2	7	2	6	6	14	7	6	6	6	25	6	3	3	2	14	2	2	4	8	104
4	3	4	5	16	2	2	4	2	10	4	2	2	8	5	2	4	11	2	1	3	1	7	1	1	4	3	9	4	2	4	10	71
5	5	2	1	13	4	4	4	4	16	2	4	1	7	7	4	7	18	7	7	7	2	23	2	1	5	2	10	2	7	2	11	98
6	2	6	6	20	7	2	3	6	18	2	7	4	13	4	1	4	9	4	7	6	7	24	3	1	4	7	15	2	7	7	16	119
4	4	4	4	16	4	1	4	1	10	1	4	4	9	4	4	4	12	1	4	7	7	19	1	1	4	7	13	4	4	7	19	94
4	6	4	6	20	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	6	6	20	6	5	5	3	19	5	4	4	13	118
1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	2	1	1	4	2	1	4	7	2	7	2	2	13	2	1	4	1	8	1	2	4	7	50
2	2	2	2	8	3	4	3	3	13	4	2	2	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	6	58
2	2	2	2	8	3	4	3	3	13	4	2	2	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	6	58

## Anexo 9. Base de datos

Variable: Riesgos Psicosociales

RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	D1	N1	RP6	RP7	RP8	RP9	RP10	D2	N2	RP11	RP12	RP13	RP14	RP15	D3	N3	RP16	RP17	RP18	D4	N4	RP19	RP20	D5	N5	TRP	NT
1	1	1	1	0	4	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	0	4	2	1	1	0	2	2	0	0	0	1	12	2
0	1	0	1	1	3	3	1	0	1	1	0	3	2	0	1	1	1	0	3	2	0	1	1	2	2	0	0	0	2	11	2
1	0	1	1	0	3	3	1	0	1	0	1	3	3	1	1	0	0	0	2	3	0	1	0	1	3	1	0	1	2	10	3
2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	1	6	3	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	30	2
2	2	2	1	2	9	3	2	1	1	2	1	7	3	2	1	1	2	2	8	3	2	2	1	5	2	2	2	4	2	33	3
1	2	1	2	1	7	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	5	2	2	2	4	2	33	2
1	2	1	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	3	1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	27	2
2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	4	2	1	2	3	2	28	2
2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	3	3	12	2	2	2	3	7	2	2	2	4	2	49	2
3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	7	2	2	2	4	3	46	3
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	3	2	12	2	3	3	3	9	2	3	2	5	3	50	2
3	2	2	3	3	13	2	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	8	2	2	2	4	3	51	3
3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	2	12	2	2	2	3	7	3	2	2	4	2	46	2
2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	8	2	2	2	4	3	49	2
4	3	3	4	3	17	2	4	3	4	3	4	18	2	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	11	2	3	4	7	2	70	2
4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	3	3	18	2	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	10	2	3	4	7	3	73	2
3	3	3	4	4	17	2	4	3	3	4	4	18	2	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	11	2	4	3	7	3	70	2
3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	4	3	18	2	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	11	3	4	4	8	3	70	3
3	4	4	3	3	17	2	3	4	4	3	3	17	2	4	4	3	3	3	17	2	3	4	4	11	2	4	3	7	2	69	2
4	4	4	3	3	18	2	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	10	2	4	4	8	3	69	3
0	1	1	0	1	3	2	1	0	0	0	1	2	2	1	1	0	1	1	4	2	1	1	0	2	2	1	0	1	2	12	2
0	1	1	0	0	2	3	0	0	1	0	1	2	3	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	1	3	1	0	1	2	7	3
0	0	1	1	0	2	2	0	1	1	1	1	4	2	1	0	1	0	1	3	2	0	1	1	2	2	0	1	1	3	12	2
2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	5	2	1	2	2	5	2	1	1	2	2	26	2
2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	1	7	3	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	5	2	2	2	4	2	31	2
1	2	1	1	2	7	3	2	1	1	2	1	7	2	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	2	3	26	2
1	2	1	1	1	6	3	2	1	1	1	2	7	3	2	1	2	2	2	9	3	1	1	2	4	2	1	2	3	2	29	3
2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	1	2	7	2	2	2	1	1	2	8	2	2	1	2	5	2	1	2	3	2	31	2
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	6	2	3	3	6	3	51	3
3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	7	2	2	2	4	2	51	2
2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	3	2	11	2	3	3	3	9	2	2	3	5	2	48	2
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	3	13	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	45	2
3	3	2	3	2	13	2	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	2	14	2	2	3	2	7	2	3	3	6	2	53	2
3	3	3	2	2	13	3	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	8	2	3	3	6	3	52	2
4	4	3	4	4	19	2	4	3	4	3	3	17	2	4	4	3	4	4	19	2	3	4	3	10	2	3	3	6	3	71	2
4	4	4	4	3	19	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	4	18	2	4	3	4	11	2	4	4	8	3	71	2
3	3	3	4	4	17	2	4	4	3	3	3	17	2	4	3	4	3	3	17	2	3	3	4	10	2	3	4	7	2	68	2
3	3	3	3	4	16	2	4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	10	2	3	3	6	2	71	2
4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	3	4	18	2	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	10	3	4	3	7	3	72	3

