



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Yupanqui Mendoza, Ruth Noemi (ORCID: 0000-0002-4012-1355)

ASESOR:

Dra. Choquehuanca Flores, Leonor (ORCID: 0000-0002-8488-3204)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado en primer lugar, para mis padres: Teodora y Luis; por brindarme la vida y ser testigos de las duras batallas que pase durante mi formación profesional, ya que son ellos quienes guiaron mi camino en las buenas y malas, siendo mi mayor impulso para seguir adelante con todos mis propósitos.

A mis hermanos Fernando por ser la razón principal para cosechar logros determinados en mi vida, para Isabel por su cariño y apoyo incondicional, por ser más que una hermana y asumir papeles de gran responsabilidad a tan corta edad, para Mariluz por esa fe y confianza puesta en mi persona en todo momento durante todo este proceso, y por estar conmigo bajo toda circunstancia gracias.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, el centro de estudios que me acogió y me brindo la ayuda necesaria para ser para culminar este trabajo de investigación.

A los Señores Catedráticos: Mi reconocimiento por su motivación, por su tiempo, por su consejo, así como por la enseñanza que supieron transmitir en transcurso del desarrollo de esta investigación.

A Municipalidad Distrital de Limatambo por brindarme todo el apoyo y la facilidad para poder desarrollar y hacer posible el trabajo desarrollado; les expreso mi agradecimiento.

Índice de contenido

	Pág.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGIA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSION	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variable estrés y factores de riesgos psicosociales	23
Tabla 2: Relación entre estrés y riesgos psicosociales	24
Tabla 3: Relación entre estrés y condición de lugar de trabajo.	24
Tabla 4: Relación entre estrés y carga de trabajo	25
Tabla 5: Relación entre estrés y características de la tarea	25
Tabla 6: Relación entre estrés y exigencias laborales.	26
Tabla 7: Relación entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera.	26
Tabla 8: Relación entre estrés e interacción social.	27
Tabla 9: Relación entre estrés e remuneración del rendimiento.	27

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad conocer la relación del estrés y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020. La muestra se conformó por 99 personas los cuales laboran en dicha institución, el enfoque es de tipo cuantitativo, la metodología empleada fue descriptiva correlacional-transversal, y el diseño desarrollado fue de tipo no experimental. Los instrumentos aplicados fueron: el Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS) y el Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En un siguiente paso a seguir fue llevar a cabo el trabajo estadístico, previamente después de revisar las respuestas de cada trabajador concluyendo en el análisis estadístico. Pasando a hallar los resultados conforme a nuestros objetivos planteados señalando que el estrés y los factores de riesgos psicosociales tienen una correlación significativa directa.

Palabras clave: estrés, factores de riesgos psicosociales, trabajadores.

Abstract

The present study aimed to know the relationship of stress and psychosocial risk factors in workers of the District Municipality of Limatambo - Cusco, 2020. The sample was made up of 99 people who work in said institution, the approach is quantitative, the methodology used was descriptive-correlational-transversal, and the design developed was non-experimental. The instruments applied were: The Occupational Stress Questionnaire (ILO / WHO) and the Questionnaire on Psychosocial Risk Factors at Work. The next step to follow was to carry out the statistical work, before reviewing the responses of each worker, concluding with the statistical analysis. Moving on to find the results in accordance with our stated objectives, noting that stress and psychosocial risk factors have a direct significant correlation.

Keywords: stress, psychosocial risks factors, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas de interés, es la tensión en el trabajo que se distingue en el personal que labora al momento de ejecutar las exigencias laborales. El estrés tiene múltiples interpretaciones, sin embargo, al pasar el tiempo es más sencillo de reconocerlo, porque la persona tiene cambios poco agradables dentro de la sociedad. Se cavila que el estrés es dañino ya que actúa en forma adversa en la salud cognitiva y somática, no obstante, se resalta que el estrés no a menudo es negativo porque procede a modo de respuesta a una provocación del ambiente y regulariza diferentes mecanismos psicofisiológicos y los hace frente, esto mantiene alerta a la persona para la resolución de problemas.

En base a lo que observamos en la actualidad, existen muchas dificultades dentro del contexto laboral en los trabajadores, por ejemplo a la hora de relacionarse con otras personas dentro de su entorno laboral se enmarca: la falta de control de los impulsos, las reacciones agresivas, pasivas, dificultad para expresar e iniciar interacciones positivas para el manejo de las emociones y pensamientos, la falta de recursos para la solución de problemas, etc. todo esto da presagio de la ausencia de un adecuado manejo del estrés y los riesgos psicosociales frente a una problemática laboral.

Como experiencia personal se ha podido observar que los trabajadores de cualquier entidad institucional en su mayoría tienen dificultades para manejar una situación de estrés esto me llevo a la conclusión que no cuentan con una estabilidad emocional positiva, porque presentan problemas de autocontrol, lo que contribuye a que no tengan un buen manejo de sus emociones. Llevando a que desarrollen riesgos psicosociales que afectaran su entorno laboral, familiar y social.

Hoy en día, se da importancia a las manifestaciones del estrés laboral en empleados que están en constante comunicación con otras personas porque este modelo de tarea implica muchas demandas y capacidades interpersonales peculiares con la que varios empleados no cuentan (Amutio, 2004).

Si revisamos dentro de los cálculos mundiales, se considera que, en naciones fabricantes, un 25 y 50% de empleados pueden hallarse predispuestos a la muestra de factores de riesgo laboral. De tal forma, en las naciones en rutas de progreso o escaso desarrollo, se estima que dicha proporción sea superior. Asimismo, la investigación muestra que en naciones avanzadas el 50% de laborantes ven sus tareas mentalmente exigentes (Jettinghoff & Houtman, 2008).

En el Perú, la Pontificia Universidad Católica conjuntamente con el Instituto de Opinión Pública del mismo indico que, de una muestra de individuos, un 80% entre el sexo masculino y el sexo femenino afirmó que, en transcurso de su vida profesional padeció cierto estrés por las demandas típicas de su trabajo (Rottenbacher, 2018).

En investigaciones ejecutados en Perú, en el año 2014, revelo que los riesgos psicosociales en empleados de un negocio de restauración de impulsores eléctricos, se localizó como causa del mismo la doble presencia (angustia acerca de su ocupación y su familia) los que producen incidentes en el trabajo. Hallando factores perjudiciales y graves en la dimensión de inestabilidad hacia la posterioridad y la doble presencia. Aunque, no se descubrió cifras concretas del estado psicosocial de los empleados de almacén en el ámbito internacional y nacional (Alegre y Elena, 2015).

De tal manera con lo antes mencionado, se puede afirmar que el trabajo altamente riguroso y complicado origina estrés, que a su vez logra causar factores de riesgos psicosociales que contribuirán de modo notable a un perjuicio psicológico, corporal y comunitario en el personal que labora.

Basado en lo mencionado, se presenta la problemática con la interrogante; ¿Cuál es la relación entre estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo – Cusco, 2020?

Por consiguiente, la justificación del estudio, busca describir el nivel de relación que existe entre el estrés y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

Con lo anterior indicado, el objetivo general es: Conocer la relación entre estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo – Cusco, 2020. Para ello, los objetivos específicos son: a) Establecer la relación entre estrés y condiciones del lugar de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. b) Establecer la relación entre estrés y carga de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. c) Establecer la relación entre estrés y contenido y características de la tarea en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. d) Establecer la relación entre estrés y exigencias laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. e) Establecer la relación entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. f) Establecer la relación entre estrés e interacción social y aspectos organizacionales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. g) Establecer la relación entre estrés y remuneración del rendimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

La hipótesis general es: Existe relación significativa directa entre estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa directa entre estrés y condiciones del lugar de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. b) Existe relación significativa directa entre estrés y carga de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. c) Existe relación significativa directa entre estrés y contenido y características de la tarea en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. d) Existe relación significativa directa moderada entre estrés y exigencias laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. e) Existe relación significativa directa entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. f) Existe relación significativa directa entre estrés e interacción social y aspectos organizacionales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. g) Existe relación significativa directa entre estrés y remuneración del rendimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional consideramos que la siguiente investigación aportara información relevante:

Martínez, Henao, Ramírez y Merchán (2018) ejecutaron una indagación en Colombia, con la finalidad de describir los motivos del estrés laboral y riesgos psicosociales de 53 sujetos de seguridad; donde usaron la metodología descriptiva no experimental, para esta investigación suministraron el cuestionario demanda-control (Karasek) usado para medir los caracteres del Estrés Laboral, en donde se determinó que los trabajadores tenían un estrés laboral en los parámetros de naturalidad y según con el modelo hipotético el mayor nivel de estrés se originaba simultáneamente con las situaciones de mayor requerimiento psicológico y poco poder en la toma de decisiones.

