



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgo psicosocial y bienestar laboral en los trabajadores de  
un Centro de Salud Mental Comunitario de Chorrillos, 2022**

**AUTOR:**

Cruz Bermudez, Marco Antonio Jesus (ORCID: 0000-0001-8142-7003)

**ASESORA:**

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesus (ORCID: 0000-0001-9970-3117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ  
2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por nunca soltar mi mano, a mis padres, que quienes con su amor supieron guiarme en el camino correcto y lograr todo lo que me he propuesto lograr.

**AGRADECIMIENTO:**

En este trabajo de investigación, agradezco mucho el apoyo de mis padres, así como también a mi asesora, la Dra. Teresa Campana y a la Universidad César Vallejo por las enseñanzas y aprendizajes brindados.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística Descriptiva	18
4.2. Pruebas de Hipótesis	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable riesgos psicosociales	18
Tabla 2	Distribución de frecuencias según dimensiones del riesgo psicosocial.	18
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable bienestar laboral	19
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de bienestar laboral	19
Tabla 5	Tabla cruzada de las variables riesgos psicosociales y bienestar laboral	19
Tabla 6	Correlación de las variables riesgos psicosociales y bienestar laboral	20
Tabla 7	Correlación de exigencias psicológicas y bienestar laboral	21
Tabla 8	Correlación de Trabajo activo y desarrollo de habilidades y bienestar laboral	22
Tabla 9	Correlación de Apoyo social calidad de liderazgo y bienestar laboral	23
Tabla 10	Correlación de compensaciones y bienestar laboral	24
Tabla 11	Correlación de doble presencia y bienestar laboral	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Página
Figura 1    Diseño de investigación	13

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: determinar la relación entre el riesgo psicosocial y bienestar laboral en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario de Chorrillos, 2022.

El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra de este estudio fue la población total de trabajadores, siendo un estudio censal. Se aplicó dos cuestionarios con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.76 para el riesgo psicosocial y  $\alpha = 0.81$  para el bienestar laboral.

Los resultados mostraron que existe un nivel alto y medio del riesgo psicosocial según los trabajadores, sin embargo, el bienestar laboral se encuentra en el nivel muy bajo. Como conclusión, existe una relación con p-valor de 0.049 inversa y débil entre el riesgo psicosocial y bienestar laboral.

**Palabras clave:** *riesgo psicosocial, bienestar laboral, satisfacción laboral*

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between psychosocial risk and occupational well-being in workers of a Community Mental Health Center in Chorrillos, 2022.

The study was of a basic, quantitative type, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample of this study was the total population of workers, being a census study. Two questionnaires were applied with a Cronbach's alpha reliability of 0.76 for psychosocial risk and  $\alpha = 0.81$  for work well-being.

The results showed that there is a high and medium level of psychosocial risk according to the workers; however, labor well-being is at a very low level. In conclusion, there is an inverse and weak p-value relationship of 0.049 between psychosocial risk and occupational well-being.

**Keywords:** *psychosocial risk, occupational well-being, work satisfaction*

## I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son aspectos que se aparecen en una situación laboral, relacionándose directamente con el contenido del trabajo, la organización y la realización de las tareas, afectando la salud o bienestar del trabajador, así como la ejecución del trabajo (Martín et al., 2007, p.1). Genera respuestas de tipo emocional, fisiológico, cognitivo y conductual que son conocidas mayormente como estrés y que pueden ser iniciadores de diversas enfermedades (Istas, 2002, p.14).

El riesgo psicosocial se asocia con el deterioro del bienestar laboral, que es definido como una situación para alcanzar un mayor impulso en el trabajo, permitiendo una mayor efectividad y aprobación de las transformaciones que puedan originarse en el mismo (Rodríguez, 2013, p. 95-97); asimismo permite vencer los retos presentados en el trabajo, porque cubre las exigencias primordiales del trabajador, obtenidos por la estructura de la misión y objetivos de un centro laboral (Carolina, 2012).

En distintas investigaciones se encontraron que los profesionales de salud están propensos a adquirir riesgos asociados a las funciones que ejercen en sus trabajos (Nieto et al., 1999). Éstos enfrentan diversas situaciones de riesgos visibles relacionados con la tensión o estrés, debido al contacto público en el trabajo, vocación de servicio, adelanto en la tecnología; elementos generados de factores internos o externos que pueden contribuir resultados negativos en la calidad de atención (López, et al, 2018); iniciándose por la alta demanda de pacientes que esperan atención, poco personal contratado o de turno, escaso material para la intervención o tratamiento, comprometiendo una alta exigencia emocional viéndose influenciada la salud mental al verse relacionado con el bienestar laboral, sumado a ello las consecuencias de la pandemia en el marco del Covid-19, que trajo consigo múltiples consecuencias a nivel comportamental (Lijun, et al, 2020). Este contexto afecta directamente con la satisfacción y compromiso laboral, así como la productividad (García, 2016).

En el Perú, según Yupanqui, et al. (2011), el Centro de Prevención de Riesgos manifiesta que los factores de riesgo psicosociales representan el 48.3% de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, todo ello en el marco de la reciente legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de diversos estudios, se ha evidenciado que los profesionales dedicados al ámbito

de salud están propensos a relacionarse, directa o indirectamente, con distintos riesgos vinculados a la labor que desempeñan (Nieto, 1999).

Los distintos establecimientos de salud presentan en la organización de actividades y control del personal una forma de trabajo que pareciera monótona y rutinaria, minimizando el cuidado y trato al capital humano, por lo que resulta difícil someterse a cambios y al manejo de rutinas, pudiendo generar climas laborales controversiales y relaciones interpersonales disfuncionales, generando así disminución en el compromiso de tareas e insatisfacción laboral; en consecuencia, estas condiciones adversas en el entorno laboral producen una significativa disminución del rendimiento profesional/laboral, aumentando el riesgo de errores en el desempeño de distintas tareas (Mingote, et al., 2004, p. 265-270).

Este problema no es ajeno a un Centro de salud mental comunitario en Chorrillos, ya que se observan dificultades en el ejercicio y desarrollo de labores, puesto que las reacciones ante los diferentes retos que enfrenta el personal de trabajo son distintos y complicados, en donde la sobrepoblación de usuarios por atender es amplia y los recursos muy limitados. Esta situación se torna demandante superando los límites de desafíos, afectando la salud y motivación en relación al trabajo; siendo este contexto estresante e incitando a la poca responsabilidad de sus funciones, ocasionando inclusive un mayor desgaste mental si las percepciones de los trabajadores se centran en las deficientes condiciones que la institución proporciona para la ejecución de sus funciones. Todo ello genera estrés y separa al trabajador de su compromiso para con el establecimiento, generando niveles de insatisfacción laboral.