3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	4	4	18	2	4	4	3	11	2	4	3	7	2	68	2
1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	1	0	2	2	0	0	1	1	2	1	0	1	3	8	2
1	0	0	1	0	2	3	1	1	1	1	0	4	3	0	0	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	14	3
1	0	0	1	0	2	2	1	0	0	1	1	3	2	1	0	1	0	0	2	3	0	0	0	0	2	0	1	1	2	8	2
2	2	2	2	2	10	3	1	2	1	2	2	8	3	1	2	1	2	1	7	2	2	1	2	5	2	2	1	3	3	33	3
1	1	2	2	1	7	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	9	3	1	2	1	4	2	2	1	3	2	32	2
1	2	1	1	1	6	3	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	1	7	3	1	1	1	3	2	2	2	4	2	27	2
2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	1	2	7	3	1	2	1	1	1	6	2	2	1	2	5	2	1	1	2	2	29	2
2	2	1	2	1	8	3	2	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	2	7	3	2	2	1	5	2	1	2	3	3	30	3
2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	7	2	2	3	5	2	46	2
2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	8	3	2	2	4	3	51	3
3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	8	3	2	2	4	3	50	3
2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	7	2	3	3	6	3	50	3
3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	9	2	2	2	4	3	52	2
2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	9	2	3	2	5	2	50	2
3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	4	18	2	3	4	3	3	4	17	2	4	4	4	12	2	3	4	7	3	70	3
3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	11	2	3	4	7	3	71	3
3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	3	19	2	3	4	4	4	3	18	2	3	3	4	10	2	3	4	7	3	69	2
4	4	3	4	4	19	2	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	3	4	17	2	4	4	4	12	2	3	4	7	3	73	2
4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	3	4	17	2	4	4	4	12	2	4	4	8	2	73	2
4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	4	4	19	2	3	3	3	9	2	3	3	6	2	70	2
1	0	1	1	0	3	3	1	1	0	0	0	2	3	1	1	1	1	0	4	2	0	1	1	2	2	0	1	1	3	12	3
1	1	0	1	1	4	2	1	1	0	1	1	4	2	0	0	1	1	1	3	3	0	1	1	2	2	1	1	2	2	15	2
0	1	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0	2	2	1	0	1	0	1	3	2	0	1	0	1	2	1	0	1	1	8	2
1	1	2	1	1	6	2	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	1	8	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	28	2
2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	3	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	5	2	2	1	3	3	33	2
1	2	2	2	1	8	2	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	5	2	1	1	2	2	29	2
2	2	2	2	1	9	3	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	7	3	2	1	1	4	2	2	1	3	3	32	3
1	1	2	1	2	7	2	2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	1	7	3	2	1	1	4	2	2	2	4	2	30	2
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	8	2	2	3	5	3	55	3
2	2	3	2	3	12	2	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	7	3	2	3	5	2	50	3
3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	8	2	3	3	6	3	53	2
2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	3	2	12	2	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	8	3	3	2	5	3	49	3
3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	2	11	2	3	3	3	9	2	3	3	6	3	52	2
2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	8	2	2	3	5	2	48	2
3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	2	3	4	4	4	3	18	2	3	3	3	9	2	4	3	7	2	65	2
4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	11	2	3	3	6	3	71	3
3	3	4	3	4	17	2	4	3	3	3	4	17	2	4	4	4	4	3	19	2	4	4	4	12	2	3	4	7	2	72	2
3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	4	4	17	2	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	10	2	4	4	8	3	69	3
4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	4	16	2	4	3	3	10	2	3	4	7	3	69	3

4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	4	4	19	2	4	3	3	3	3	16	2	4	4	4	12	3	4	4	8	3	73	2
1	0	1	0	0	2	2	0	1	1	1	0	3	2	1	1	1	1	0	4	2	0	0	0	0	2	1	1	2	2	11	2
0	0	0	1	0	1	3	1	1	0	0	0	2	3	1	0	0	1	0	2	3	1	1	1	3	2	0	1	1	2	9	3
0	1	0	1	0	2	2	1	0	1	1	0	3	2	0	1	1	1	0	3	3	0	1	1	2	2	1	0	1	3	11	2
2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	4	3	1	2	3	2	32	2
1	2	1	1	2	7	3	2	1	1	2	1	7	3	1	2	1	2	1	7	3	1	1	1	3	3	2	1	3	3	27	3
1	1	1	1	1	5	3	1	1	2	2	1	7	3	2	2	1	1	2	8	3	2	1	2	5	2	1	1	2	2	27	3
1	1	2	2	2	8	3	1	1	1	2	1	6	3	2	2	1	2	1	8	3	1	1	2	4	3	2	2	4	3	30	3
2	1	1	2	2	8	2	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	4	2	2	2	4	2	31	2
3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	8	2	2	3	5	3	53	3
2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	2	3	14	3	2	2	2	6	3	2	2	4	3	49	3
2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	6	2	2	3	5	3	46	2
3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	2	3	14	2	2	3	2	7	2	2	3	5	2	50	2
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	2	13	2	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	7	2	2	3	5	2	52	2
3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	7	2	3	3	6	2	51	2
3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	3	18	3	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	11	2	3	3	6	3	70	3
4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	10	3	4	3	7	3	72	3
3	4	4	3	3	17	2	3	3	4	3	3	16	2	3	4	4	4	3	18	2	3	4	3	10	2	4	3	7	2	68	2
4	3	3	4	3	17	2	3	4	4	4	4	19	2	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	12	2	4	4	8	2	75	2
4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	4	4	17	2	4	3	3	4	4	18	2	4	3	4	11	2	4	3	7	2	73	2
4	4	3	4	3	18	2	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	4	18	2	3	4	3	10	2	3	4	7	2	70	2
0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	3	3	0	0	1	1	2	0	1	1	2	7	2
1	1	1	0	0	3	3	1	1	0	0	1	3	3	1	1	1	0	1	4	2	1	0	0	1	2	1	0	1	2	12	3
0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	1	3	0	0	0	1	1	2	3	0	1	1	2	2	1	0	1	2	6	3
1	2	2	1	1	7	3	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	4	3	2	1	3	3	26	3
2	2	1	2	2	9	3	1	1	1	1	2	6	3	2	1	2	1	1	7	3	1	1	2	4	3	1	2	3	2	29	3
2	2	2	2	1	9	2	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	1	6	3	1	1	2	4	2	2	2	4	3	30	2
1	1	1	1	2	6	2	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	4	2	1	2	3	2	28	2
1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	3	2	2	2	4	2	32	2
2	2	2	3	3	12	2	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	2	3	13	2	2	3	3	8	2	3	2	5	2	51	2
3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	6	2	3	3	6	3	49	2
3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	2	13	2	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	9	2	3	3	6	2	54	3
2	2	3	2	2	11	3	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	2	2	2	4	3	49	3
2	3	2	3	2	12	2	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	7	2	2	2	4	2	49	2
3	3	2	3	3	14	2	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	9	2	3	3	6	2	55	2
3	3	3	4	3	16	2	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	4	4	17	2	3	4	3	10	2	3	3	6	2	65	2
4	3	4	3	4	18	2	3	3	4	3	3	16	2	4	4	3	3	3	17	2	4	4	3	11	2	4	3	7	2	69	2
3	3	4	3	4	17	2	3	4	3	3	3	16	2	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	10	2	3	4	7	3	67	2
4	3	3	3	3	17	3	4	3	4	3	4	18	2	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	9	2	3	4	7	2	68	3
4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	4	3	18	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	10	2	3	4	7	2	67	2



3	4	3	4	4	18	2	4	4	3	3	3	17	2	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	11	2	4	4	8	2	73	2
2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	2	12	3	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	8	3	3	3	6	3	51	3
2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	6	3	2	3	5	3	47	3
3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	9	2	2	3	5	3	52	3
3	2	2	3	3	13	2	2	3	2	3	3	13	2	3	2	2	3	3	13	2	3	2	2	7	2	3	3	6	3	52	2
2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	8	2	2	3	5	2	52	2
3	3	2	3	3	14	2	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	3	3	13	1	2	2	2	6	2	2	2	4	2	49	2
3	3	4	4	3	17	2	3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	4	3	17	2	3	4	3	10	2	3	3	6	2	67	2
3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	4	3	17	2	4	4	4	4	3	19	2	3	4	3	10	2	4	3	7	2	70	2
4	4	4	4	3	19	2	3	3	3	3	4	16	2	4	3	4	4	3	18	2	3	4	3	10	2	4	3	7	2	70	2
3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	12	2	4	3	7	2	71	3
3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	4	17	2	3	3	4	4	4	18	2	3	4	4	11	2	3	3	6	2	69	2
3	3	3	4	3	16	2	4	3	3	3	3	16	2	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	10	2	3	3	6	2	68	2