Otra investigación realizada en Estados Unidos por los autores Kim y Gerberich (2018), estimo a manera de finalidad reconocer los factores psicosociales del trabajo que pueden influir individualmente o, en combinación, en los resultados de las lesiones entre los trabajadores estadounidenses que envejecen, se utilizó el cuestionario Health and Retirement Study (HRS), se evaluaron a 3305 adultos trabajadores, de 50 años o más. Se utilizó un diseño retrospectivo de panel longitudinal bienal representativo. Teniendo como resultados que los empleados que percibían su trabajo como: alto en demandas de esfuerzo psicológico y físico; bajo en apoyo y recompensas obtenían un riesgo de lesiones doblemente mayor, en comparación con aquellos en centros de trabajo con bajas demandas, alto apoyo y recompensas superiores.

Según Leyton y Valdés (2017) en Chile, buscaron realizar un método de prevención e intervención de riesgos psicosociales que se identificaron en un establecimiento de salud pública, el estudio fue cuantitativo de corte transversal. Efectuó un muestreo por agrupaciones, consiguiendo 141 sondeos suministrados al personal estudiado. Obteniendo como conclusión que el hospital de alta complejidad tiene, el 90 % de las 20 subdimensiones valoradas, que determinan un riesgo superior al adecuado para los habitantes de Chile, para el cuidado primario el producto fue de un 85 %, y para el hospital de mediana complejidad un 70 %. Llegando a la conclusión, que los servicios de salud estaban en posición alto de riesgo psicosocial, porque tenían una mayor presión y por consiguiente mayor riesgo en la salud del personal laboral. El estudio aporta al trabajo de investigación datos que corroboran, que existe riesgos psicosociales en cualquier entidad o institución del estado, indicándonos que los trabajadores se encuentran por la labor que se le asigna en un alto riesgo, por la tensión que se vive en el quehacer diario del trabajo.

Fernández y González (2017) realizaron una investigación en España, tuvo como meta determinar el estrés y los riesgos psicosociales relacionados al cargo laboral y el burnout en los residentes en el servicio de urgencias; su método de estudio fue analítico - transversal y participaron 42 médicos residentes que realizan guardias en el Hospital Universitario San Cecilio, Granada. Se utilizó el cuestionario de Perceived Stress Scale para calcular el estrés, el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el deterioro profesional y el cuestionario de CopSoQ-ISTAS21 para hallar los riesgos psicosociales en el trabajo. Obteniendo como conclusión, que la situación de los residentes es mala para su ejercicio profesional esto por los elevados riesgos psicosociales vinculados a su cargo laboral. El estudio citado hace mención a las descripciones hipotéticas deductivas de la presente investigación, que indica que, a mayor exposición de stress, mayor será la posibilidad de encontrar mayores factores asociados.

En Portugal, los autores Lopes y Santos (2017) buscaron delimitar las causas psicosociales vinculado con las limitaciones en la estructura de ocupación que obstaculizan con el bienestar de los trabajadores. La intención de la investigación fue determinar el riesgo psicosocial en 59 maestros de instrucción superior. Su trabajo fue empírico, en el que se usaron los instrumentos de la escala de angustia psicológica de Kessler (K10) y la escala psicosocial de Copenhague (COPSOQ, versión mediana) para obtener los datos estudiados. El estudio de las diferentes subescalas dieron a conocer riesgo psicosocial, revelando que los educadores están en condición de inseguridad. (2017, p. 22-33)

En lo nacional, se vieron investigaciones hechas en varios lugares del Perú, de los que se ubican los siguientes trabajos:

El estudio realizado por Broncano y Justa (2018) en Lima, sostienen como propósito definir el vínculo que cumplen los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras de una clínica de Lima. El análisis es de orientación cuantitativo - correlacional y de corte transversal. El trabajo se conformó por 50 trabajadoras. Los cuestionarios usados se conformaron por: el test de Factores Psicosociales en el Trabajo y la escala de Estrés laboral de la OIT-OMS. El producto obtenido fue: las capacidades de los factores de riesgo psicosocial se encuentran ligadas con el estrés laboral. Las relaciones efectivas son: demanda laboral, contenido laboral, propiedades ocupacionales, exigencia en el trabajo y papel académico; por otro lado, las relaciones perjudiciales son: propiedades del centro de labor, intercomunicación y retribución por productividad (2018).

Según Gonzales (2017) en su investigación realizada en Alto Talara, busco delimitar la correlación que observa los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de una compañía de oficios comunes de Alto-Talara, el muestreo fue no probabilístico intencional, constituida de 200 sujetos de género masculino de 25 a 60 años de edad. El trabajo fue cuantitativo, no experimental-transaccional, descriptivo y correlacional.

Los resultados refieren que no hay nexo de por medio de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de una compañía de oficios comunes (2017).

En un análisis realizado en Arequipa por Vela (2017) se pudo establecer el vínculo entre factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y rendimiento en empleados de la SUNARP, conformada por 52 trabajadores. El diseño fue no experimental, de tipo correlacional transversal, se evaluó con los Instrumentos de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana (2010) y el test de Estrés Laboral de Pietro y Trucco (1995). Se concluyó que hay una correlación relevante de los factores de riesgo y estrés laboral, señalando que a considerable riesgo psicosocial mayor estrés laboral y un vínculo valioso negativo entre factores de riesgo psicosocial y rendimiento, marcando que a considerable riesgo psicosocial marcado mínimo será el rendimiento en el trabajo.

A su vez en el departamento de Huancayo Solano (2017) ejecuto un trabajo con el propósito de reconocer la incidencia y causas involucradas al riesgo psicosocial en el servicio de emergencias de un hospital, con una muestra de 54 trabajadores de salud. Uso el tipo de investigación cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal, los evaluó con el cuestionario ISTAS 21. El resultado demostró que el 100% de los encuestados están expuestas a una determinada dimensión de riesgo psicosocial. El 65% de los trabajadores más arriesgado fue el personal médico, con riesgos de doble presencia, calidad de liderazgo, y soporte colectivo de superiores.

Por último, en Trujillo Lujan Linares. (2017) en su investigación quiso determinar la influencia del estrés referente al desenvolvimiento en el trabajo, con una población de 50 trabajadores. El trabajo es de corte descriptivo transaccional. En la recopilación de cifras se usó la técnica de encuesta empleada.

De acuerdo a la comparación de los datos conseguidos, se precisa que el estrés influye mucho en el ejercicio del empleado; también se verificó que el citado nivel es superior, porque a mayor grado de estrés el cumplimiento en el trabajo reduce los cuales revelan un 54% de empleados con grados de estrés relevantes, asimismo un 80% de empleados con un débil nivel de desenvolvimiento laboral.

El sustento teórico para explicar las variables son las siguientes:

El concepto estrés es un tema actual, que algunos escritores como Hans Selye señalan que la palabra inglesa stress, se presentó al habla común como distrés, y la primera sílaba se olvidó por la utilización. El vocablo ha estado vigente en la lengua inglés desde el siglo XV, apunta que el significado se refiere: a la acción vinculada con la presión puede verse atractiva o áspera; la intranquilidad es muchas veces desagradable. Otros autores refieren que el estrés actúa sobre el individuo a modo de fuerzas exteriores, la cuales se usan para explicar las disposiciones visibles a las que las transformaciones fisiológicas son una contestación acumulativa.

Otra definición de estrés que nos parece que acoge en alguna medida la mayoría de definiciones, es la siguiente “es la adecuación de la persona natural a exigencias visibles, a la extensión corporal para enfrentar y una condición del cuerpo con señales físicos, psicológicos, etc.” (Osorio & Cárdenas, 2017, p. 82).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que: se producen mayores valores a origen de la existencia de un aumento de empleados que padecen estrés laboral. Es por ello que los empleados presentan desánimo, fatiga, angustia, estrés, descuido de ganancias y despido, lo cual les puede ocasionar un padecimiento mental. Para los laboradores los costos se interpretan en mínimo rendimiento, mayores tarifas de giro laboral y altas tarifas de valor en la elección de sujetos. Conforme a los gobiernos, los valores incorporan pagos de atención médica, seguridad social, asistencia en salud mental, retribución de seguros y disminución en las utilidades nacionales (Patlán, 2019, p. 1).

Todos en un momento de nuestras vidas sufrimos estrés, verdaderamente es un problema en aumento, sobre todo a nivel laboral. En ocasiones, la sociedad lo ve como algo natural y normal, olvidando sus graves consecuencias ya que, en ocasiones, llegan a ser mortales. Dada la repercusión y la gravedad de los grandes estragos del estrés, es bueno verlo como una enfermedad; y no olvidar que el estrés llega a ser cinco veces peor que el alcohol y el tabaco juntos, sobre todo por sus consecuencias médicas, porque agrava enfermedades previas e incluso produce enfermedades (Lacosta, 2019, p. 1).