El personal que presta servicios en el centro de salud trabaja para cubrir la necesidad de salud mental por parte de los usuarios; y en el desarrollo de sus funciones se encuentran con diferentes disconformidades de tipo emocional esto puesto que el entorno se vuelve estresante y por ende vulnerable a generar sobrecarga laboral. Así también, las consecuencias a la exposición de riesgos psicosociales en el establecimiento se ha transformado en un índice negativo de salud por el alto grado de sobrecarga laboral, presentando desfavorables vínculos interpersonales, ausencia laboral, poco personal contratado o de turno, escasez de materiales para el tratamiento adecuado, turnos rotativos y prolongados, falta de protección personal (EPP), cambio de personal a otro

servicio y otros; sumados además de la poca colaboración por parte de los usuarios, pobre apoyo social e incluso abandono de las familias al tratamiento; aspectos que condicionan a que el personal presente agotamiento, cansancio, desmotivación, falta de compromiso, estrés, incertidumbres, etc., todo ello afectando notablemente su bienestar dentro del trabajo asignado. Todas estas condiciones mitigan la salud del trabajador, por lo que resulta fundamental un exhaustivo análisis, comentario y estudio necesario para abordar esta problemática dentro del centro de salud en mención.

Por tal motivo, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario de Chorrillos, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la exigencia psicológica y el bienestar laboral en los trabajadores?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral en los trabajadores? , ¿Cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral en los trabajadores?, ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y el bienestar laboral en los trabajadores? Y ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el bienestar laboral en los trabajadores?

La presente investigación justifica en el margen teórico, porque permite conocer la existencia de riesgos psicosociales en los centros laborales de salud mental comunitario y como estos se relacionan con el bienestar laboral, estableciendo un marco teórico actualizado sobre la temática.

La justificación practica permitirá plantear propuestas y/o algunas recomendaciones para poder evitar o prevenir ciertos riesgos; contribuyendo así a mejorar el bienestar laboral en beneficio de la salud de los usuarios y de la salud mental de los trabajadores.

Desde el margen metodológico, con los resultados de la presente investigación se podrá utilizar como antecedentes importantes de futuras investigaciones, así como el marco teórico puede servir de base a futuras investigaciones.

Se considera como objetivo principal: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario de Chorrillos, 2022. Y como objetivos específicos: Identificar la exigencia psicológica y el bienestar laboral de los trabajadores, identificar el

trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral en los trabajadores, identificar el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral de los trabajadores, identificar las compensaciones y el bienestar laboral de los trabajadores e identificar la doble presencia y el bienestar laboral de los trabajadores.

Además, se considera también como hipótesis general: Existe relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Chorrillos, 2022 y como hipótesis específicas: existe relación entre la exigencia psicológica y el bienestar laboral en los trabajadores, existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral en los trabajadores, existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral en los trabajadores, existe relación entre las compensaciones y el bienestar laboral en los trabajadores y existe relación entre la doble presencia y el bienestar laboral en los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales del estudio se tiene: Rodríguez et al. (2021) donde identificaron la asociación existente entre los indicadores psicosociales que producirían riesgos y molestias musculoesqueléticas en trabajadores, concluye que los factores psicosociales protectores previenen las dificultades musculoesqueléticas en los trabajadores. Así también Pando, Gascón y Varillas (2018) en su estudio sobre el síntoma de estrés al ser expuestos a factores psicosociales del trabajo, concluyeron que los factores estudiados son riesgosos para los síntomas de ámbito fisiológico e intelectual pero no para el ámbito psicoemocional. No se lograron encontrar estudios nacionales adicionales (p. 1-8).

De acuerdo a los antecedentes internacionales se obtuvo: Medina, et al. (2020) quienes dedujeron que los rangos de identificación de los riesgos psicosociales, compromiso laboral y bienestar laboral varían y equivalen al lugar de labor y las actividades asignadas para el trabajador e indica que, de cada 10 trabajadores, 4 podrían padecer de afecciones de la salud mental.

Asimismo: Arce, et al. (2020) en su estudio sobre el estrés y los indicadores psicosociales laborales que podrían causar riesgos demostraron la presencia de la asociación positiva entre ambas variables; de tal manera que ambas variables son directamente proporcionales. Montaña y Bermúdez (2020) en su estudio concluyeron que todas las organizaciones deben priorizar la motivación en el trabajo y así evitar la presencia de riesgos psicosociales teniendo en cuenta factores ambientales y personales, los cuales son fundamentales en el logro de resultados positivos dentro de una organización mejorando la productividad, calidad y satisfacción laboral.

Saldaña, et al. (2020) en su estudio sobre los factores psicosociales, de estrés y el bienestar, determinaron que este último se relaciona directamente con el estrés mientras que con los factores de riesgo de manera indirecta. Los indicadores de riesgos psicosociales son determinantes en el aumento de estrés y disminución del bienestar. Además, Villamar, et al. (2019) en su estudio evidenciaron el vínculo íntimo entre el síndrome de Burnout y factores psicosociales, concluyendo que dichos factores deben añadirse a las políticas institucionales para optimizar la manera de trabajo, y así su bienestar laboral

reduciendo el estrés en el desarrollo de sus funciones.

Orozco, et al (2019) en su estudio realizado en personal de enfermería evidenció la presencia de factores psicosociales en un nivel elevado con exposición de estos factores en cuanto al ritmo de trabajo, demandas emocionales, exigencias cuantitativas que se vinculan con el desgaste de las condiciones laborales, los resultados de la globalización y las consecuencias como las alteraciones en la salud y bienestar laboral. Además, Monsalves (2019) en su estudio sobre la valoración de los riesgos psicosociales mediante el cuestionario Suseso/Ista 21 versión breve en una población dedicada al rubro del comercio, concluyó que se obtuvo un nivel alto de riesgos psicosociales y en todas sus 5 dimensiones más de 50% de su población percibieron nivel alto y medio de los riesgos psicosociales.

Franco, et al. (2019), en su estudio sobre el bienestar laboral manifestaron que esta variable se encontró en un nivel alto, además, que en el nivel más alto se encuentra la dimensión de dedicación, seguido por el vigor y finalmente la absorción. El nivel de bienestar laboral se diferencia según el tipo de contrato que tiene el trabajador, los que tienen contrato por terceros o prestación de servicios presentan bienestar laboral con puntajes bajos en sus tres dimensiones a diferencia de los que tienen un contrato por obra.

Finalmente, Tubón (2019) en su estudio sobre los riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo en los trabajadores de una institución, concluyó una relación significativa y negativa entre exigencias psicológicas y bienestar laboral. Y en las demás dimensiones relacionadas con el bienestar laboral, se obtuvo una relación significativa y positiva en la población de estudio que fueron maestros de educación superior.

El marco teórico de la variable riesgo psicosocial según Guerrero (2008, p.11) son condiciones que se encuentran relacionados con las políticas de trabajo, contexto, organización, comunicación efectiva entre los compañeros, patrón de trabajo; pudiendo influenciar en las tareas asignadas, tanto en su productividad y la salud. Se infiere también que es un conglomerado de situaciones que repercuten en el factor emocional del trabajador, participando en su competencia en la ejecución de tareas del trabajo (Daza, et al., 2017).