Variable: Estrés Laboral

EL1	EL2	EL3	EL4	D1	NE1	EL5	EL6	EL7	EL8	D2	NE2	EL9	EL10	EL11	D3	NE3	EL12	EL13	EL14	D4	NE4	EL15	EL16	EL17	EL18	D5	NE5	EL19	EL20	EL21	EL22	D6	NE6	EL23	EL24	EL25	D7	NE7	TEL	NE
2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	8	1	1	1	1	3	1	2	2	1	5	2	2	1	2	2	7	2	1	1	1	2	5	1	1	2	1	4	2	38	2
2	1	1	1	5	2	2	1	1	2	6	2	2	2	2	6	2	1	2	1	4	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	33	2
2	2	2	1	7	3	1	2	2	1	6	2	2	2	2	6	2	2	2	1	5	3	1	1	2	2	6	3	1	2	2	1	6	2	1	1	1	3	3	39	2
1	2	1	2	6	2	2	2	2	1	7	3	2	2	1	5	1	2	2	2	6	2	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	4	2	1	2	2	5	3	38	2
3	5	3	5	16	2	3	5	5	4	17	2	3	3	4	10	2	3	4	4	11	2	3	5	4	3	15	2	5	5	5	5	20	1	3	3	5	11	2	100	2
4	5	4	3	16	2	4	3	4	3	14	2	5	5	3	13	2	4	3	5	12	2	4	4	5	4	17	2	3	4	4	4	15	2	5	3	4	12	1	99	2
5	5	4	3	17	2	5	5	4	4	18	2	5	4	3	12	2	4	5	5	14	1	3	4	4	5	16	1	3	3	4	3	13	1	3	4	4	11	2	101	2
4	4	4	3	15	2	5	3	3	4	15	2	5	5	5	15	2	3	4	5	12	2	5	5	3	3	16	2	5	5	4	3	17	2	4	5	5	14	2	104	2
3	5	4	4	16	2	3	4	4	4	15	2	4	3	4	11	2	5	5	3	13	2	4	4	4	4	16	2	4	4	3	4	15	2	5	3	3	11	2	97	2
3	4	3	4	14	2	5	3	4	3	15	2	3	4	4	11	3	3	4	3	10	3	4	5	3	3	15	3	4	4	3	3	14	2	3	4	4	11	2	90	2
6	5	5	5	21	3	6	5	6	5	22	3	6	5	5	16	2	5	6	6	17	3	5	5	5	5	20	3	6	5	6	6	23	2	5	6	6	17	3	136	3
6	6	6	6	24	3	6	5	5	6	22	3	6	5	6	17	3	6	6	5	17	2	6	6	6	6	24	2	6	6	6	6	24	2	6	6	5	17	2	145	3
5	5	5	5	20	1	5	6	6	5	22	2	5	5	5	15	1	5	5	6	16	2	5	6	5	5	21	2	6	5	5	5	21	2	6	6	5	17	2	132	2
6	6	6	5	23	3	5	5	6	5	21	3	5	6	5	16	2	5	6	5	16	3	5	5	6	6	22	2	6	6	6	6	24	3	6	6	6	18	3	140	3
6	6	6	6	24	3	5	6	5	6	22	2	5	6	5	16	1	5	6	6	17	2	6	5	6	5	22	2	6	5	6	5	22	2	6	5	6	17	3	140	2
6	6	6	7	25	2	6	6	7	7	26	2	6	7	7	20	2	6	7	7	20	2	7	7	6	6	26	2	7	6	6	6	25	1	6	6	6	18	2	160	2
6	6	7	6	25	1	7	7	7	6	27	1	7	6	6	19	1	7	7	6	20	1	7	7	6	7	27	1	6	7	7	7	27	2	7	7	7	21	2	166	1
6	6	6	7	25	2	6	7	6	7	26	2	7	7	7	21	1	6	7	6	19	1	6	7	6	6	25	2	7	6	6	7	26	2	7	7	6	20	2	162	2
7	6	6	7	26	2	7	6	7	6	26	2	6	6	7	19	2	7	6	7	20	2	7	7	6	7	27	2	7	6	6	7	27	2	7	7	6	20	2	164	2
6	6	6	7	25	2	6	6	6	7	25	2	7	7	6	20	2	6	6	6	18	2	6	6	6	6	27	2	7	7	6	7	27	2	6	7	6	19	2	158	2
1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	8	1	2	2	2	6	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	7	2	2	1	1	4	2	40	2
2	1	1	1	5	2	2	2	1	1	6	2	2	2	2	6	2	2	2	1	5	2	1	1	2	2	6	2	2	2	1	2	7	1	2	1	1	4	3	39	2
2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	4	1	2	2	2	6	2	1	1	2	1	5	2	1	2	1	2	6	2	2	2	1	5	1	37	2
1	2	1	2	6	1	1	2	1	1	5	2	2	2	2	6	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	6	1	2	1	2	5	2	38	2
5	5	5	4	19	2	4	4	4	3	15	2	4	5	5	14	2	5	3	5	13	2	5	4	4	4	17	2	5	3	4	5	17	2	5	5	3	13	2	108	2
4	5	5	5	19	2	5	5	4	4	18	2	5	5	5	15	1	4	3	4	11	2	4	3	4	5	16	2	5	4	4	3	16	2	5	4	3	12	2	107	2
5	3	5	3	16	2	5	5	3	5	18	2	3	5	3	11	1	4	4	3	11	1	4	4	3	4	15	1	3	4	5	5	17	2	5	4	3	12	2	100	2
5	5	4	5	19	2	5	4	4	4	17	2	4	4	5	13	1	3	4	5	12	2	5	4	4	3	16	2	3	5	3	5	16	2	4	4	5	13	2	106	2
5	3	3	3	14	1	4	5	3	5	17	1	4	5	4	13	1	3	3	3	9	2	5	4	5	4	18	3	5	5	5	5	20	2	5	3	3	11	2	102	2
5	4	3	3	15	2	3	5	4	4	16	2	3	4	4	11	2	4	5	4	13	2	3	4	5	3	15	2	5	3	4	3	15	2	5	5	3	13	1	98	2
6	6	6	6	24	1	5	5	5	5	20	2	6	6	6	18	2	6	6	6	18	2	5	6	6	6	23	2	5	6	6	5	22	2	5	6	5	16	1	141	2
5	5	6	5	21	1	5	6	6	5	22	2	6	5	6	17	2	5	6	5	16	1	6	5	6	6	23	2	5	6	5	6	22	2	5	6	6	17	1	138	2
5	6	6	5	22	2	6	5	5	6	22	2	6	6	5	17	2	6	5	5	16	2	6	5	5	6	22	2	6	6	5	5	22	2	6	5	6	17	2	138	2
6	5	6	6	23	3	5	5	5	5	20	2	5	5	5	15	2	6	6	6	18	2	6	6	6	6	24	1	5	5	6	6	22	3	6	6	5	17	2	139	2
6	5	6	6	23	2	6	6	6	5	23	2	5	6	5	16	2	6	6	6	18	2	5	6	6	5	22	2	5	5	6	5	21	2	5	6	5	16	2	139	2
7	6	7	6	26	2	6	7	7	6	26	2	7	6	7	20	2	6	7	7	20	2	6	6	6	6	24	2	6	7	7	6	26	2	6	7	6	19	2	161	2
7	7	6	6	26	2	7	7	7	6	27	3	6	7	6	19	3	7	7	7	21	2	7	6	7	6	26	2	7	7	6	6	26	2	7	6	6	19	2	164	2
6	6	6	7	25	2	6	6	7	6	25	2	7	6	7	20	2	6	7	7	20	2	6	7	7	6	26	2	6	7	6	6	25	2	6	7	7	20	2	161	2
7	7	7	7	28	2	7	6	7	7	27	2	6	7	6	19	2	6	7	7	20	3	7	7	7	6	27	2	7	6	6	6	25	2	7	6	6	19	3	165	2