Respecto a los factores psicosociales se dice que en el momento que comienzan a desfavorecer la tranquilidad y plenitud del trabajador se nombran factores de riesgo o estrés, esto porque se descubren a modo de causantes del estrés laboral y tensión que, a su vez, producen respuestas de inadecuación en el ambiente de trabajo (Benavides, 2002).

Por otro lado los factores psicosociales son situaciones vinculadas a la institución, la capacidad de labor y la elaboración de ocupaciones que actúan directamente en la salud y la ejecución del trabajador. Dichos componentes se determinan por expandirse en lugar y periodo, son complejos de objetivar, tiene consecuencias por encima de otros riesgos como incidentes y efeciones, tiene insuficiente dimensión legal, son medidos por diferentes elementos y son complejos de influir (Prado, 2019); (Moreno, 2014).

Los riesgos psicosociales laborales son descritos a modo de condiciones laborales, ya que sostienen alto riesgo perjudicial para el bienestar del personal laboral de forma física, comunitario y mentalmente. Estos afloran del desorden, pesimo interrelacion social, defecto de plan y misión laboral, los cuales se evidencian inmediatamente, ocasionando: estrés, cansancio y depresión. (Camacho y Mayorga, 2017); (Trabajo, 2019).

También podemos mencionar a Mansilla que indica lo siguiente: “ante cualquier dificultad laboral no el íntegro del personal laboral lo soportan de igual manera, porque los trabajadores tienen propias características que describen la dimensión y esencia de sus reacciones y de los efectos que causara” (2012, p. 24). También manifiesta que: “los riesgos psicosociales abarcan mucho más de un tercio de las desgracias y dolencias en el trabajo”; un 17% de las bajas laborales están asociadas a lo mencionado, también señala que el 30% de los empleados europeos padecen estrés laboral (2012, p. 25).

Moreno (2014) refiere que el grupo de particularidades obtaculizan la neutralidad, apreciación y cambio del cometido, el cual origina que los factores de riesgos psicosociales son complicados de dirigir, aunque es indispensable investigar tácticas que admitan confrontarlos para desarrollar la salud global y el crecimiento profesional del trabajador.

Las dimensiones por la cual seran medidas los factores psicosociales en el trabajo son:

1. Condiciones del lugar de trabajo, García y Gil (2016) hablan de la relación del ambito de trabajo y la distribucion de bienes para el desempeño de las responsabilidades cotidianos, herramientas de trabajo y su conservacion, así como infraestructura, existencia de iluminacion y estruendo.
2. Carga de trabajo, Moran y Gil (2016) mencionan que es el deficit de tiempo para acabar de forma eficaz las tareas delegadas en un dia de labor, esto de acuerdo a cuantas personas se atienden en su horario de trabajo.
3. Contenido y características de la tarea, dicen Moran y Gil (2016) hacen alusion al nivel de acciones que cumple cualquier empleado al contestar a las obligaciones y perspectivas del mismo.

4. Exigencias laborales, según Llanquecha y Marín (2018) hacen mención a la opresión exagerada y el castigo de parte del jefe, asimismo el abandono de la intervención e intercambio de palabras, que origina que el trabajador se niegue a hablar de lo que siente. En medio de estas demandas se encuentran dos componentes que son: cualitativos (demandadas sentimentales) y cuantitativos (suma, equilibrio y asignación laboral).
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera, Llanquecha y Marín (2018) hacen mención a la libertad del personal, aquí se investiga la limitación del empleador en dirección al mejoramiento, desenvolvimiento y el juicio del empleado, así como la inseguridad o estancamiento de su carrera profesional.
6. Interacción social y aspectos organizacionales, según García y Gil (2016) este se liga a la solidaridad, interacción de vínculos interpersonales entre empleadores y personal que labora (clima laboral), a la separación colectiva y probables disputas entre colaboradores.
7. Remuneración de rendimiento, Llanquecha y Marín (2018) dicen que en el momento que la compañía impone al trabajador a varianzas arbitrarias como: agravio laboral, inestabilidad, pagos disminuidos, faenas separadas y carencia de empatía, los empleados no responden de manera apropiada, por otro lado si dichas varianzas son positivas el empleado reacciona de manera eficaz dentro del trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo y nivel

Se define de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional porque se enfocó en describir y seleccionar las características más importantes del estudio con el propósito de estudiar el vínculo de ambas variables. (Bernal, 2010, p. 113-114).

Diseño

Es de diseño no experimental y transversal porque el propósito es facilitar un estudio en cierta circunstancia de la correspondencia no causal dentro los niveles de estrés y los factores de riesgo psicosocial laboral (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Estrés: Una de las definiciones de estrés que acoge en alguna medida la mayoría de definiciones, es que el estrés es la adecuación del ser humano a exigencias ambientales, es la capacidad que tiene el organismo para enfrentar una fase del organismo que contiene manifestaciones somáticas y psicológicas (Osorio y Cárdenas, 2017, p. 82).

Factores de riesgos psicosociales: Son situaciones que están ligadas a las reacciones del ser humano dentro del ambiente donde se desarrolla, su correlación con la vitalidad laboral procede posiblemente del periodo de los 70s, la cual a través del tiempo han ido desarrollándose de manera concurrente, el tema ha obtenido diversidad, extensión y dificultad, pero a la vez indeterminación y confusión. Probablemente, hoy en día hay más términos que se usan para explicar sobre el tema mencionado; que mientras transcurre el tiempo este concepto se ira enriqueciendo de diferentes definiciones los cuales ayudaran a su estudio de forma inmediata y rápida (Moreno y Baez, 2010).

Definición operacional

Estrés: Esta variable será medida a través de la puntuación de adecuación de los niveles de estrés laboral OIT/OMS, que tiene 25 ítems, y estará calificada por las siguientes valoraciones: (1) nunca, (2) raras veces, (3) ocasionalmente, (4) algunas veces, (5) frecuentemente, (6) generalmente y (7) siempre.

Factores de riesgos psicosociales: La variable será medida a través del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, adaptación de Manuel Pando Moreno. La cual está compuesta por 7 dimensiones y 46 ítems. La cual será calificada de la siguiente manera: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) casi siempre y (4) siempre.

Dimensiones

Estrés

Consta de 7 dimensiones: Clima organizacional (con 4 ítems), estructura organizacional (con 4 ítems), territorio organizacional (con 3 ítems), tecnología (con 3 ítems), influencia del líder (con 4 ítems), falta de cohesión (con 4 ítems) y respaldo del grupo (con 3 ítems).

Factores de riesgos psicosociales

Está compuesta por 7 dimensiones las cuales son: Condiciones del lugar de trabajo (con 9 ítems), carga de trabajo (con 5 ítems), contenido y características de la tarea (con 7 ítems), exigencias laborales (con 7 ítems), papel laboral y desarrollo de la carrera (con 6 ítems), interacción social y aspectos organizacionales (con 9 ítems), remuneración del rendimiento (con 3 ítems).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Está conformada por 99 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo distrito de Anta, provincia de Cusco, cuyas edades oscilan entre 18 y 60 años edad.

Muestra

Es un subconjunto con las características principales de la población, sirviendo como representación una cantidad aceptable (López, 2004). Al ser una población pequeña, la muestra estuvo compuesta por 99 trabajadores. Es de tipo censal ya que se incorporará al 100% de los residentes. En tal significado se afirma que el modelo censal es en el cual el total los sujetos de investigación son requeridos como muestra (Ramirez, 1997, p. 77).

Criterios de inclusión

- Trabajadores mayores de entre 18 a 60 años de edad.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de vacaciones o en licencia.
- Trabajadores que no desean participar voluntariamente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recaudación de información se empleó la técnica de encuesta la cual según García Ferrando (1993), lo define como técnica que maneja un grupo de técnicas homogéneas de una investigación por la cual reúne y examina varios datos de una población determinada, del cual se pretende analizar, explicar y demostrar una serie de particularidades.

También se usó la técnica de recolección, ya que los datos fueron obtenidos en un formato digital y de manera virtual, esto ayuda al investigador a tener una mejor visibilidad y facilidad del registro en forma inmediata y automatizada ya que los datos van surgiendo instantáneamente solo basta hacer un clic para poder verlos. Smith (2003) menciona que los rasgos peculiares del intercambio de información mediada por ordenador es de aquellos que deja una evidencia duradera, es decir, una pista electrónica que puede contribuir a una información minuciosa acerca de cualquier investigación, a la cual las personas pueden acceder de manera on-line (p. 229).