Así mismo Raéz, et al. (2010): Los riesgos psicosociales son causados por distintas circunstancias, tanto en el ambiente del trabajo, organizacional o

dirección laboral, influyendo en la salud física y mental de los trabajadores. La predominancia de estos riesgos interfiere en la salud y el bienestar del trabajador, siendo uno de los factores más importantes es el asociado al estrés laboral, apatía y fatiga. El autor indica que el riesgo psicosocial presenta consecuencias perjudiciales en la salud de las personas, siendo vital que toda estructuración cuente con acciones que reduzcan las consecuencias del riesgo psicosocial (p.70-79).

También Gil (2017) afirmó: Los factores de riesgos psicosociales están presentes en contextos laborales, siendo características vinculadas diariamente en el trabajo, como la relación interpersonal con otros compañeros, el compromiso de las responsabilidades o el entorno donde se ejecutan las funciones de las tareas, siendo complicadas de reducir, ya que pueden presentarse elementos emotivos, repercutiendo directamente con la satisfacción y bienestar laboral. También, se manifiesta que uno de los motivos por lo que se origina un riesgo psicosocial es en la interacción con los compañeros de labores, no hay buen trato y empatía, generando desigualdades que provocan ansiedad, irritabilidad y estrés (p. 237-241).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2020) conceptúa al riesgo psicosocial como: “situaciones de trabajo inadecuadas, asociadas a la organización del trabajo y que aumentan la posibilidad de generar resultados desaprobados para la seguridad y la salud” (p. 21). Por último, el Ministerio de Salud (Minsa, 2020) lo define como “aquellos riesgos procedentes de la ejecución de tareas afectando la salud de los trabajadores por medio del estrés y aparición de problemas respiratorios, mentales, psicosociales, etc.” (p.5).

En distintos entornos laborales, el riesgo psicosocial origina diversas consecuencias física y mentalmente en los individuos, como en la ejecución de sus tareas (Anaya, et al., 2019). Hay diferentes contextos de trabajo, algunos que por sus características generan mayores rangos de riesgo psicosocial. En la investigación de Bustillo, et al. (2015) Se estableció como particularidades individuales al contexto de salud, describiendo al momento para desarrollar sus funciones como un tiempo corto para su organización (por la cantidad de pacientes) y realizar de manera adecuada sus labores que son directamente proporcionales con la demanda laboral; control, que es típico en las instituciones

de atención de salud, siendo esto monótono, rutinario y por momentos agobiantes (Johnston, et al., 2015).

Producto de ello se incrementa el estrés de los trabajadores. Un ejemplo y siendo un factor de riesgo psicosocial laboral es la distribución de turnos, debiendo ser estos equitativos, sobre todo para el personal que realiza turnos de noche o, además, del personal que se necesita ante cualquier emergencia o la intervención en casos críticos a pacientes (Rivera, et al., 2020). Sin embargo, una mala organización, programación y manejo de los horarios suele por sobrecargar emocionalmente a los profesionales, causando la presencia y aumento de la ansiedad y estrés (Villarroel, et al., 2018).

Los riesgos psicosociales presentan varios marcos teóricos, por lo que, según los especialistas, éstas son situaciones que tienen un impacto en la salud por diversas causas (Neffa, 2015). Se constituyen de 5 dimensiones: exigencia psicológica en el trabajo en el que incluyen las exigencias y deseos en el ámbito de la creación y emoción, además de la distribución, el ritmo y la cantidad de trabajo. Se refiere también al vínculo entre la carga laboral y el horario disponible para ejecutarlo además de las detenciones que por diversos motivos generan pérdida de avance laboral (Candía y Pérez, 2020, p. 7). Si el tiempo no es suficiente hay diferentes condiciones como la velocidad/aceleración y carga en el trabajo, pudiendo estar asociado con la elección desigual en la duración de las funciones designadas. Con respecto a los deseos emocionales, estos tienen implicancia en nuestras emociones, siendo importante conocer los sentimientos de las otras personas y los que se nos pueden transmitir y entender. Esto se define como un balance especial por intermedio de los especialistas que atienden a los usuarios, ya que no pueden o debe relacionarse en los problemas de estos y no mezclar las sensaciones (Henriques, 2018).

La siguiente es el trabajo activo y formación de habilidades, al considerar el control como un factor definitivo de riesgo se diferencia dos categorías: oportunidad para encontrar empleo y la formación de conocimientos y capacidades. El control evidencia sus beneficios y su ausencia es un factor de riesgo. Desde ese punto de vista, la influencia es relevante para las características laborales y su entorno. Los indicadores de la dimensión externa del trabajo son: oportunidad de desarrollo, impacto en el trabajo, conciencia laboral. La interacción entre los empleados es el inicio del apoyo social y la

institución debe ofrecerle un lugar donde puedan interactuar, caso contrario podría dañar a la salud de diversas maneras. Es importante que el personal de trabajo sienta la ayuda de sus compañeros y superiores, esta ayuda es suficiente cuando crea un sentido colectivo, siendo este un elemento emocional. Añadido a esto, el trabajo compromete la realización de actividades particulares que no necesariamente están bien explicadas (Istas, 2010, p.23-25).

La otra dimensión es el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo que actúa como ente regulador de las anteriores dimensiones. La calidad en relación al ámbito social en el trabajo compromete el nivel de apoyo laboral que nos brindan, es decir, hasta donde nuestros compañeros o jefes nos pueden ayudar; por ende, cuando se esconden los sentimientos que el trabajo abarca, estas alteran las diversas conductas y caracteres del empleador dificultando en la función del mismo (Pozo, 2018, p.45).

La compensación se representa como un elemento fuera del trabajo, se puede definir como el vínculo existente entre el desempeño y la compensación que se recibe como recompensa. Según este elemento, la compensación se convierte relevante para el trabajador; este mismo indica seguridad en el entorno laboral. La compensación de trabajo adquiere el control de estatus, derecho y respeto. Sin embargo, se sabe que la debilidad de las condiciones en el trabajo generara efectos negativos en la salud. El respeto se debe trabajar con apoyo, buen trato y justo (Istas, 2010, p.27).

La doble presencia aparece cuando uno requiere de mayor inversión de tiempo y esfuerzo para realizar el trabajo propiamente dicho y la carga familiar, lo cual suele ser dañino para la salud. La necesidad de lograr un balance entre dos empleos origina problemas temporales, representan una realidad en la sociedad, en especial para las féminas (p.22-23).

Esta variable está sustentada en el modelo DCAS (Demanda, control y apoyo social) y el modelo DER (Desbalance, esfuerzo y recompensa). El primer modelo al inicio solo contaba con dos elementos y tuvo como creador a Karasey, este modelo luego fue ahondado por Theorell, Jhonson y Hall quienes añadieron el último elemento, apoyo social, a este modelo (Karasey, et al, 1981, p. 694–705). Este modelo sostiene que existen exigencias laborales en algunos trabajos más que otros; así también un buen desarrollo laboral es cuando hay una elevada exigencia y ésta va de la mano del control por parte del trabajador, de este tipo

de situaciones resulta los aprendizajes, productividad y satisfacción (Bakker y Oerlemans, 2019, p. 417-430). Un mal desarrollo laboral es cuando hay una elevada exigencia y deficiente control por parte del trabajador; esta situación es conocida como *job strain* o alta tensión laboral que se vincula con el estrés (Bakker y Demereuti, 2013, p. 107-115). El segundo modelo tuvo como creador a Siegrist en el cual señala que el esfuerzo realizado en el trabajo se obtiene recompensas materiales u otros reconocimientos (Siegrist, 1996, p. 127-134). Una mala situación es cuando hay un elevado esfuerzo al realizar las tareas, pero la organización no reconoce al trabajador (Bakker, et al., 2008, p. 187-200).