6	7	6	7	26	2	7	7	6	7	27	1	7	6	6	19	1	7	6	6	19	2	7	7	6	7	27	2	6	6	6	6	24	2	7	7	7	7	21	2	16	2
1	2	1	2	6	2	1	2	2	2	7	2	1	2	2	5	2	2	1	1	4	2	1	2	1	2	6	2	1	2	2	1	6	2	1	2	2	5	2	39	2	
2	1	2	2	7	3	1	1	1	2	5	2	2	1	2	5	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	6	3	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	2	34	2	
2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	6	2	1	2	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	6	2	2	1	1	2	6	2	1	1	1	3	2	34	2	
1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	5	2	1	2	1	4	2	2	2	2	6	2	2	2	1	2	7	2	1	2	1	1	5	1	1	1	2	4	2	37	2	
4	3	3	3	13	2	4	3	4	5	16	2	3	4	3	10	1	5	4	3	12	2	5	5	3	3	16	2	5	5	5	4	19	2	4	3	3	10	2	96	2	
5	4	4	5	18	2	4	3	3	3	13	1	4	3	4	11	1	3	5	3	11	1	3	4	5	3	19	1	5	5	3	5	18	1	5	4	5	14	1	10	1	
3	3	3	3	12	1	3	4	5	3	15	2	5	4	4	13	2	4	3	5	12	2	5	3	3	4	19	2	5	5	3	3	16	2	3	4	3	10	2	93	2	
3	5	4	3	15	2	4	4	3	4	15	2	5	3	3	11	1	5	5	4	14	3	5	4	4	3	16	2	3	3	3	4	13	2	3	3	4	10	3	94	2	
4	4	5	3	16	2	5	5	4	3	17	3	5	4	5	14	3	4	3	4	11	3	3	5	3	3	14	2	5	4	3	4	16	2	3	3	5	11	3	95	3	
4	3	3	5	15	2	3	4	5	4	16	2	4	3	3	10	2	4	5	3	12	2	5	4	3	3	19	2	5	4	4	5	18	2	4	3	4	11	3	97	2	
5	5	5	6	21	3	6	5	6	6	23	2	5	5	5	15	2	5	6	6	17	2	6	6	5	5	22	2	5	6	5	6	27	2	5	6	5	6	17	2	13	2
6	6	5	5	22	2	6	6	5	6	23	2	5	6	6	17	1	5	6	6	17	2	6	6	6	5	23	2	5	5	5	5	20	2	5	5	6	16	2	13	2	
5	6	5	6	22	1	6	5	5	5	21	2	6	6	5	17	2	6	6	5	18	2	6	5	5	6	22	2	6	5	6	6	23	1	5	6	5	16	1	13	2	
5	5	6	6	22	2	6	5	6	5	22	2	6	5	5	16	2	5	6	6	17	1	5	5	6	5	21	2	6	6	6	5	23	2	5	5	6	16	2	13	2	
6	6	6	5	23	1	5	5	5	6	21	1	6	6	5	17	1	6	6	5	17	2	5	5	5	6	21	2	6	5	6	6	23	1	5	6	5	16	2	13	1	
6	7	6	6	25	2	6	6	7	6	25	2	7	7	7	21	1	7	6	6	19	2	6	6	6	6	24	2	6	6	7	7	26	2	7	6	7	20	2	16	2	
7	7	6	6	26	2	7	7	6	6	26	2	7	6	7	20	1	6	6	7	19	2	6	6	6	7	25	2	7	6	7	6	26	1	7	7	7	21	2	16	2	
6	7	7	7	27	1	7	7	6	7	27	2	6	7	6	19	2	6	7	7	20	2	6	7	6	6	25	2	6	7	6	7	26	2	6	6	7	19	2	16	2	
7	6	7	6	26	1	7	6	6	6	25	2	7	6	7	20	2	6	6	6	18	2	6	6	6	6	24	2	6	6	7	7	26	1	7	7	6	20	2	15	2	
7	7	7	7	28	1	6	6	7	7	26	2	6	7	6	19	2	7	6	6	19	2	6	6	7	7	26	2	7	7	6	7	27	2	6	7	6	19	2	16	2	
2	1	2	1	6	1	2	2	1	2	7	2	2	1	1	4	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	7	2	2	1	1	1	5	2	1	1	2	4	2	36	2	
2	2	1	1	6	1	1	2	2	1	6	2	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	2	2	1	6	2	1	2	1	1	5	2	2	2	2	6	2	37	2	
2	2	2	1	7	2	2	2	1	1	6	1	2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	1	4	7	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	4	2	37	1	
1	2	2	1	6	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	4	2	2	1	2	5	2	2	2	2	1	7	1	2	2	2	1	7	1	2	2	2	6	2	39	2	
5	3	3	5	16	2	4	3	3	3	13	2	4	3	4	11	2	5	5	3	13	2	5	3	5	4	17	2	4	4	3	4	19	2	3	5	4	17	1	97	2	
4	3	5	5	17	2	3	3	3	3	12	2	5	4	3	12	1	3	5	4	12	2	4	4	4	3	19	1	4	5	4	3	16	1	4	5	3	17	1	96	1	
4	5	5	3	17	2	3	5	5	3	16	2	3	4	5	12	1	3	5	3	11	2	5	4	3	4	16	2	4	3	5	3	19	2	3	5	5	13	3	10	2	
5	3	5	3	16	2	5	3	4	3	15	2	4	3	4	11	2	5	4	3	12	2	4	3	3	4	14	2	5	4	4	5	18	2	5	3	5	13	2	99	2	
4	3	3	5	15	3	5	5	3	4	17	2	3	5	3	11	2	3	3	5	11	2	3	4	3	3	13	2	3	5	3	3	14	1	3	3	4	10	3	91	2	
4	4	4	3	15	2	4	4	3	5	16	1	5	3	3	11	1	5	3	5	13	2	5	4	3	3	19	1	3	3	5	5	16	2	5	3	5	13	2	99	2	
6	6	6	6	24	2	6	6	5	6	23	2	6	6	5	17	2	5	6	6	17	2	5	5	6	6	22	2	6	6	5	5	27	2	6	6	6	18	2	14	2	
5	6	6	6	23	2	6	5	6	5	22	2	6	5	5	16	2	5	5	6	16	3	5	6	6	6	23	2	5	6	5	5	27	2	5	6	6	17	3	13	2	
5	5	5	5	20	2	5	5	6	5	21	2	6	5	6	17	2	5	6	6	17	2	6	6	5	5	22	2	6	5	6	6	23	2	6	5	5	16	2	13	2	
6	6	6	6	24	2	5	6	6	6	23	2	5	6	6	17	2	6	5	5	16	3	5	6	6	5	22	2	6	5	6	5	27	2	6	5	5	16	3	14	2	
6	6	6	6	24	2	6	5	5	5	21	2	5	6	5	16	2	5	6	6	17	1	6	5	5	6	22	2	6	6	5	6	23	2	6	6	6	18	2	14	2	
6	7	7	7	27	2	7	6	7	7	27	2	7	6	7	20	2	7	6	7	20	2	7	6	7	7	26	2	6	6	7	6	29	2	6	6	7	18	2	16	2	
6	7	7	6	26	2	7	6	7	7	27	2	6	6	6	18	2	7	7	6	20	2	7	7	6	7	27	2	6	6	7	6	29	2	6	7	7	20	2	16	2	
7	7	7	7	28	2	7	7	6	7	27	2	7	6	7	20	2	6	6	7	19	2	7	6	7	6	26	1	6	7	7	7	29	2	7	7	6	20	2	16	2	
7	6	6	6	25	2	7	6	7	6	26	1	7	7	7	21	2	6	7	7	20	2	7	6	7	6	26	1	7	6	6	7	29	2	6	6	7	19	2	16	2	