Ficha técnica de la variable 1: Estrés

Nombre: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS).
Autores: John M. Ivancevich.
Año: 1989
Origen: Estados Unidos
Ajuste Perú: Mg. Ángela Suarez (2012).
Administración: Individual y colectiva.
Aplicación: Población laboral a partir de los 18 años.
Número de ítems: 25 ítems
Tiempo: 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones: Evaluación 7 niveles del estrés laboral:

Reseña histórica

Creado en 1989 por John M. Ivancevich & Michael T. Matteson en Estados Unidos conjuntamente con la OMS/OIT, después Medina, Preciado y Pando aplicaron el instrumento en México, donde obtuvieron que el estrés laboral es mayor en las mujeres. Por otro lado, Siegrist (1996) en España aplicó el cuestionario a 296 personas no obteniendo una teoría de Desbalance – Esfuerzo/Recompensa, que fueron tomados en cuenta por los investigadores Díaz y Fledman en Venezuela logrando una consistencia entre esfuerzo y recompensa. En Perú Rivero (2009), investigó la prevalencia del estrés laboral utilizando el instrumento de Estrés Laboral de la OIT-OMS en empleados asistenciales de la dirección de salud obteniendo que los mayores de 30 a 39 años y de sexo femenino son los más afectados por el estrés y por último el ajuste peruano que fue realizado por la Lic. Ángela Suarez en el año 2012, que engloba los niveles del estrés laboral en 25 ítems.

Consigna de aplicación

No hay límite de tiempo para contestar a la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Por lo general los evaluados terminan el cuestionario alrededor de los 15 a 20 minutos. El instrumento permite ser administrado de manera individual y colectiva. Los procedimientos tienen que ser inspeccionados detenidamente con anterioridad antes de suministrar el cuestionario.

Calificación del instrumento

La puntuación estimada se califica según a la escala Likert, ya que el cuestionario asigna a cada respuesta una numeración como es 1 = que se define como “nunca” es origen del estrés, 2 = se define como raras veces posee una fuente de estrés, 3 = se define como ocasionalmente origina estrés, 4 = se define como algunas veces origina estrés, 5 = se define como frecuentemente causa estrés, 6 = se define como generalmente origina estrés, 7 = se define como siempre origina estrés.

Propiedades psicométricas originales

El test de estrés laboral presenta un 84% de validez, el cual resulta relevante, y obtuvo una confiabilidad realizada por el procedimiento de permanencia interior de alfa de Cronbach, con coeficiente de 0.92 que acepta indicar que los factores de riesgos psicosociales son muy confiables.

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú el cuestionario de estrés laboral cuenta con una validez de 65% general y 0.37 de validez por ítems. La confiabilidad del test de Estrés laboral se calculó a través del índice de consistencia interna el Alpha de Cronbach que alcanzó un nivel de 0.966, el cual precisa la confiabilidad del cuestionario.

Propiedades psicométricas del piloto

El producto se corrobora con la prueba piloto que se aplicó a una pequeña muestra de la población asignada compuesta por 50 trabajadores, para identificar y determinar la consistencia de los datos obtenidos y eliminar la posibilidad de problemas en los ítems. Para la validez del instrumento se realizó un análisis factorial en la cual se buscaron las varianzas y se obtuvo como resultado que tiene una varianza de ítems $V_i = 44.6\%$ y una varianza total $V_t = 53\%$, esto se midió a través de la correlación r de Pearson lo cual nos indica que hay una varianza común, esta relación viene expresada por el coeficiente de correlación r de Pearson, que elevado al cuadrado (r^2) expresa la proporción de varianza común o de variación conjunta. Si la correlación entre estos dos ítems es de .80, esto quiere decir que tienen un 64% de varianza (variación en las respuestas) común (Morales, 2011).

Para este fin utilizaremos el coeficiente Alfa de Cronbach que nos permitió determinar la permanencia interior, fundamentado en el promedio de las relaciones entre los ítems, asimismo se usara para saber cuál es la fiabilidad del instrumento de evaluación. El estudio de los resultados empieza calculando la serie de consistencia interna del cuestionario, por medio Alfa de Cronbach el cual indica que el instrumento es confiable por poseer el valor >0.6 o >0.8 , que es aplicable al Cuestionario de Estrés Laboral (OIT), porque el Alfa de cronbach fue de 0.6, el cual precisa que la herramienta sostiene buena confiabilidad. En el análisis de la confiabilidad y consistencia se obtuvo un Alfa = 0,6, el cual determina que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Ficha técnica de la variable 2: Factores de riesgos psicosociales.

Nombre:	Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
Autores:	Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez.
Año:	2006.
Procedencia:	México.
Adaptación Perú:	Manuel Pando Moreno (2016).
Administración:	Cuestionario individual y autónomo.
Aplicación:	Cualquier tipo de trabajo
Numero de ítems:	46
Tiempo:	20 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Consta de 7 dimensiones para evaluación.

Reseña histórica

Fue creado por la Dra. Noemí Silva Gutiérrez en el 2006 en México – Guadalajara como el test de “Factores psicosociales en el trabajo académico”. Esto se refiere a que, el test inicial sostuvo a manera de determinación la valoración de los primordiales factores de riesgo en el entorno profesional académico. La finalidad del cuestionario fue conseguir los niveles en el que los empleados son exhibidos y notan circunstancias desfavorables en su centro de desempeño laboral. La proposición primera tenía 7 dimensiones y 50 ítems en su totalidad. Aunque, en esta investigación se usó la adecuación de la versión primera que se realizó por Pando, Varillas y Aranda, en el año 2016 y esta conformada por 46 ítems que mantiene las 7 dimensiones. Siendo dicha versión la más empleada y recomendada, porque es adaptable a cualquier población de empleados y no únicamente en el área académico, porque se validó en empleados de Lima, Arequipa y Trujillo, que trabajan en edificación, producción de tejidos, ocupación educacional, salubridad, minería, pesca y agroindustria, etc.

Consigna de aplicación

No hay tiempo específico para contestar el cuestionario de factores de riesgos psicosociales. No obstante, la mayor parte de los examinados terminan el test en 15 o 20 minutos, pero siempre se debe facilitar el espacio necesario para que logren contestar el cuestionario sin estar presionados si en algún momento se nota que una persona se ve despistado, el evaluador tiene que brindarle ayuda y darle ánimos. El cuestionario de factores de riesgos psicosociales, puede ser administrado personal o colectiva. Los recursos explicados tienen que ser verificados detenidamente previo a empezar a suministrar el cuestionario.

Calificación del instrumento

La finalidad del cuestionario es saber la exhibición en que se localiza un empleado en su cargo laboral con relación a las 7 dimensiones de los factores de riesgos psicosociales laborales. Esta serie consiste en segmentaciones de los niveles del estrés en mínimo, medio y superior. El total de las interrogantes cuentan con cinco categorías de respuesta dentro de una escala Likert y para cada una se le otorgara una puntuación las cuales son: siempre = 4, la mayoría de veces = 3, algunas veces = 2, sólo unas pocas veces = 1, nunca = 0.

Propiedades psicométricas originales

El cuestionario mencionado tiene una validez de 38,5%. La fiabilidad realizada por el procedimiento de consistencia interna del alfa de Cronbach, se encuentra con un coeficiente de 0.95 de varianza explicada, la cual señala que el factor de riesgo psicosocial es muy confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

El test de factores de riesgos psicosociales presenta un nivel de validez = 58.9% y con una confiabilidad obtenido por el Alfa de Cronbach = 0.9, el cual hace que el cuestionario sea relevante.