Estas teorías cobran vital importancia en la variable riesgo psicosocial, por un lado, el Modelo DCAS explica y distingue distintos contextos laborales donde la salud y las conductas relacionadas al trabajo están asociadas a las exigencias, cualidades propias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador, guardando una implicancia directa con la toma de decisiones y el uso de sus capacidades; y por otro lugar el Modelo DER señala que el trabajo genera diferentes tipos de reconocimiento como el aumento de salario, estima, promociones, etc. todo ello impactando positiva o negativamente en la carga y estrés laboral.

El bienestar laboral según Muñoz (2006) se refiere al clima laboral, la remuneración, la relación entre jefes y trabajadores, seguridad, presiones y ergonomía del entorno laboral. Las particularidades de puestos de trabajo que no son apropiadas o son mal utilizados, escasa motivación, hábitos posturales, medidas de contratación, entre otros que generan efectos positivos o negativos en los trabajadores. Si una situación genera efectos negativos en diferentes intensidades tendrá resultados desfavorables para la persona en el ámbito mental y físico (p. 209-214). Por otro lado, Rath y Harter (2011) mencionan que el bienestar laboral es independiente a las ganancias que la empresa les ofrece a los trabajadores. En su mayoría de casos el trabajo o empleo genera satisfacción personal y bienestar en el ser humano, aunque también se puede generar insatisfacción y escaso bienestar. El bienestar laboral tiene múltiples consecuencias para el trabajador, lo que provocaría actitudes en el ámbito familiar, salud física y mental.

Berg (1999) señala que el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo y se asocia a las características laborales determinadas (trabajo significativo,

autonomía, probabilidad de utilizar información, diversidad de tarea), buenas prácticas y normas de convivencias laborales (equipo de resolver conflictos, entrenamiento, trabajo en grupo, buena comunicación efectiva) e indicadores que dañan el ambiente laboral de los trabajadores (adecuadas relaciones intrapersonales con el o los jefe(s) del establecimiento, seguridad en el empleo, toma de decisiones) (p. 111-134).

El bienestar laboral consta de 3 dimensiones: el vigor que también conocido como dimensión conductual es determinado por los niveles aumentados de energía y de resiliencia mental en el trabajo, de persistencia, las ganas de querer esforzarse laboralmente y la continuidad a pesar de los obstáculos, además de la aceleración mental cuando se labora (Schaufeli et al., 2002, p. 464-481). La dedicación hace referencia a la dimensión afectiva y significativa a la implicancia que el trabajador tiene con sus actividades experimentando entusiasmo, orgullo y reto, es característico por el aumento de motivación e involucración en el trabajo (Salanova et al., 2000, p. 117-125.). La absorción también llamado dimensión cognitiva, es un estado de placer originado por una máxima atención en el trabajo y en donde el trabajador siente que el tiempo pasa sumamente rápido cuando realiza las actividades, se caracteriza por la concentración y satisfacción al realizar el trabajo (Salanova et al., 2000, p. 126-134.).

Esta variable se explica en la teoría del intercambio social, donde describen que los costos y beneficios disminuyen y aumentan puntos a un vínculo social, respectivamente: es decir, los individuos diferencian si es provechoso contraer un vínculo social con otras personas (Morales, 2008).

Dentro de los beneficios son considerados al placer, gratificaciones y satisfacción que las personas gozan durante la relación social, mientras que los costos son considerados como un componente que se usa para detener u obstruir la realización de distintas conductas durante una interacción (Ferreira, et al, 2019). Así, el costo para constituir y conservar un vínculo social es alto cuando un esfuerzo grande de la mente o el ámbito físico es utilizado para ello; cuando el temor sigue a la tarea durante o previo a la interacción, o cuando se presencia energía en disconformidad o múltiples posibles respuestas en competencia durante la misma (Morales, 2008).

En los intercambios sociales, los individuos buscan optimizar sus ganancias y minimizar sus costos. Las personas generalmente indagan sobre

los costos y su asociación a los beneficios que se generará. Entonces, el resultado general de una interacción social está en relación de los beneficios – costos (Homans, 1961, p. 180–181).

Al inicio del vínculo social, los individuos relacionan como beneficios al aspecto físico, a situaciones parecidas y a los acuerdos por ambas partes; por su parte los desacuerdos y desviaciones de la norma son vistos como negativos (Taylor, et al, 2019). No obstante, las interacciones son cambiantes y puede suceder que, conforme se indague en una relación o vínculo social, las personas puedan complacerse incluso de los desacuerdos o formas diferentes de ser, es decir, sentir gusto y atracción de los opuestos (West y Turner, 2007).

Esta teoría fundamenta la variable bienestar laboral, ya que estima que las relaciones sociales se forman o rompen debido a un análisis de costo y beneficio, es decir las personas son capaces de diferenciar si es provechoso o no establecer un vínculo social con otra persona. Esto es importante durante el trabajo, por lo que el individuo puede escoger con quien relacionarse de acuerdo a beneficios que éstos gozan durante la interacción laboral (ej.: satisfacción) y costos que se usan para constituir una relación social dentro del trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, distinguiéndose principalmente porque se enfoca en los principios de la teoría y no toma en cuenta los objetivos de la práctica. Está guiada para conocer leyes o principios, así también profundizar con distintas teorías, es conocida como la base o punto inicial para futuros estudios o investigaciones de fenómenos y hechos (Baena, 2014, p. 11).

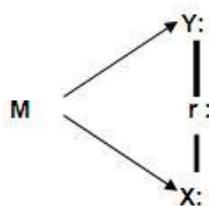
El estudio fue de enfoque cuantitativo dado que se usó la recolección de datos para probar la hipótesis basado en la medición numérica y análisis estadísticos con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, 2014, p. 4).

De diseño no experimental ya que se realizó sin manipular la variable deliberadamente en el cual no se modifica de manera intencional las variables independientes para observar su efecto sobre variable dependiente (Hernández, 2014, p. 152).

Estudio de tipo transversal porque se recolectó datos en un único tiempo teniendo como objetivo la descripción de las variables y análisis de las incidencias e interrelación en un solo momento y correlacional porque se describió la relación entre dos variables en términos correlacionales (Hernández, 2014, p. 154-158).

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Donde:

M: Muestra

X: Riesgos psicosociales

Y: Bienestar laboral

r: Relación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable riesgos psicosociales se define conceptualmente como las condiciones que se encuentran relacionados con las políticas de trabajo, contexto, organización, relaciones interpersonales, tipo de trabajo; pudiendo influenciar en las tareas asignadas al trabajador, tanto en su productividad y la salud (Guerrero, 2008, p.11).