6	7	7	6	26	2	6	6	6	6	24	1	7	6	7	20	3	6	6	7	19	2	6	6	6	6	24	2	7	7	6	7	21	2	6	7	6	19	3	15	2
2	2	2	2	8	1	2	1	1	1	5	2	1	2	1	4	1	1	1	2	4	1	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1	4	2	39	2
2	2	1	2	7	2	1	2	1	1	5	2	1	2	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	5	2	1	2	2	5	3	39	2	
1	2	1	2	6	2	1	2	2	2	7	2	1	1	1	3	3	2	1	1	4	2	1	1	1	2	5	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	4	3	34	2
2	1	1	2	6	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	3	3	1	1	2	4	2	2	2	1	1	6	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	4	3	32	2
3	5	4	4	16	2	4	3	4	4	15	1	4	5	3	12	2	3	5	3	11	2	3	4	5	5	17	2	4	3	3	5	15	1	5	3	4	17	1	98	2
5	4	3	5	17	2	4	5	5	3	17	1	5	3	5	13	2	3	3	5	11	2	4	5	4	3	16	2	3	4	3	3	13	2	5	5	5	15	2	10	2
5	3	3	5	16	2	4	3	5	4	16	2	3	5	4	12	1	5	5	5	15	3	4	4	5	3	16	2	4	3	4	4	15	2	4	4	3	17	3	10	2
3	3	4	4	14	2	3	3	5	5	16	2	5	5	4	14	1	5	4	4	13	2	4	4	4	5	17	1	3	5	5	5	18	2	4	4	4	17	2	10	2
3	3	4	3	13	2	4	3	4	5	16	1	3	5	5	13	2	3	5	3	11	2	4	4	3	4	15	2	4	3	3	5	15	1	5	3	4	17	2	95	2
4	4	5	3	16	2	4	5	4	3	16	2	3	3	3	9	2	4	3	4	11	2	5	5	5	5	20	2	5	3	4	3	15	2	3	5	5	13	3	10	2
6	6	5	6	23	2	6	6	6	6	24	2	6	6	5	17	2	5	6	6	17	2	5	5	6	5	21	2	5	6	6	6	23	2	5	6	5	16	2	14	2
6	6	5	5	22	2	5	6	6	5	22	2	5	5	5	15	2	5	5	6	16	2	6	6	6	6	24	1	6	6	6	5	23	2	5	6	6	17	2	13	2
6	5	5	5	21	1	5	6	6	6	23	2	5	6	5	16	1	5	6	6	17	1	6	6	6	5	23	2	5	5	5	6	23	2	6	5	6	17	1	13	2
5	5	6	5	21	2	6	6	6	5	23	1	5	5	5	15	2	6	6	6	18	1	6	5	6	6	23	2	5	5	6	6	23	2	6	5	6	17	1	13	2
5	5	6	6	22	2	5	6	5	6	22	2	6	5	5	16	2	6	5	5	16	2	5	6	6	5	22	2	5	6	6	5	23	2	6	6	6	18	2	13	2
6	6	7	6	25	2	7	6	6	6	25	2	7	7	7	21	1	7	6	6	19	2	6	6	6	7	25	2	7	7	6	6	24	2	6	7	7	20	3	16	2
6	6	6	6	24	2	7	7	7	6	27	2	6	6	7	19	1	7	6	6	19	1	7	7	6	7	27	2	6	6	6	6	24	2	7	7	7	21	2	16	2
6	7	6	7	26	2	7	6	7	7	27	1	7	7	6	20	2	6	6	6	18	2	7	6	6	6	25	1	7	7	7	6	25	2	6	7	7	20	1	16	2
6	6	7	6	25	2	6	7	7	7	27	2	7	7	7	21	2	7	6	6	19	2	7	7	7	6	27	2	7	6	7	7	27	2	6	6	6	18	3	16	2
7	7	6	6	26	3	6	6	6	7	25	2	6	6	7	19	2	7	7	6	20	2	6	7	6	7	26	2	7	7	6	7	27	2	7	7	6	20	2	16	2
2	2	2	1	7	2	1	1	2	1	5	2	1	1	1	3	2	2	2	2	6	2	2	1	1	1	5	1	2	1	2	1	6	1	1	2	1	4	3	36	2
2	1	2	2	7	2	1	2	2	1	6	2	1	1	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1	7	2	1	2	1	4	2	39	2
1	1	1	2	5	2	1	2	2	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	7	2	1	1	1	2	5	1	2	1	1	4	3	35	2
2	1	2	1	6	2	2	2	2	2	8	2	1	2	2	5	2	2	1	2	5	1	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	2	37	2
5	3	3	5	16	2	4	3	5	4	16	2	4	4	4	12	1	5	3	5	13	2	4	5	4	3	16	2	4	5	3	4	16	2	4	4	4	17	2	10	2
4	3	4	5	16	1	3	4	4	3	14	2	5	5	4	14	1	4	5	3	12	1	5	3	4	4	16	1	4	3	5	3	15	2	4	3	4	17	1	98	1
5	4	4	5	18	2	5	5	5	3	18	1	3	5	3	11	2	4	5	3	12	2	5	5	5	4	19	2	3	3	3	5	14	1	3	4	4	17	3	10	2
5	3	4	4	16	2	3	3	5	5	16	1	3	5	5	13	2	4	5	5	14	1	4	3	4	3	14	2	3	4	3	4	14	2	4	3	4	17	2	98	2
3	3	5	4	15	2	4	4	5	5	18	2	4	3	5	12	1	5	4	4	13	2	5	4	4	3	16	1	3	4	4	5	16	2	5	3	5	13	2	10	2
4	4	3	3	14	2	3	4	3	4	14	2	5	3	5	13	1	5	4	3	12	2	5	3	3	3	14	2	4	3	5	5	17	2	4	3	5	17	2	96	2
5	6	5	6	22	2	5	5	5	5	20	2	5	5	6	16	1	5	5	6	16	2	6	5	5	6	22	2	5	6	6	5	22	2	5	5	6	16	2	13	2
6	5	5	5	21	3	6	6	5	5	22	2	6	6	5	17	1	5	6	5	16	2	5	5	5	5	20	2	6	5	6	6	23	1	5	6	6	17	3	13	2
5	6	5	5	21	2	6	5	6	6	23	2	6	5	6	17	2	5	5	5	15	2	5	6	5	5	21	2	6	6	5	5	22	2	5	5	6	16	2	13	2
6	5	5	6	22	2	5	5	6	5	21	2	5	5	5	15	2	6	6	5	17	2	5	5	5	5	20	2	6	6	5	6	23	1	5	6	6	17	2	13	2
6	6	5	5	22	2	5	5	6	5	21	1	5	5	6	16	2	5	6	5	16	2	5	6	6	6	23	2	5	6	6	5	22	2	6	5	6	17	3	13	2
6	7	6	7	26	2	6	6	6	7	25	2	7	7	6	20	2	7	7	7	21	1	7	7	7	7	28	2	6	6	6	6	24	2	7	6	7	20	2	16	2
7	6	6	7	26	2	7	6	6	6	25	2	7	7	6	20	2	6	7	6	19	1	6	7	6	7	26	1	6	7	6	6	25	1	6	7	7	20	2	16	2
6	7	7	6	26	2	7	7	6	6	26	2	7	7	6	20	2	6	7	6	19	2	7	7	7	7	28	2	6	7	7	7	25	2	7	7	7	21	2	16	2
7	6	7	7	27	2	7	7	6	6	26	1	6	6	7	19	1	6	7	7	20	2	6	6	6	6	24	2	6	6	6	7	25	1	6	7	7	20	3	16	2