Propiedades psicométricas del piloto

El producto se corrobora con la prueba piloto que se aplicó a una pequeña muestra de la población asignada compuesta por 50 trabajadores. Para la validez del instrumento se realizó un análisis factorial en la cual se buscaron las varianzas y se obtuvo como resultado que tiene una varianza de ítems $V_i = 53\%$ y una varianza total $V_t = 66\%$, esto se midió a través de la correlación r de Pearson lo cual nos indica que hay una varianza común, esta relación viene expresada por el coeficiente de correlación r de Pearson, que elevado al cuadrado (r^2) expresa la proporción de varianza común o de variación conjunta. Si la correlación entre estos dos ítems es de $.80$, esto quiere decir que tienen un 64% de varianza (variación en las respuestas) común (Morales, 2011). En el análisis de la confiabilidad y consistencia se halló a través del Alfa de Cronbach $= 0,6$, el cual determina que el instrumento tiene una buena fiabilidad. Esto se determinó por la valorización de >0.6 ó >0.8 , este valor, es ajustable al test de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se ejecutó una elección de las evaluaciones a usar para determinar las variables de la investigación, después, se envió las respectivas autorizaciones a firmar por los autores de cada cuestionario para poder utilizar dichas escalas con fines académicos, seguidamente, se realizó la virtualización de los instrumentos por la coyuntura en la cual nos encontramos actualmente; para el análisis piloto se pidió el consentimiento a la institución evaluada. La población y la muestra final estuvo constituida por el 100% de la población, posteriormente se les solicitó un consentimiento de los implicados para la valoración de sus respuestas, posteriormente se envió el link de la evaluación para tasar sus respuestas. Con la evaluación ya tomada se realizó una base de datos nos sirvió para desarrollar la comparación e interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron realizando descripciones e inferencias del resultado obtenido en la administración de los diferentes cuestionarios de evaluación. Para este fin se usó el factor de relación Pearson (r), esta es una evaluación que calcula el vínculo estadístico de dos variables continuas. El factor de correlación consigue coger categorización de valores de +1 a -1. Un valor de 0 manifiesta que no existe ligación entre las dos variables. Asimismo, se utilizó el factor de precisión (r^2), que es la dimensión de la varianza absoluta de la variable demostrada por la regresión. Denominado asimismo R cuadrado y es usado para evidenciar la bondad de la adaptación de un ejemplo a la variable que se procura interpretar. De la misma forma se usó el gráfico de dispersión para poder observar si hay algún tipo de correspondencia entre dos variables. Las cifras conseguidas se procesaron con el esquema estadístico Microsoft Excel versión (v19.0), con el que se obtuvo estadísticas de tipo descriptivas e inferenciales, para definir las particularidades de la muestra y explicar la información para obtener: frecuencias, media, mediana, moda, y desviación estándar (Castañeda, 2010).

3.7. Aspectos éticos

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017), habla acerca de la deontología profesional, en la cual resguarda los principios de formación del psicólogo en la cual la confidencialidad es primordial en cualquier estudio, esto para no desfavorecer a los participantes del estudio, para esto se realiza el permiso informado continuando con la exposición del mismo que se manifiesta en la asamblea de Helsinki para dar a conocer todas las preguntas de los individuos evaluados. De tal forma, Pedrazas (2016), menciona que los aspectos referente a la sanidad mental, físico y de estabilidad de las personas evaluadas son muy importantes, por eso se toma en cuenta; el anonimato de cada persona; por lo que sus datos serán resguardados. Las confidencialidades de los resultados serán tratados meticulosamente, estos no serán mostrados. La imparcialidad, al desarrollar el análisis de los resultados se hará de modo exclusivista para cada participante, siguiendo los datos cuantitativos y comprobables.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variable estrés y factores de riesgos psicosociales

Variables	Shapiro-Wilk		
	Escalas	w	p
Estrés Laboral	Condiciones del lugar de trabajo	0.989	0.584
	Carga de trabajo	0.98	0.124
	Contenido y características de la tarea	0.984	0.27
Factores de riesgos psicosociales	Exigencias laborales	0.973	0.035
	Papel laboral y desarrollo de la carrera	0.986	0.361
	Interacción social y aspectos organizacionales	0.984	0.25
	Remuneración del Rendimiento	0.991	0.07

Nota. Sig. = P; W=valor que oscila entre 0 y 1.

En la Tabla 1, se observa que se usó para el análisis de normalidad Shapiro-Wilk por su superior potencia estadística, las dimensiones de las variables de estrés y factores de riesgos psicosociales tienen p mayores a 0.5, es decir que las distribuciones de las variables son normales por el que se utilizó el coeficiente de relación de Pearson que funciona de manera eficaz con las variables cuantitativas (Handbook, 2014).

Tabla 2:*Relación entre estrés y riesgos psicosociales*

Variables	Bienestar Psicológico			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés Laboral	.5	.003	.3	2.635

Nota. H_0 es altamente significativo; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 2, se observa el coeficiente de correlación lineal entre la variable estrés y factores de riesgos psicosociales “ $r = 0.5$ ”, lo que nos indica que hay correlación significativa directa moderada entre estas dos variables. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 3:*Relación entre estrés y condición de lugar de trabajo.*

Variables	Condiciones de lugar de trabajo			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés Laboral	0	0	0	2.86

Nota. H_1 Nota. H_1 es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 3, se observa el coeficiente de correlación lineal entre la variable estrés y condición de lugar “ $r = 0$ ”, lo que nos indica que no hay correlación significativa directa entre estas dos variables. Esto nos indica que los trabajadores de la Municipalidad de Limatambo no se dejan influenciar por los factores relacionados a las condiciones el lugar como son: ruido, iluminación, temperatura, higiene del área, exposición a gases, exposición a microbios, espacio adecuado, hacinamiento, equipo y material necesario; al no ser perjudiciales para su labor estos elementos mencionados líneas arriba, podemos deducir que no se convertirán en elementos estresor. Asimismo, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 4:*Relación entre estrés y carga de trabajo.*

Variables	Carga de trabajo			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés laboral	.5	.003	.3	2.675

Nota. H₂ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 4, se observa el coeficiente de correlación entre la variable estrés y carga de trabajo “ $r = 0.5$ ”, lo que nos indica que hay correlación significativa directa moderada entre estas dos variables. Nos muestran una relación lineal positiva moderada, ayudándonos a determinar que existe una correlación entre la demasía de funciones en la jornada, exigencia de labor no correspondiente al nivel de conocimiento y capacidades, jornada de funciones superior a las 8 horas frecuentes, labores los términos de semana y durante vacaciones, mínimas ocupaciones, situaciones que se convierten en estresor y generan en los trabajadores factores de riesgo de adquirir alguna enfermedad producto del estrés. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 5:*Relación entre estrés y características de la tarea.*

Variables	Contenido y características de la tarea			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés Laboral	.4	0.000	.2	2.750

Nota. H₃ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 5, se contempla el factor de relación de la variable estrés y características de la tarea “ $r = 0.4$ ”, lo que nos indica que hay correlación significativa directa débil entre estas dos variables. Es decir que el trabajo repetitivo, problemas de comportamiento hacia los compañeros, incompetencia para aumentar inteligencia y capacidades nuevas, involucramiento en planes. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 6:*Relación entre estrés y exigencias laborales.*

Variables	Exigencias laborales			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés laboral	0	0	0	2.625

Nota. H₄ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 6, se observa el factor de relación de la variable estrés y exigencias laborales es “ $r = 0$ ”, lo que nos indica que no hay correlación significativa directa entre estas dos variables. Es decir que las exigencias laborales como la labor difícil, elevado grado de concentración, mantener varias horas, uso de verbalización persistente, impulso óptico duradero, demanda de inventativa, exigencia para incorporarse, implementadas por la Municipalidad Distrital de Limatambo no ejerce la posibilidad de la aparición de estresores. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 7:*Relación entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera.*

Variables	Papel laboral			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés laboral	0	0	0	2.704

Nota. H₅ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 7, se observa el coeficiente de correlación entre la variable estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera “ $r = 0$ ”, lo que nos indica que no hay correlación significativa directa entre estas dos variables. Nos permite examinar la correspondencia de la variable estrés y la variable papel laboral y desarrollo de la carrera, donde se puede observar que las dos variables no están relacionadas, podríamos inferir que los trabajadores se encuentran conformes con realización de tareas que no son de su gusto, no les interesa la formación profesional. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es grande ya que es mayor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 8:*Relación entre estrés e interacción social.*

Variables	Papel Laboral			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés Laboral	0	0	0	0.096

Nota. H₆ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 8, se verifica el factor de correspondencia entre la variable estrés e interacción social “ $r = 0$ ”, lo que nos indica que no hay correlación significativa directa entre estas dos variables. Se identifica con claridad de forma gráfica que no existe relación entre las dos variables, lo que nos hace interpretar en los datos, que la interacción social no es un componente que afecte en forma negativa a los empleados de la Municipalidad Distrital de Limatambo. Asimismo, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es pequeño ya que es menor a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 9:*Relación entre estrés e remuneración del rendimiento.*

Variables	Remuneración del rendimiento			Cohen
	r_s	p	r^2	d
Estrés Laboral	.5	.003	.3	0.277

Nota. H₇ correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 9, se observa el coeficiente de correlación entre la variable estrés y remuneración “ $r = .5$ ”, lo que nos indica que hay correlación significativa directa moderada entre estas dos variables. El cálculo del coeficiente de correlación línea efectuado expresado en la tabla 9; confirma que hay una relación positiva entre ambas variables, si bien la correlación existe entre ambas es moderada, lo que implica que la Inconformidad salarial, y los programas de estímulos económicos, si afectan a la aparición de situaciones de peligro que pueden convertirse en estrés. Por otro lado, se obtuvo de manera general y por indicadores que el tamaño del efecto TE es pequeño ya que es menor a .10 (Domínguez, 2018).