La definición operacional de la variable riesgos psicosociales será medida a través de un cuestionario que consta de 20 preguntas cerradas con diversas alternativas de respuesta como siempre, la mayoría de veces, algunas veces, solo unas pocas veces y nunca, se examinará las 5 dimensiones de la variable: exigencia psicológica en el trabajo, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia (ver anexo 1).

La definición conceptual del bienestar laboral según Muñoz (2006) se refiere al clima laboral, la remuneración, la relación entre jefes y trabajadores, seguridad, presiones y ergonomía del entorno laboral, las particularidades de puestos de trabajo que no son apropiadas o son mal utilizados, escasa motivación, hábitos posturales, medidas de contratación, entre otros que generan efectos positivos o negativos en los trabajadores. Si una tiene situación genera efectos negativos en diferentes intensidades tendrá resultados desfavorables para la persona en el ámbito mental y físico (p. 209-214).

La definición operacional de la variable bienestar laboral se realizará a través de una encuesta de 17 ítems cerrados con diversas alternativas de respuesta de 0 para nunca o ninguna vez y 6 para siempre o todos los días, se examinará las 3 dimensiones de la variable: el vigor, la dedicación y la absorción (ver anexo 1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el conjunto de todos los casos que se relacionen con especificaciones. La población elegida para la investigación está constituida por 83 trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario de Chorrillos, 2022, siendo un estudio censal.

Unidad de análisis trabajadores del centro de salud mental comunitario.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es la técnica que se usó para la recopilación de datos, técnica que se usa con un conjunto de procesos con bases de investigación, donde se recopila y se realiza el análisis de datos de una muestra de un universo (García, et al., 2015) y el instrumento a usar para la variable riesgos psicosociales será el cuestionario Suceso/Istas 21 versión breve, que consta de 20 ítems, con opciones de siempre y nunca. Así también dimensiona a las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia y cuyos resultados describen niveles de riesgo alto, medio y bajo (ver anexo 2).

El instrumento que se usó para la variable bienestar laboral será Uwes 17, que consta de 17 preguntas, con opciones múltiples de nunca, rara vez, ocasionalmente, frecuentemente y siempre. Además, dimensiona al vigor, dedicación y absorción y cuyos resultados describen niveles de rango muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto (Musenze y Mayende, 2020) (ver anexo 2).

#### **Validez y confiabilidad**

Validez de un instrumento se mide a través de juicio de expertos (tres), quienes indagaron sobre la claridad, pertinencia y coherencia dándole la categoría de aplicable.

La confiabilidad del instrumento de la variable riesgos psicosociales se halló mediante prueba con 15 unidades muestrales, quienes respondieron el cuestionario, posteriormente se calculará el alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0.76, lo cual le da la categoría de muy confiable (ver anexo 3).

La confiabilidad del instrumento de la variable bienestar laboral se halló mediante prueba con 15 unidades muestrales, quienes respondieron el cuestionario, posteriormente se calculará el alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0.81, lo cual le da la categoría de muy confiable (ver anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

Primera etapa; se solicitó permiso al área respectiva, se coordinó la fecha para el recojo de la información.

Segunda etapa; se solicitó el consentimiento informado (ver anexo 5) y se distribuyó las encuestas.

Tercera etapa. Se explicó detalladamente el cuestionario y se procedió a la aplicación de este.

Cuarta etapa; se organizará la información recolectada en bases de datos de tipo codificadas.

Quinta etapa; se creó una base de datos en Excel que luego se importará al programa SPSS-26 para ser procesada.

Sexta etapa; se construyó tablas y gráficos porcentuales y se procedió al análisis estadístico inferencial, el cual se realizó con Rho de Spearman que permitió comprobar la hipótesis general y específicas.

Séptima etapa; se discutió los resultados obtenidos, se realizó las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados se tabularon en Excel y posteriormente fueron analizados con el paquete estadístico SPSS-26, para generar resultados descriptivos, como tablas de frecuencia, gráficos de distribución, y se procedió al análisis estadístico inferencial, el cual se realizó con Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El uso de la literatura se realizó mediante el respeto a la autoría para lo cual se considera en el estudio las referencias bibliográficas en donde se da créditos a los investigadores por las contribuciones que se tomaron en cuenta para la elaboración de la presente investigación.

Con fines de conservar los aspectos éticos con la institución donde se aplicó el instrumento se presentó una carta para solicitar el permiso ante la institución indicada, obteniendo la autorización de la jefa de consulta externa para aplicar el cuestionario (ver anexo 4).

En cuanto a los expertos se presentó una carta de presentación de la investigación y el instrumento para validación de la Universidad Cesar Vallejo

Los trabajadores fueron abordados previo a un consentimiento informado (ver anexo 5) con la finalidad de garantizar la transparencia y el respeto estricto a la participación voluntaria de los participantes del estudio, se aplicó cuestionarios de manera presencial.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística Descriptiva

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la variable riesgos psicosociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	16	19.3%	19.3%	19.3%
	ALTO	67	80.7%	80.7%	100.0%
	Total	83	100.0%	100.0%	

En la tabla 1, se evidencia que el 80.7% de los trabajadores refieren nivel alto de riesgos psicosociales y el 19.3% un nivel medio.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias según dimensiones del riesgo psicosocial.*

		Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Apoyo social y calidad de liderazgo		Compensación		Doble presencia	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Válido	MEDIO	21	25.3%			19	22.9%	6	7.2%	19	22.9%
	ALTO	62	74.7%	83	100%	74	71.1%	77	92.8%	64	77.1%
	Total	83	100.0%	83	100.0%	83	100.0%	83	100.0%	83	100.0%

En la tabla 2, se visualiza que en la dimensión exigencias psicológicas, el 74.7% de los trabajadores refieren nivel alto y el 25.3% un nivel medio; en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 100.0% de los trabajadores refieren nivel alto; de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, el 77.1% de los trabajadores refieren nivel alto y el 22.9% un nivel medio; en compensaciones, el 92.8% de los trabajadores refieren nivel alto y el 7.2% un nivel medio y en doble presencia, el 77.1% de los trabajadores refieren nivel alto y el 22.9% un nivel medio.

**Tabla 3***Distribución de frecuencias de la variable bienestar laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	83	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 3, se visualiza que el 100.0% de los trabajadores refieren nivel muy bajo de bienestar laboral.

**Tabla 4***Distribución de frecuencias de las dimensiones de bienestar laboral*

		Vigor		Dedicación		Absorción	
		fi	%	fi	%	fi	%
Válido	MUY BAJO	83	100.0%	83	100.0%	83	100.0%

En la tabla 4, se visualiza que, para las dimensiones de bienestar laboral, el 100% de los trabajadores refieren nivel muy bajo de vigor, dedicación y absorción.