6	7	6	6	25	2	6	6	6	6	24	1	6	7	7	20	2	6	6	7	19	2	7	7	6	7	27	2	7	6	6	7	26	1	6	6	7	19	3	16	2
5	4	3	3	15	2	4	5	3	5	17	2	3	4	3	10	2	3	5	3	11	2	3	5	3	5	16	2	4	5	5	5	19	2	5	5	3	13	2	10	2
4	3	3	4	14	2	5	5	5	4	19	1	4	4	5	13	1	4	3	3	10	2	4	4	4	5	17	1	5	3	3	4	11	1	4	4	5	13	3	10	2
6	6	5	6	23	2	5	5	5	5	20	2	5	5	6	16	2	6	6	5	17	1	6	5	5	5	21	2	5	5	6	6	21	2	5	6	6	17	1	13	2
6	5	5	5	21	3	6	5	5	5	21	1	6	6	6	18	1	6	5	5	16	2	5	5	6	6	22	2	6	6	6	5	23	2	5	6	5	16	2	13	2
5	5	5	6	21	2	6	6	6	5	23	2	5	5	5	15	2	6	5	6	17	2	5	6	5	5	21	2	6	6	5	6	23	2	6	6	5	17	2	13	2
6	5	5	5	21	2	6	6	5	5	22	1	6	5	6	17	2	6	6	6	18	2	6	6	6	5	23	1	6	6	6	6	24	1	6	5	6	17	2	14	2
6	6	5	5	22	2	6	6	5	5	22	2	5	5	6	16	2	6	6	5	17	2	5	6	6	6	23	2	5	5	5	5	20	1	6	6	6	18	2	13	2
7	7	6	7	27	2	6	6	7	6	25	2	7	7	6	20	2	6	6	6	18	2	6	6	6	7	25	2	7	7	7	6	21	2	7	7	7	21	3	16	2
6	7	7	6	26	2	7	7	6	6	26	2	6	6	6	18	2	6	7	6	19	2	6	7	7	7	27	2	7	7	6	6	26	2	6	6	7	19	2	16	2
7	7	6	6	26	2	7	7	6	7	27	1	6	7	7	20	1	7	6	7	20	1	6	6	6	6	24	1	7	7	7	7	28	1	6	7	7	20	1	16	1
7	7	7	6	27	2	6	6	6	6	24	1	6	6	7	19	1	6	7	7	20	2	7	7	6	7	27	2	7	6	7	7	27	1	6	7	7	20	3	16	2
6	7	7	6	26	2	6	6	6	6	24	2	6	6	6	18	2	7	6	6	19	2	6	6	6	7	25	2	6	6	7	7	26	2	6	7	7	20	2	15	2

## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS, 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**BRAVO CARHUACHIN YEIMY MAYUMI**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 05 de agosto del 2020



Dra. Jessica Palacios Garay  
Asesor de la tesis



Mgtr. Omeneiro Trinidad Vargas  
Revisor de la tesis



## **Riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020**

**Br. Yeimy Mayumi Bravo Carhuachin**  
**Mayumibravo.25@gmail.com**  
**Escuelo de Posgrado**  
**Universidad César Vallejo**

### **1. Resumen**

La investigación titulada riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, cuyo objetivo fue establecer la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020, trata sobre como los riesgos psicosociales es un factor que ocurre en el lugar de trabajo y se encuentra presente en todas las organizaciones, lo cual tiene un potencial para repercutir en el trabajador de forma dañina de manera física, psicológico o somática.

El tipo de investigación fue sustantiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y correlacional - causal porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. La muestra de esta investigación estuvo constituida por 132 operarios de almacén. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, con escala de Likert, fue validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad por Alfa de Crombach.