V. DISCUSION

En la investigación se verifica y se sustenta en que varios autores concuerdan con lo estudiado y, por otro lado, también se observa que hay autores que también no concuerdan con lo encontrado en esta investigación y los que se asemejan a lo investigado son las siguientes investigaciones:

La presente investigación tomo significancia con la creciente problemática que es el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales que lo involucran, obteniendo como resultado que existe una relación significativa directa ya que los trabajadores sienten más estrés frente a los factores y riesgos psicosociales de su medio de trabajo lo que se corrobora con los resultados de Henao (2018), que obtuvo como resultado que el alto estrés se producía cuando las condiciones eran altas en la demanda psicológica y bajo control en la toma de decisiones (riesgos psicosociales), estos resultados son similares a los obtenidos a esta investigación, ya que se obtuvo que el estrés está relacionado en forma significativa directa y moderada con los factores de riesgos psicosociales.

La investigación determinó que el estrés tiene una relación significativa directa con los factores de riesgos psicosociales, lo que nos podría indicar a mayor estrés, mayores riesgos psicosociales. Lo cual se relaciona con la investigación de Fernández y Gonzales en el 2017, en un estudio que realizaron en España, se encontró similitud porque concluyeron que a mayor exposición de estrés mayor será la posibilidad de encontrar mayores factores de riesgo.

En relación con esta investigación realizada de estrés y factores de riesgos psicosociales en la Municipalidad Distrital de Limatambo podemos determinar que el estrés laboral no está asociado en su totalidad a los factores de riesgos psicosociales, lo cual discrepa con la investigación de Broncano y Justa (2018), que obtuvo como resultado que los factores de riesgos psicosociales están asociados con el estrés laboral; esto nos podría indicar que el tipo de labor genera determinadas condiciones para la aparición del estrés laboral, por consiguiente, generar riesgos psicosociales.

En esta investigación se determinó que el estrés en forma leve y moderada esta relación con algunos riesgos psicosociales; lo cual difiere de esta por completo, la investigación desarrollada por Gonzales (2017), donde se buscó identificar la correlación entre riesgo psicosocial y estrés en una empresa de servicios generales, obteniendo como resultados que no existe relación significativa directa entre factor de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Por último, en la presente investigación se encontró algunos factores de riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral débil y moderado que se asemeja en forma parcial al estudio de la relación de factores de riesgos psicosociales, estudio laboral y productividad, realizado por Vela (2017), que obtuvo como resultados que existe una relación significativa entre los factores de riesgo y el estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa directa entre el estrés y los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

SEGUNDA: No existe correlación significativa directa de manera específica entre estrés y condiciones del lugar de trabajo, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo, de manera específica se determinó que no hay correlación directa.

TERCERA: Existe una relación significativa directa moderada entre estrés y carga de trabajo, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo,

CUARTA: No existe relación significativa directa entre la variable estrés y contenido y características de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo, porque específicamente el coeficiente de correlación lineal es directa débil.

QUINTA: No existe relación significativa directa entre la variable estrés y exigencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo, ya que el coeficiente de correlación lineal es nulo.

SEXTA: No existe relación significativa directa entre la variable estrés y papel laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

SETIMA: No existe una relación significativa entre la variable estrés e interacción social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

OCTAVA: Existe correlación significativa directa entre la variable estrés y remuneración del rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo, porque específicamente la correlación lineal es directa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El jefe de personal de la municipalidad de Limatambo debe implementar programas para fortalecer las condiciones de trabajo a fin de mejorar desempeño laboral de sus trabajadores.

SEGUNDA: El Gerente de Administración de la Municipalidad debe persuadir al jefe de recursos humanos para que se cumplan estrictamente los horarios de trabajo, esto para cumplir estrictamente con la dedicación de cada trabajador.

CUARTA: El jefe de recursos humanos debe mantener las características de exigencias de trabajo, que se vienen implementando en la institución. También se debe implementar programas o talleres para el desarrollo de habilidades sociales para lograr la eficacia de la correcta comunicación entre trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.

QUINTA: Es importante que el gerente Municipal mantenga los roles laborales asignados a los trabajadores de la Municipalidad, para no causar malestar entre los mismos.

SEXTA: El Alcalde distrital de Limatambo debe evaluar la posibilidad del aumento de honorarios para los empleados, de acuerdo al rendimiento y cargo que desempeñan dentro del trabajo.

REFERENCIAS

- (INSHT), I. N. (2015). *Instituto Nacional De Seguridad e Higiene En El Trabajo gestión del estrés y de los riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Buenas+practiclas+en+gestio+n+del+estres.pdf/125ead84-7b54-4f3b-9143-ba0dad70efd0>
- Alegre, C., & Elena, M. (23 de Junio de 2015). *Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6096>
- Amutio, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: Un programa de manejo a Nivel individual /grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 20(1)., págs. 77-93. .
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martinez, J., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, págs. 16, 222-229.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Borges, S. L., Santos, C., Saraiva, A., & Pocinho, M. T. (2018). Psychosocial risks evaluation factors: study with higher education teachers. *Revista Portuguesa de Investigaçãõ Comportamental e Social.*, 22-33.
- Castañeda, M. (2010). *Procesamiento de analisis de datos y analisis estadisticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Cladellas Pros, R., Castelló Tarrida, A., & Parrado Romero, E. (14 de 02 de 2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 53-59. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. . Obtenido de http://cpsp.io/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ginebra: Editorial Mc Graw Hill. 8va edición. (3era en español).
- Estefanía Osorio, J., & Cárdenas Niño, L. (01 de 01 de 2017). Estrés laboral. *Diversitas*, 81-90. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Estefanía Osorio, J., & Cárdenas Niño, L. (28 de 03 de 2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Fernández Prada, M., González Cabrera, J., & Concepción Iribar Ibabe. (26 de 5 de 2017). Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias. *GACETA MÉDICA DE MÉXICO* , 452-460. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi>
- Gonzales, E. E. (2017). *Factores del riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una Empresa de Servicios Generales del Alto Talara*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10645>
- Hernandez, & Fernandez. (2018). *Metodología de la investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . Mexico: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Ignacio, B., & Justa, E. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada de Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18238/Broncano_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jettinghoff, & Houtman. (2008). *Sensibilizando sobre el Estres Laboral en los países en desarrollo*. Mexico: Organización Mundial de la Salud.

- Leyton Pavez, C., Valdés Rubilar, S., & Huerta Riveros, P. (12 de 12 de 2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos. *Leyton – Prevención riesgos psicosociales*, 1-8. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>
- Mansilla, F. (2012). La conducta suicida como riesgo psicosocial en el trabajo. *AEN*, 24-29.
- Méndez Venegas, J. (01 de 08 de 2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. *Acta Pediátrica de México*, 299-302. Obtenido de <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Mendoza, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Moreno, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - economico*. Barcelona: ORP Journal.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Obtenido de Universidad Autonoma de Madrid.: <http://www.insht.es/Insht.Wed/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/fatores%20riesgos20psico.pdf>
- Pedrazas, D. (29 de noviembre de 2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/400219>
- Peiró, J. M. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid : Editorial Piramide.

- Prado, J. d. (2019). *Obtenido de IMF Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/relacion-factores-psicosociales-accidentes-lesion/>
- Ramirez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. . Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rottenbacher, J. M. (2018). *Boletín Estado de la Opinión Pública: Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*. Obtenido de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>
- ROTTENBACHER, J. M. (2018). *Boletín Estado de la Opinión Pública: Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*. Obtenido de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, Angustia y Estrés: tres conceptos a diferenciar. *Mal-Estar E Subjetividad*, 3(1), págs. 10-95.
- Torres, B. G. (2020). <http://core.ac.uk>. Obtenido de <http://core.ac.uk/display/287059582?recSetID=>: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9851/K4.2021.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trabajo, A. E. (2019). *Los riesgos psicosociales y el estres en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Vela, M. T. (2018). <https://core.ac.uk/display/198131018?recSetID=>. Obtenido de <https://core.ac.uk>: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7761/8H.1665.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El Estres Laboral*. Zaragoza: Prensa de la Univrsidad de Zaragoza.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo- Cusco, 2020.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre estrés y riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020?	General	General	Variable 1: Estrés		Diseño: No experimental y transversal Tipo: Descriptivo-correlacional. POBLACIÓN-MUESTRA N= 99
	Existe una relación significativa directa entre estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo – Cusco, 2020.	Determinar la correlación, entre estrés y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo- Cusco, 2020.	Dimensiones	Ítems	
	Específicos	Específicos	Falta de realización personal		
	a) Existe relación significativa directa entre estrés y condiciones del lugar de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. b) Existe relación significativa directa entre estrés y carga de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. c) Existe relación significativa directa entre estrés y contenido y características de la tarea en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. d) Existe relación significativa directa entre estrés y exigencias laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. e) Existe relación significativa directa entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. f) Existe relación significativa directa entre estrés e interacción social y aspectos organizacionales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. g) Existe relación significativa directa entre estrés y remuneración del rendimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.	a) Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés y condiciones del lugar de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. b) Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés y carga de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. c) Determinar diferencias significativas entre estrés y contenido y características de la tarea en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. d) Determinar diferencias significativas entre estrés y exigencias laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. e) Establecer la relación entre estrés y papel laboral y desarrollo de la carrera en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. f) Establecer la relación entre estrés e interacción social y aspectos organizacionales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo. g) Establecer la relación entre estrés y remuneración del rendimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo.	Dimensiones	Ítems	
			Condiciones del lugar de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,	
		Carga de trabajo	10,11,12,13,14,		
		Contenido y características de la tarea	15 16,17,18,19,20,21,		
		Exigencias laborales	22,23,24,25,26,27,28,		
		Papel laboral y desarrollo de la carrera	29,30,31,32,33,34		
		Interacción social y aspectos organizacionales	35,36,37,38,39,40,41,		
		Remuneración del rendimiento	42,43,		
			44,45,46.		
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS). INSTRUMENTO 2: Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo.	Tiene las siguientes propiedades psicométricas (25 ítems) = 0.966 por el Alpha de Cronbach y validez relevante de 65%. Tiene las siguientes propiedades psicométricas (46 ítems) = 0.9 por el Alfa de Cronbach y validez relevante de 34.4%		