**Tabla 5***Tabla cruzada de las variables riesgos psicosociales y bienestar laboral*

		Bienestar MUY BAJO	Total
Riesgo psicosocial	MEDIO	16	19.28%
	ALTO	67	80.72%
Total		83	100%

De la tabla 5, se evidencia que, de los trabajadores, el 80.72% presentan nivel alto de riesgo psicosocial y muy bajo nivel de bienestar laboral, mientras que el 19.28% presentan nivel medio de riesgo psicosocial y un muy bajo nivel de bienestar laboral.

## 4.2. Pruebas de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general:

**Ha:** Existe relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Chorrillos, 2022.

**H0:** No existe relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Chorrillos, 2022.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 6**

*Correlación de las variables riesgos psicosociales y bienestar laboral*

			Riesgos psicosociales	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.216*
		Sig. (bilateral)	.	.049
		N	83	83
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-.216*	1.000
		Sig. (bilateral)	.049	.
		N	83	83

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia que existe relación entre las variables con un p valor de 0.049 menor que 0.05 y una correlación de -0.216 inversa y débil, es decir a mayor riesgo psicosocial, menor bienestar laboral, por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 1:

**Ha:** Existe la relación entre la exigencia psicológica y el bienestar laboral de los trabajadores.

**H0:** No existe la relación entre la exigencia psicológica y el bienestar laboral de los trabajadores.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 7**

*Correlación de exigencias psicológicas y bienestar laboral*

			Exigencias psicológicas	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Exigencia psicológicas	Coefficiente de correlación	1.000	-.221*
		Sig. (bilateral)	.	.044
		N	83	83
	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	-.221*	1.000
		Sig. (bilateral)	.044	.
		N	83	83

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se evidencia que existe relación entre las variables con un p valor de 0.044 menor que 0.05 y una correlación de -0.221 inversa y débil, es decir a mayores exigencias psicológicas menor bienestar laboral, por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 2:

**Ha:** Existe la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral de los trabajadores.

**H0:** No existe la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral de los trabajadores.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 8**

*Correlación de Trabajo activo y desarrollo de habilidades y bienestar laboral*

			<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	Bienestar laboral
Rho de Spearman	<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	Coeficiente de correlación	1.000	-.201
		Sig. (bilateral)	.	.068
		N	83	83
	<i>bienestar laboral</i>	Coeficiente de correlación	-.201	1.000
		Sig. (bilateral)	.068	.
		N	83	83

En la tabla 8, se evidencia que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.68 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 3:

**Ha:** Existe la relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral de los trabajadores.

**H0:** No existe la relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral de los trabajadores.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 9**

*Correlación de Apoyo social calidad de liderazgo y bienestar laboral*

			<i>Apoyo social calidad de liderazgo</i>	Bienestar laboral
Rho de Spearman	<i>Apoyo social calidad de liderazgo</i>	Coeficiente de correlación	1.000	-.252*
		Sig. (bilateral)	.	.022
		N	83	83
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-.252*	1.000
		Sig. (bilateral)	.022	.
		N	83	83

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9, se evidencia que existe relación entre las variables con un p valor de 0.022 menor que 0.05 y una correlación de -0.252 inversa y débil, es decir a mayores riesgos en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, menor bienestar laboral, por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula.

#### Prueba de hipótesis específica 4:

**Ha:** Existe la relación entre las compensaciones y el bienestar laboral de los trabajadores.

**H0:** No existe la relación entre las compensaciones y el bienestar laboral de los trabajadores.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 10**

*Correlación de compensaciones y bienestar laboral*

		Compensaciones	Bienestar laboral
Rho de Spearman	compensaciones	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-.193
		N	.080
bienestar		Coefficiente de correlación	83
		Sig. (bilateral)	-.193
		N	.080

En la tabla 10, se evidencia que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.80 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 5:

**Ha:** Existe la relación entre la doble presencia y el bienestar laboral de los trabajadores.

**H0:** No existe la relación entre la doble presencia y el bienestar laboral de los trabajadores.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

**Tabla 11**

*Correlación de doble presencia y bienestar laboral*

			Doble presencia	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1.000	-.209
		Sig. (bilateral)	.	.058
		N	83	83
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-.209	1.000
		Sig. (bilateral)	.058	.
		N	83	83

En la tabla 11, se evidencia que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.58 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral de los trabajadores de un centro de salud mental, la muestra fueron 83 trabajadores, con distribución de 57.83% de mujeres y 42,17% varones, dicha muestra estuvo conformada por médicos generales, médicos psiquiatras, personal de enfermería, técnicos de enfermería, tecnólogos médicos en el área de terapia ocupacional y el área de terapia lenguaje, psicólogos, personal de limpieza, vigilantes y personal administrativo.

La prueba de la hipótesis general que planteaba si existía relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral, estableció que existe una relación entre las variables con un p valor de 0.049 menor que 0.05 y una correlación de -0.216 inversa y débil por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula (Hernández et. al, 2014, p. 322-323). Estos datos concuerdan con los de Saldaña, et al. (2020) que manifiesta que los riesgos psicosociales tienen relación indirecta con el bienestar laboral. Esta similitud se explica por la relevancia y predominio de los riesgos psicosociales en la salud y bienestar del empleado, siendo vital que toda estructuración cuente con acciones que disminuyan las consecuencias de los riesgos psicosociales (Raéz, et al., 2010, p. 70-79). Asimismo, Villamar, et al. (2019) en su estudio indicaron que los factores de los riesgos psicosociales deben incluirse a las políticas de las entidades para potenciar la forma de trabajar, resultado de ello aumentar su bienestar laboral y reducir el estrés. Esta semejanza es explicada por Guerrero (2008) que manifiesta que los riesgos psicosociales guardan relación con las políticas de trabajo, organización, patrón de trabajo, comunicación efectiva entre trabajadores; los que influyen en la productividad, actividades laborales y su propia salud. Concuerdan también con Orozco, et al (2019) que evidencia la elevada exposición de factores de riesgos psicosociales al personal de enfermería en cuanto al ritmo de trabajo, demandas emocionales, exigencias cuantitativas que se vinculan con el desgaste de las condiciones laborales, los resultados de la globalización y las consecuencias como las alteraciones en la salud y bienestar laboral. Esto es por la presencia evidente de los riesgos psicosociales en los contextos laborales, siendo especificaciones relacionadas al trabajo diario, la relación interpersonal con otros compañeros, el comprometerse con las tareas, por tanto, los riesgos psicosociales son difíciles

de reducir por la presencia de factores emotivos que afectan directamente al bienestar laboral (Gil, 2012, p. 237-241).

El riesgo psicosocial de la población de estudio se clasificó en el nivel alto con un 80.7% y en el nivel medio con un 19.3%. Estos resultados concuerdan con los de Monsalves (2019) que obtuvo un nivel alto de riesgos psicosociales. Esta similitud es porque a pesar de que la naturaleza de su labor de cada población sea distinta, en muchos trabajos se evidencia sobrecarga debido a la sobre exigencias, desgastes de múltiples actividades, elevada demanda laboral, disgusto por los roles asignados, afectando directamente a la salud física y/o mental del empleado (Giorgi, et al., 2017).