Se llegó a la conclusión que existe incidencia significativa del 73.3% de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020. Así también existe incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales en las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. En todas las dimensiones el valor de significancia fue de 0.00 menor al  $p < 0.05$ .

Palabras claves: Riesgos psicosociales, estrés laboral, estructura organizacional.

## **Abstract**

The research entitled psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, 2020, whose objective was to establish the influence of psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, 2020, deals with how psychosocial risks is a factor that occurs in the workplace and is present in all organizations, which has the potential to harm the worker in a physically, psychologically or somatically harmful way.

The type of investigation was substantive, a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional and correlational-causal design because it was carried out without deliberately manipulating the variables. The sample of this investigation consisted of 132 warehouse operators. The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires, with a Likert scale, it was validated through expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha.

It was concluded that there is a significant incidence of 73.3% of the psychosocial risks in the work stress of the workers of a logistics services company, 2020. There is also a significant incidence of the variable psychosocial risks in the organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support. In all dimensions the significance value was 0.00 less than  $p < 0.05$ .

**Key words:** Psychosocial risks, work stress, organizational structure.

## **2. Introducción**

Actualmente, las organizaciones a nivel mundial han determinado que el estrés es el problema principal dentro de las organizaciones públicas y privadas, convirtiendo el estrés laboral como principal causante en el deterioro de salud mental, física y psicológica. El recurso humano es considerado como el de mayor importancia en la sociedad y las organizaciones, porque a través de su conocimiento e innovación es responsable del manejo administrativo de los diversos recursos administrativos y operativos (Montoya y Boyero, 2016).

En Europa, han determinado que los principales inconvenientes de salud en un puesto de trabajo son estrés laboral y riesgos psicosociales; seguidos por los trastornos esqueléticos relacionados al músculo, por una labor física en la estiba y traslado de mercancías. Aproximadamente, la mitad de trabajadores han considerado que estos



riesgos son habituales en su trabajo. Se estima que entre el cincuenta y sesenta por ciento que se han considerado como días perdidos son atribuibles al estrés laboral y los riesgos psicosociales respectivamente (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Teniendo en cuenta los reportes sobre seguridad en las actividades logísticas, este requiere una atención adecuada: según la Institución Española sobre la Seguridad y Salud en lo laboral (2015-2020), la actividad de mayor incidencia en accidentes de trabajo son los transportes por vía terrestre, ocurren en mayor número los accidentes graves y mortales, la mayoría influidos por fatiga del transportista por horas de manejo. Asimismo, las labores realizadas por el personal del área de almacén tienen factores de riesgos laborales.

Según “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (29783) y reglamento “Decreto Supremo N°. 005-2012-TR”, determina los riesgos psicosociales como situaciones y condiciones que ocurren en el trabajo, consideran que afectan negativamente al bienestar y salud del trabajador, se establecen protocolos para determinar los valores de estos factores, para realizar sugerencias y disminuir estos riesgos.

El estrés laboral demuestra cambios físicos y mentales en un trabajador, causando la no adaptación o requerimientos de la organización, manifiesta sensación de amenaza y conduce a afecciones físicas y psíquicas (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2014). Según Organización Mundial de la Salud (OMS), al año 2021 el estrés laboral será estimado como la afección de mayor incidencia en las labores como causa de accidentes en las organizaciones; por eso la importancia de la OMS en solicitar a todos los países estadísticas y establecer nuevos protocolos.

Las innovaciones empresariales que se efectúan en las organizaciones, están generando una intensificación del trabajo, generando variadas consecuencias a los trabajadores, como mayor carga laboral, trayendo efectos adversos sobre su salud y seguridad, como trastornos musculoesqueléticos, trastornos psicológicos, fatiga y accidentes, estos efectos son controlados en las organizaciones por el área de recursos humanos para mejorar los procesos en donde ocurran una mayor cantidad de incidentes laborales.

Para Moreno & Baez (2010), definen a los riesgos psicosociales como factores organizacionales que pueden generar efectos negativos en vitalidad del trabajador, una interacción negativa a través de condiciones laborales con el trabajador propicia trastornos emocionales, problemas conductuales, cambios bioquímicos y hormonales, asimismo una mayor posibilidad de enfermedad física y mental; del mismo modo, Candia

& Pérez (2018) manifestaron que el riesgo psicosocial es un factor que ocurre en el lugar de trabajo, tiene un potencial para repercutir en el trabajador de forma dañina de manera física, psicológica o somática, asimismo menciona, que estos riesgos igualmente repercuten en los objetivos que una organización ha planteado.

Todas las organizaciones deben implementar los manuales y normas de políticas y directivas, para resaltar la importancia e interés de invertir en la salud y seguridad, establecer acciones adecuadas y concretas para proteger a los trabajadores. Asimismo, implementar el respectivo control de riesgos en los diversos procesos productivos y/o tareas laborales que efectúan, generar en cada trabajador responsabilidad por la seguridad personal, promover la salud mental y evitar problemas psicosociales en las actividades tanto laborales como familiares y en su comunidad; las organizaciones deben contemplar políticas de trabajo.

La empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., empresa con una experiencia mayor a 10 años en la logística del transporte de carga de equipos e insumos a nivel nacional, para el sector industrial, minería y logística de trabajo de almacén, para sus principales clientes. Ransa, Mapalsa S.A.C., Indurama, Equilibra Perú S.A., Marcimex, entre otras; esta empresa cuenta con un equipo altamente profesional con experiencia en implementar soluciones en necesidades: exactitud, especialización, herramientas de control y velocidad de respuesta; destacando en sus empresas trabajadores debidamente seleccionados y evaluados; adicionalmente, estos profesionales son capacitados semestralmente con finalidad que se desarrollen en adquirir más conocimientos y habilidades en sus puestos laborales y que la empresa tenga mejor imagen ante sus clientes.

### **3. Metodología**

El método usado es hipotético - deductivo, se genera a partir de una hipótesis estimable, la cual es producto de las inferencias lógicas para obtener conclusiones particulares que luego serán verificadas experimentalmente (Sánchez y Reyes, 2015).

Esta investigación tuvo enfoque cuantitativo, debido a que se utiliza para comprobar hipótesis a través del uso de herramientas estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018). Esta definición corresponde al enfoque de presente investigación, calcularon variables de estudio mediante técnicas estadísticas.

Es de tipo sustantiva, responde a problemas sustanciales, se encuentra dirigida a detallar, explicar o aclarar los temas, con el objetivo de relacionarlos con leyes y principios que propicien la teoría científica. A su vez es una investigación explicativa porque está encaminada al hallazgo de factores causales que podrían afectar o incidir el suceso de un fenómeno (Sánchez y Reyes, 2015). Igualmente, diseño no experimental, debido que variables consideradas no se manipulan, se miden y observan los resultados del análisis causa y efecto (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Asimismo, fue transversal debido a que se recolectan datos y analiza la incidencia e interrelación de determinadas variables en un determinado periodo de tiempo o momento dado (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo, considera como correlacional causal, ya que relaciona dos o más variables en un momento dado, además de tener una relación causa – efecto.