Anexo 2: Operacionalización de la variable 1: estrés

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Estrés	Una de las definiciones de estrés que nos parece que acoge en alguna medida la mayoría de definiciones, es la siguiente “es la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.” (Estefanía Osorio & Cárdenas Niño, 2017, p. 82).	La variable estrés será medida a través de las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT/OMS, que cuenta con 25 ítems, el cual se calificará con las siguientes puntuaciones: 1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Clima organizacional	Trabajo y dirección Objetivos a seguir Políticas generales Políticas de gerencia	1; 10; 11; 20	Ordinal
			Estructura organizacional	Respeto Jerarquía Manejo del papeleo Rendir informes	2; 12; 16; 24	
			Territorio organizacional	Trabajo con otros miembros Privacidad Condiciones de control	3; 15; 22	
			Tecnología	Conocimiento técnico Tecnología adecuada Equipo disponible	4; 14; 25	
			Influencia del líder	Liderazgo Supervisión Confianza	5; 6; 13; 17	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo Prestigio del equipo Organización de equipo Presión	7; 9; 18; 21	
			Respaldo del grupo	Respaldo de metas Protección en las demandas Ayuda	8; 19; 23.	

Operacionalización de la variable 2: Factores de riesgos psicosociales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Factores Riesgos psicosociales	Mientras que los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proceden probablemente de la década de los 70s, fecha el cual la referencia a ellos y la consideración brindada han ido creciendo de forma simultánea, el tema ha ganado diversificación, amplitud y complejidad, pero a la vez imprecisión y ambigüedad. Posiblemente, en la actualidad hay tres términos prevalentes al referirse sobre el tema (Moreno & Baez, 2010).	La variable Riesgos psicosociales será medida a través del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Adaptado por Manuel Pando Moreno. La cual está compuesta por 7 dimensiones y 46 ítems. La cual será calificada de la siguiente manera: 0=Nunca 1=Casi nunca 2=Algunas veces 3=Casi siempre 4=Siempre	Condiciones del lugar de trabajo	Ruido, iluminación, temperatura, higiene del área, exposición a gases, exposición a microbios, espacio adecuado, hacinamiento, equipo y material necesario.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			Carga de trabajo	Exceso de actividades en la jornada, demanda laboral no correspondiente al nivel de conocimiento y habilidades, jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias, trabajo fines de semana y durante vacaciones, pocas tareas.	10,11,12,13,14	
			Contenido y características de la tarea	Trabajo repetitivo, problemas con comportamiento con compañeros, incapacidad para desarrollar conocimientos y habilidades nuevas, involucramiento en proyectos, cambios constantes, realiza trabajos que no son de su especialidad, ejercicio de actividades de coordinación y supervisión.	15,16,17,18,19,20,21	
			Exigencias laborales	Tarea compleja, alto grado de concentración, permanecer muchas horas, uso de verbalización constante, esfuerzo visual prolongado, exigencia de creatividad, exigencia para ingresar.	22,23,24,25,26,27,28	
			Papel laboral y desarrollo de la carrera	Realiza actividades que no son de su agrado, dificultades en uso de programas, formación profesional, estatus de puesto, oportunidades para promoción, falta de apoyo.	29,30,31,32,33,34.	
			Interacción social y aspectos organizacionales	Dificultad en relación con compañeros de trabajo, requiere participar, problemas en relación con el jefe, procesos de evaluación, sistemas de control, existen problemas de comunicación, limitada participación, información sobre su desempeño, insatisfacción con el trabajo que desempeña.	35,36,37,38,39,40,41,42,43	
			Remuneración del rendimiento	Inconformidad salarial, satisfacción con el sistema, programas de estímulos económicos.	44,45,46	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre:	Cuestionario de Estrés Laboral (OIT).
Autores:	Ivancevich y Matteson
Año:	1989
Origen:	Estados Unidos
Ajuste:	Mg. Ángela Suarez.
Año:	2012
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Empleados de 18 años en adelante.
Numero de ítems:	25 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Evalúa 7 niveles del estrés laboral.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL OIT/OMS

ADAPTACIÓN PERUANA

A continuación deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 NUNCA | 4 ALGUNAS VECES |
| 2 RARA VEZ | 5 FRECUENTEMENTE |
| 3 OCASIONALMENTE | 6 GENERALMENTE |
| | 7 SIEMPRE |

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	
TOTAL		

Cuestionario de Factores de riesgos psicosociales.

Nombre: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Autores: Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez.

Año: 2006.

Procedencia: México.

Adaptación: Manuel Pando Moreno y colaboradores.

Año: 2016

Administración: Cuestionario individual, autónomo y colectivo.

Aplicación: Cualquier centro laboral

Numero de ítems: 46

Tiempo: 20 minutos aproximadamente.

Dimensiones: Consta de 7 dimensiones para evaluación.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 2004 (ADAPTADO)

Favor de señalar con una "X" la columna correspondiente a la frecuencia que está presentando en el trabajo que usted realiza en esta institución. Márquelas a continuación. No responder los ítems sombreados.

1. Nunca = 0
2. Casi nunca = 1
3. Algunas veces = 2
4. Casi siempre = 3
5. Siempre = 4

NRO.	ITEMS	N = 0	CS = 1	AV = 2	CS = 3	S = 4
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					

1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
						SUBTOTAL
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
						SUBTOTAL
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
						SUBTOTAL
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
						SUBTOTAL
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
						SUBTOTAL
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Te limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
						SUBTOTAL
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
						SUBTOTAL
						TOTAL

Captura de la portada del formulario virtual.

17:33 4G

< Estrés y Factores de Riesgos Psicosociale...

Estrés y Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Ruth Noemi Yupanqui Mendoza, soy estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad César Vallejo.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Estrés y Riesgos Psicosociales en trabajadores, para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

El presente estudio esta dirigido a trabajadores a partir de los 18 años a mas, que se encuentren laborando en la Municipalidad Distrital de Limatambo.

Se agradece su valiosa colaboración.

***Obligatorio**

Consentimiento informado

La presente investigación tiene como objetivo: Conocer la relación entre estrés y riesgos psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020. Para ello se requiere su participación, el proceso consta de completar 2 cuestionarios cada una con una duración aproximada de 15 minutos.

Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos, se solicita colocar su número de DNI como evidencia de haber sido informado sobre el objetivo y procedimientos de la investigación.



<https://forms.gle/VnEjDA1u3strZFh77>

Anexo 4: Cartas de presentación si la tuvieran firmada por la coordinadora de la escuela.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 1 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1622 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
RUDY HUAMANI MANCILLA
RESIDENTE EN EL AREA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIONES VULNERABLES
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO
Plaza de Armas S/N Limatambo – Distrito de Anta, Cusco

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YUPANQUI MENDOZA, RUTH NOEMI** con DNI N°47283709 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002549433 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO - CUSCO, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela y autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 1 de diciembre de 2020

CARTA INV. N° 1622 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

RUDY HUAMANI MANCILLA

RESIDENTE EN EL AREA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIONES VULNERABLES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO

Plaza de Armas S/N Limatambo – Distrito de Anta, Cusco



Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YUPANQUI MENDOZA, RUTH NOEMI** con DNI N° **47283709** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002549433** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO - CUSCO, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Eco. Rudy Huamani Mancilla
RESIDENTE DE PROYECTO
UEC 2020



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LIMATAMBO
ANTA - CUSCO



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Limatambo, 12 de enero del 2021.