El bienestar laboral de la población estudiada se clasificó en el nivel muy bajo al 100%, en sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción resulta que el 100 % de los trabajadores perciben nivel muy bajo. Estos datos se contrastan con los de Franco, et al. (2019), quienes manifestaron que el bienestar laboral se encontró en un nivel alto, además, que en el nivel más alto se encuentra la dimensión de dedicación, seguido por el vigor y finalmente la absorción. El nivel de bienestar laboral se diferencia según el tipo de contrato que tiene el trabajador, los que tienen contrato por terceros o prestación de servicios presentan bienestar laboral con puntajes bajos en sus tres dimensiones a diferencia de los que tienen un contrato por obra. Esto es explicado porque el bienestar laboral se refiere al ambiente laboral, la comunicación efectiva entre el personal y su jefe, condiciones laborales, y sobre todo la remuneración (Muñoz, 2006), en la población del presente estudio, los trabajadores en su mayoría presentan contrato por terceros, es decir, el pago no es puntual, no tienen seguro que los respalden, trabajan por producción, lo mismo ocurre en la investigación en comparación que presenta un gran porcentaje que presentan este tipo de contrato y eso se evidencia en sus resultados con puntaje bajo en referencia al bienestar laboral.

Por lo tanto, en el centro de salud mental comunitario, lugar donde se ejecutó el estudio se deben enfocar en reducir los riesgos psicosociales distinguiendo los contextos de trabajo donde la salud de los trabajadores y sus conductas laborales están vinculadas a exigencias, características propias del trabajo y la capacidad de respuesta del mismo, lo cual es sumamente importante en el trabajo por que el individuo puede tomar decisiones propias y escoger con

quien relacionarse de acuerdo a beneficios que sacan provecho en la interacción laboral, esto porque los resultados obtenidos en este estudio permitieron la apreciación de todos los trabajadores de la salud que consideran que los trabajadores presentan altos niveles de riesgo psicosocial, ya sea por la vaga preocupación de su directivos en relación a la forma de distribución de horarios, condiciones inadecuadas en la que laboran, comunicación no efectiva en su totalidad, entre otros, esto afecta directamente a los trabajadores disminuyendo su bienestar en el lugar donde trabajan.

Finalmente se plantea ampliar la línea de investigación de riesgo psicosocial, ya que, aunque una institución de salud logre realizar estrategias para su disminución, si el recurso humano no se concientiza sobre este tema no se logrará aumentar su bienestar o satisfacción en su trabajo.

La prueba de la hipótesis específica uno que planteaba si existía relación entre el la exigencia psicológica y el bienestar laboral, estableció que existe una relación entre las variables con un p valor de 0.044 menor que 0.05 y una correlación de -0.221 inversa y débil por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula (Hernández et. al, 2014, p. 322-323). Estos datos tienen concordancia con el de Tubón (2019), en el que se presentó una correlación significativa y negativa con  $p < 0.05$  y con Rho de -0.181 en personal educativo de un colegio. Las exigencias psicológicas engloban el ámbito emocional, creativo, además, del ritmo, cantidad y distribución laboral (Pozo, 2018, p. 44). Esta similitud de los datos es explicado por Valenciana (2019) que manifiesta que, a pesar de tener naturaleza laboral diferente, es muy difícil desligarse de los problemas o mezclar sensaciones que presentan los pacientes o los estudiantes cuando un profesional está a su cargo. Estos mismos profesionales al percibir que el tiempo no es suficiente para cumplir con sus labores por una mala distribución de horarios, se sobrecargan motivos por el cual generan pérdidas en los avances de trabajo (Pozo, 2018, p. 44).

En la población estudiada, la exigencia psicológica se clasificó en un nivel alto con un 74.7% y nivel medio con un 25.3%. Estos datos comparados con los de Monsalves (2019) quién manifiesta que el 20% de su población de trabajadores dedicados al comercio refieren un nivel alto y el 35% un nivel medio en referencia a esta dimensión. Esto se explica por la forma monótona y rutinaria de organización de actividades y control del personal de salud,

minimizando el cuidado y respeto por los recursos humanos del mismo centro laboral, generando climas laborales controversiales y un trato disfuncional interpersonal, para poder sobrellevarlo necesitan de alto nivel de exigencias psicológicas (Mingote, et al., 2004).

Ante los resultados de la investigación se evidencia la percepción sobre las exigencias psicológicas y lo clasifican en el nivel alto, por lo que se debe ejecutar estrategias para disminuir las cargas mentales producidas por las exigencias laborales.

La prueba de la hipótesis específica dos que planteaba si existía relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral, estableció que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.68 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula. Estos datos guardan discordancia con los resultados de Tubón (2019), que resultó una relación significativa y positiva con un  $p < 0.01$  y  $r = 0.375$  entre las variables. Esta diferencia se explica por qué el trabajo activo y formación de habilidades consideran a la ausencia de control como un elemento de riesgo y en el sector salud no hay profesional que tome el control de algún paciente, sino que es un grupo interdisciplinario que intervienen en el tratamiento, por tanto, para ellos encabezar o mandar en la atención del paciente no es su representación en su bienestar laboral ni lo más importante sino la calidad con la que se realice. Además, esta discordancia podría deberse a que la diferenciación de las tareas de cada personal profesional, técnico o administrativo no estén explicados correctamente y en este punto haya mucha disconformidad lo que conllevaría a una disminución de su bienestar en su trabajo (Istas, 2010).

En la población estudiada, los riesgos en la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades se clasificaron en un nivel alto en un 100%. Estos datos comparados con los de Monsalves (2019) quién manifiesta que el 40% de su población de trabajadores dedicados al comercio refieren un nivel alto en referencia a esta dimensión. Esto se explica por las condiciones adversas en el contexto laboral que producen una significativa disminución de la capacidad del profesional afectando a su rendimiento, resultado de ello, es el aumento del riesgo de la aparición de errores en el desempeño de diferentes actividades (Mingote, et al., 2004).

Ante los resultados de la investigación se evidencia la percepción sobre los riesgos en la dimensión el trabajo activo y desarrollo de habilidades y lo clasifican en el nivel alto, por lo que se debe realizar diversas capacitaciones de temas relevantes para el profesional para que su satisfacción no solo laboral sino también académico aumente.

La prueba de la hipótesis específica tres, que planteaba si existía relación entre los riesgos en la dimensión del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el bienestar laboral, estableció que existe una relación entre las variables con un p valor de 0.022 menor que 0.05 y una correlación de -0.252 inversa y débil por lo cual aceptamos la hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula (Hernández et. al, 2014, p. 322-323). Estos datos difieren con el de Tubón (2019), quien manifiesta que para su población de maestros de educación superior se obtuvo una correlación significativa y positiva con un  $p < 0.01$  y un  $r = 0.269$ . Esto es porque en esta dimensión se centran en ofrecer al trabajador un lugar apto para que puedan interactuar, además, que los trabajadores sientan el apoyo colectivo de sus compañeros y/o superiores o hasta qué punto nos podrían ayudar por tanto si el personal de salud percibe que no le ofrecen un ambiente favorable para desenvolverse o cuando ocultan sus emociones o sentimientos que las propias actividades que el trabajo demanda, como consecuencia alteran las múltiples conductas y caracteres del empleado haciendo más complicado la realización de sus tareas (Pozo, 2018, p.45). Las situaciones estresantes en el trabajo por causas de relaciones interpersonales disfuncionales y problemas en la asignación de funciones o tareas por parte del jefe, generan insatisfacción laboral por la relación al entorno físico, niveles de participación o prestaciones recibidas, es decir, cuando la dimensión se encuentra en riesgo los trabajadores percibirán menor bienestar laboral.