#### 4. Resultados

Tabla 7

*Prueba Normalidad de variables Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Riesgos psicosociales	,264	132	,000	,794	132	,000
Estrés laboral	,331	132	,000	,741	132	,000

a. Corrección significación Lilliefors

Observando la tabla 7, se ha considerado la prueba de Kolmogorov-Smirnova, la cual indica que en la variable Riesgos psicosociales es 0.000 y en la variable estrés laboral es de 0.000, lo cual indica que es menor al alfa  $\alpha=0.05$ , resultado que define que los resultados siguen distribución no normal por lo tanto son no paramétricas, aspecto que nos permite emplear la prueba de regresión logística ordinal.

Tabla 8

*Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica influencia de Riesgos psicosociales en Estrés Laboral.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud – 2.	Chi-cuadrado.	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
Solo intersección	144,819	132,951	2	.000	Cox y Snell ,635
Final	11,869				Nagelkerke ,733 McFadden ,501

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se observa prueba contraste de razón en verosimilitud, indica modelo logístico es significativo ( $X^2 = 132,951$ ;  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se asegura que el riesgo psicosocial influye significativamente sobre el estrés laboral.

Tabla 9  
*Prueba paramétrica de incidencia entre Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral*

		Wald	gl	Sig.
Umbral	[Estrés=1]	37,553	1	.000
	[Estrés=2]	13,996	1	.000
Ubicación	[Riesgos=1]	42,401	1	.000
	[Riesgos=2]	16,377	1	.000
	[Riesgos=3]	.	0	.000

En la tabla 9, se muestra puntuación Wald, este modelo indica que variable riesgos psicosociales responde de manera importante predicción variable estrés laboral en trabajadores; nivel 37,553 con significancia de 0.000, menor a  $\alpha$  0.05. Entonces, se decide rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, es decir: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales en el estrés laboral.

## 5. Discusión

Considerando los resultados que se han obtenido, se procederá a efectuar el respectivo análisis de discusión de la hipótesis general e hipótesis específicas planteadas en relación a los resultados obtenido, que se detallan a continuación:

Considerando la hipótesis general sobre si existe una incidencia significativa de la variable riesgos psicosociales con relación a estrés laboral de trabajadores en empresa de servicios logísticos, según los resultados obtenido en prueba regresión logística ordinal existe incidencia significativa de 73.3% de riesgos psicosociales en estrés, lo cual se demuestra con un valor de significancia de 0.000, es decir es menor al  $\alpha$  0.05. Esta incidencia comprueba que en las organizaciones se asignan a los trabajadores diversas exigencias para que brinden su mayor esfuerzo y se ajusten a las metas fijadas, donde quedan expuestos a numerosos riesgos psicosociales y procesos de desgaste, los cuales pueden generar un efecto negativo a bienestar y salud, por ejemplo, es estrés laboral. De la misma forma, Camacho y Rocío (2017) refieren que las diversas situaciones laborales que tiene un alto grado de afección negativa, perjudican a los trabajadores y a las instituciones en sus metas establecidas. Del mismo modo, Gil (2012), analizó que los

riesgos psicosociales en las últimas décadas se han incrementado, debido a los nuevos procesos laborales y la innovación empresarial por los cambios sociodemográficos, político y tecnológico, afectando estos riesgos en mayor grado; siendo el principal factor las inversiones en tecnología que las empresas invierten para crecer económicamente sin tener en cuenta los riesgos a los trabajadores en el aspecto físico y mental, generando en los trabajadores diversas manifestaciones, entre ellas el estrés.

Al respecto Zúñiga (2019) en su artículo de investigación coincide con este resultado determinando que estrés ocasionado en trabajadores de una empresa tiene influencia de los riesgos psicosociales en sus labores diarias y genera diversos factores de trastornos de enfermedades en los trabajadores, en el aparato digestivo, alteración del sueño, problemas musculares, jaquecas y esto incide en no cumplir eficientemente sus labores internas, también resalta que muchos otros factores no solamente laborales se observan en los trabajadores, sino también que estos se trasladan hacia los domicilios y son conocidos como el estrés personal familiar, el cual genera problemas en la familia, como el maltrato, alteraciones del carácter, como las principales.

Asimismo, Pérez, Turpo y López (2019) explicaron en su investigación como los riesgos psicosociales se relacionan al estrés laboral de docentes universitarios, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento en el dictado de clases, falta de coordinación en la entrega de material educativo en el sistema virtual e incumplimiento en sus diversas labores negativas. Teniendo en cuenta a Candía y Pérez (2018), explican que los riesgos psicosociales en el mundo actual inciden en los trabajadores y esto no contribuye al desarrollo aceptable de diversas actividades o tareas en beneficio de la empresa, teniendo como consecuencia el no cumplimiento adecuado de tareas laborales y resultados negativos para la organización, como el no cumplimiento de los objetivos y estos tienen una incidencia negativa, además, afecta a todo los integrantes, tanto emocionalmente como económicamente.

## **6. Conclusiones**

Conforme a la hipótesis general sobre la variable riesgos psicosociales, los resultados inferenciales indican que existe una incidencia del 73.3% con un valor de significancia de 0.000, los riesgos psicosociales inciden al Estrés Laboral de trabajadores en empresa en Servicios Logísticos, 2020; es decir, esta incidencia comprueba que en las organizaciones se asignan a los trabajadores diversas exigencias con el fin de que estos

brinden su mayor esfuerzo, donde quedan expuestos a numerosos riesgos psicosociales y procesos de desgaste.

## 7. Referencias

Cabezas, M, Andrade, N. y Torres. S.. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Quito, Ecuador: Editorial ESPE.

Camacho, A., & Rocío, D. (27 de Junio de 2017). PSYCHOSOCIAL LABOR RISKS. ORGANIZATIONAL, LEGAL AND SOCIAL PERSPECTIVE . *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 159-172.

Candia, M., & Pérez, J. (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21* (2da. ed.). Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

Gil, P. (3 de Junio de 2012). Psychosocial risks at work and occupational health. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.

Hernández, Z. & Mendoza. C.. (2018). *Metodologías de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: MCGRAW-HILL.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima. Lima: Ministerio de Trabajo. Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RRPP/>

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Revista Visión de Futuro*, vol. 20, 1-20

Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias , medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Editoria l Universidad Autónoma de Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Pérez, J., Turpo, J., & López, J. (12 de Junio de 2019). Psychosocial risk factors and work stress in university teachers. *Revista Espacios*, 40(19), 1-13.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica (5ta.edicion ed.). Lima: Bussines Support AnnethSRL.

Zuñiga, E. (5 de Diciembre de 2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115- 120.