CARTA N° 003-2021

Señor:

Dra. Roxana Cárdenas Vila
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presente. -

De mi mayor consideración;

*Previo un cordial saludo, es grato dirigirme a usted para dar respuesta a la **CARTA INV.N°1622-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN**. Al respecto debo indicar que la solicitud presentada es **PROCEDENTE**, por tratarse de un acto académico de obtención de título de Licenciado en Psicología, de la Srta. YUPANQUI MENDOZA, RUTH NOEMI, quien viene realizando el trabajo de investigación titulado **“ESTRÉS Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO - CUSCO 2020”***

Sin otro en particular, quedamos de usted, no sin antes aprovechar la oportunidad para expresarle las consideraciones de estima personal.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO
Eco. Rudy Huanani Mancilla
RESIDENTE DE PROYECTO
CEC 2058

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.



"Año de la universalización de la salud"

CARTA - N°1844 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 5 de enero de 2021

Autor:

Mg. Ángela Suárez

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. YUPANQUI MENDOZA RUTH NOEMI , con DNI 47283709 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° CÓDIGO 7002549433, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: ESTRÉS Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO - CUSCO, 2020 , este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Test estrés laboral OIT/OMS adaptado a Perú), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1644- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 5 de enero de 2021

Autor:

Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **YUPANQUI MENDOZA RUTH NOEMI**, con DNI 47283709 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002549433**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO - CUSCO, 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Cuestionario de Factores Riegos Psicosociales en el Trabajo**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales.

Instrumento 1:



"Año de la universalización de la salud"

RESPUESTA - CARTA - N°1844 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

San Martín de Porres, 06 de enero de 2021

Dirigido:

Dra. Roxana Cárdenas Vila

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en respuesta a la carta solicitud de autorización para el uso de la " **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS ADAPTADO A PERÚ 2012**", elaborada por la Mg. Angela Suarez T.

Se otorga la autorización a la Srta. **YUPANQUI MENDOZA RUTH NOEMI**, con DNI 47283709 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de vuestra casa de estudios; para el uso y aplicación del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angela Suarez T.
Autora



Escala de estrés Laboral OIT - OMS/ AD Perú por Angela Suarez

mail.google.com/mail/u/1/#sent/FMfcgzwK3RDqKHYvBNMNFWFSHCfHVbb

Gmail in:sent

4 de 21

Redactar

Recibidos 44

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 7

Más

Meet

Nueva reunión

Únete a una reunión

Hangouts

ruth noemi +

No hay chats recientes
Inicia uno nuevo.

Escala de estrés Laboral OIT - OMS/ AD Perú por Angela Suarez **Recibidos x**

7 ene. 2021 11:58

Palcoplus, peru <palcoplus.peru@gmail.com>
para mí

Buenos días,

Se adjuntan los documentos digitales de la Escala de estrés Laboral OIT - OMS/ Perú, acorde a lo requerido y con los fines ya mencionados.

Se le reitera el compromiso de cuidar, respetar los procedimientos indicados y métodos de aplicación ya que esta herramienta es la única adaptación a nivel nacional.

Se le reitera que su código de seguridad y para abrir los archivos es su DNI: 47283789

Gracias por confiar en nosotros.

Atte,
Palcoplus

Advertencia de archivos adjuntos encriptados - Ten cuidado con este archivo adjunto. El mensaje contiene 1 archivo adjunto encriptado que no se puede analizar en busca de contenido malicioso. Evita descargarlo, a menos que conozcas al remitente y estés seguro de que el correo electrónico es legítimo.

enviar.rar

ruth noemi yupanqui mendoza <ruthnoemym1@gmail.com>
para peru

25 ene. 2021 19:24

buenas noches tendra algun test q midió los riesgos psicosociales q este validado en peru, espero su pronta respuesta

xxx

El Jue, 7 de ene. de 2021 a las(s) 11:58, Palcoplus, peru (palcoplus.peru@gmail.com) escribió:

Buenos días,

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

01:30
18/05/2021

Instrumento 2:

Buenas noches le hago llegar mi cordial saludo para hacerle una petición soy estudiante de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO en Perú, mi nombre es RUTH NOEMI YUPANQ

istas21.copsoq@istas.net para mi • lun, 21 de dic. de 2020 05:09 ☆

Apreciada Ruth, Por favor, acceda a la página web: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=109 y siga las instrucciones. Si lo que desea es la versión media,

ruth noemi yupanqui mendoza <ruthnoemym11@gmail.com> para istas21.copsoq@istas.net • mié, 6 ene. 12:27 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes le adjunto mi documento de la universidad para su autorización del test muchas gracias

xxx

istas21.copsoq@istas.net a través de gmail.com para mi • mié, 20 ene. 10:32 (hace 8 días) ☆ ↶ ⋮

Estimada,
Dado que su ejercicio se va a realizar en un centro de trabajo, rogamos utilice los materiales que aparecen en la web: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=29
Queremos informarles que dos personas del CENSOPAS son miembros de la red internacional del COPSQ por si se hubiera avanzado en una versión peruana. Ver aquí: <https://www.copsoq-network.org/network-members/?country=Peru&SecurityID=51288c69e3c6378c981da5e4e680ec12baa7907b6>

Saludos,
Equipo ISTAS
www.copsoq.istas21.net

xxx

GRACIAS! MUCHAS GRACIAS. OK.

Responder Reenviar

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Buenas noches mi nombre es RUTH NOEMI YUPANQUI MENDOZA, soy estudiante de psicología le escribo para pedirle autorización de el cuestionario de factores de riesgos psicosociales que es de su autoría que será usado estrictamente con fine académicos gracias.

ruth noemi yupanqui mendoza <ruthnoemym11@gmail.com> para baliwa • dom, 16 may. 23:12 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

ruth noemi yupanqui mendoza para baliwa • 01:35 (hace 0 minutos) ☆ ↶ ⋮

----- Forwarded message -----
De: ruth noemi yupanqui mendoza <ruthnoemym11@gmail.com>
Date: dom, 16 de may. de 2021 a las 23:12
Subject: Buenas noches mi nombre es RUTH NOEMI YUPANQUI MENDOZA, soy estudiante de psicología le escribo para pedirle autorización de el cuestionario de factores de riesgos psicosociales que es de su autoría que será usado estrictamente con fine académicos gracias.
To: <baliwa@concea.edu.pe>

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Ruth Noemi Yupanqui Mendoza** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés y Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario de Estrés Laboral (OIT) y Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ITSAS)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Ruth Noemi Yupanqui Mendoza
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

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

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés y Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Limatambo - Cusco, 2020”** de la señorita **Ruth Noemi Yupanqui Mendoza**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 10:

Consistencia a través del coeficiente alfa de Cronbach cuestionario 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,6	25

α (alfa)=	0.6
K(número de items)=	25
Vi (varianza de cada items)=	44.6
vt (varianza total)=	539.344307

	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11	r12	r13	r14	r15	r16	r17	r18	r19	r20	r21	r22	r23	r24	r25	PUNTAJE
1	3	4	4	2	3	2	5	3	4	3	5	2	5	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	81
2	2	1	3	4	3	2	2	3	4	3	5	4	5	3	2	1	1	2	2	4	5	4	4	3	2	74
3	4	4	3	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	79
4	4	3	3	3	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	4	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	109
5	3	2	1	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	45
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
7	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	1	2	3	2	64
8	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	83
9	1	2	3	3	3	6	5	2	4	3	2	4	4	2	1	7	4	2	1	2	6	2	2	6	4	81
10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	81
11	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	59
12	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38
13	3	3	2	4	3	3	2	3	4	6	6	5	6	2	3	1	3	3	4	4	4	2	6	2	6	90
14	4	2	2	2	1	7	3	2	3	3	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	3	1	3	1	56
15	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	69
16	2	1	2	1	3	4	3	3	3	4	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	59
17	4	3	1	3	4	1	7	1	3	2	4	1	3	2	4	3	1	3	2	4	1	2	6	5	7	77
18	1	1	2	4	2	4	2	1	3	4	1	3	2	3	4	3	2	6	5	3	4	2	5	4	5	76
19	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	35
20	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	4	2	3	2	1	2	2	3	49
21	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	1	1	1	1	4	3	2	3	3	3	2	4	2	64
22	3	3	3	5	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	5	5	5	7	6	6	6	5	4	143
23	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	72
24	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	39
25	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62
26	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	95
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	43
	1.2	1.1	1.0	1.2	1.5	2.8	2.2	1.4	2.2	1.4	2.6	2.3	2.3	1.9	1.9	2.5	1.4	1.7	1.4	1.7	2.1	1.5	2.0	1.4	2.0	