En la población estudiada, los riesgos en la dimensión del el apoyo social y calidad de liderazgo se clasificaron en un nivel alto con un 77.1% y nivel medio con un 22.9%. Estos datos comparados con los de Monsalves (2019) quién manifiesta que el 30% de su población de trabajadores dedicados al comercio refieren un nivel alto y un 40% nivel medio en referencia a esta dimensión. Esto es porque los trabajadores no perciben el apoyo esperado por parte de sus compañeros o jefes, resultado de ello, ocultan sus emociones y sentimientos que

le causan el trabajo lo que no es favorable ni para el trabajador ni para su entorno (Pozo, 2018, p.45).

Ante los resultados de la investigación se evidencia la percepción sobre los riesgos en el apoyo social y calidad de liderazgo lo clasifican en su mayoría en el nivel alto, por lo que se debe realizar reuniones de confraternidad para que los trabajadores se conozcan y no solo sean visto como empleados sino como personas que son capaces de relacionarse con su entorno, lograr un vínculo amical lo que fomenta al buen trato entre ellos y la comodidad de los trabajadores.

La prueba de la hipótesis específica cuatro que planteaba si existía relación entre los riesgos en la dimensión de las compensaciones y el bienestar laboral, estableció que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.08 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula. Estos resultados guardan discordancia con el de Tubón (2019), que manifiesta que se obtuvo una correlación significativa y positiva con un  $p < 0.05$  y un  $r = 0.181$  en su población de maestros de educación superior. Esto es porque la compensación está representada por la recompensa, que es un factor externo que se le retribuirá por su buen desempeño. Según este factor indica la seguridad con respecto al contrato laboral o permanencia en el trabajo y se convierte relevante para el empleado (Istas, 2010). Por ello, es que en el estudio no presenta relación entre los riesgos de la compensación y bienestar laboral ya que la mayoría de los trabajadores tienen contrato por terceros lo que indica que su recompensa o pago no es mensualmente, podría llegar a pasar más de 3 meses sin cobrar, por ello buscan otra entrada de salario y laboran en dos lugares, por tanto, ellos no perciben que los riesgos de las compensaciones tengan relación con su bienestar laboral.

En la población estudiada, los riesgos en la dimensión de las compensaciones se clasificaron en un nivel alto con un 92.8% y nivel medio con un 7.2%. Estos datos comparados con los de Monsalves (2019) quién manifiesta que el 30% de su población de trabajadores dedicados al comercio refieren un nivel alto y un 45% nivel medio en referencia a esta dimensión. Esto es porque esta dimensión es muy importante por la parte de motivación para el trabajo y los empleados no reciben una recompensa por su labor, lo que lo desmotiva y le

hace sobre pensar al trabajador sobre su permanencia en dicho trabajo, aumentando la carga mental del trabajador (Istas, 2010).

Ante los resultados de la investigación se evidencia la percepción sobre los riesgos en las compensaciones lo clasifican en su mayoría en el nivel alto, por lo que se debe promover gestiones para darle seguridad al trabajador en cuanto a la puntualidad del pago por su trabajo y permanencia del mismo.

La prueba de la hipótesis específica cinco que planteaba si existía relación entre los riesgos de la dimensión de la doble presencia y el bienestar laboral, estableció que no existe relación entre las variables con un p valor de 0.058 mayor que 0.05 por lo cual no aceptamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula. Estos datos guardan discordancia con los datos de Tubón (2019), quien manifiesta que para su población de maestros de educación superior se obtuvo una correlación significativa y positiva con un  $p < 0.01$  y un  $r = 0.277$ . Esto es porque la doble presencia inicia su aparición cuando uno invierte mayor esfuerzo y tiempo para realizar trabajos, sumado a esto, la carga familiar en especial para las féminas; o el necesario logro de encontrar un equilibrio entre dos trabajos, que evidencian una realidad actual (Istas, 2010). Por tanto, como la mayoría de estos trabajadores tienen dos o más trabajos no afectan a su bienestar laboral ya que para ellos la intensidad del trabajo es costumbre como parte de su rutina diaria.

En la población estudiada, la doble presencia se clasificó en un nivel alto con un 77.1% y nivel medio con un 22%. Estos datos comparados con los de Monsalves (2019) quién manifiesta que el 65% de su población de trabajadores dedicados al comercio refieren un nivel alto y un 30% nivel medio en referencia a esta dimensión. Esto es porque los trabajadores al tener dos trabajos o añadir la carga familiar a su trabajo es muy desgastante, agotador por lo que deben invertir más tiempo y esfuerzo para que ambas tareas lo realicen de manera adecuada (Istas, 2010).

Ante los resultados de la investigación se evidencia la percepción sobre los riesgos de la doble presencia lo clasifican en su mayoría en el nivel alto, por lo que se debe priorizar la salud mental también del profesional de salud, buscando formas de aminorar su carga laboral o estrategias para cumplir todas sus actividades de manera más eficiente y rápida.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** La relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral es significativa con un p-valor de 0.04 menor que 0.05, además es inversa y débil, Rho Spearman de -0.216, es decir cuando el riesgo psicosocial es bajo, el bienestar laboral es alto.
- Segunda** La relación entre los riesgos de la exigencia psicológica y el bienestar laboral es significativa con un p-valor de 0.044 menor que 0.05, además es inversa y débil, Rho Spearman de -0.221, es decir cuando la exigencia psicológica es baja, el bienestar laboral es alto.
- Tercera** La relación entre los riesgos del trabajo activo y desarrollo de habilidades y el bienestar laboral no es significativa con un p-valor de 0.068 mayor que 0.05, es decir no existe relación entre ambas dimensiones.
- Cuarta** La relación entre los riesgos del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y bienestar laboral es significativa con un p-valor de 0.022 menor que 0.05, además es inversa y débil, Rho Spearman de -0.252, es decir existe relación entre ambas dimensiones.
- Quinta** La relación entre los riesgos de las compensaciones y el bienestar laboral es no significativa con un p-valor de 0.080 mayor que 0.05, es decir no existe relación entre ambas dimensiones.
- Sexta** La relación entre los riesgos de la doble presencia y el bienestar laboral es no significativa con un p-valor de 0.058 mayor que 0.05, es decir no existe relación entre ambas dimensiones.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario implementar estrategias para atenuar el riesgo psicosocial mediante charlas, enfoques, concientización al personal de salud sobre la importancia y las consecuencias del mismo con ello aumentar el bienestar laboral en los trabajadores.
- Segunda** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario ejecutar estrategias para disminuir las cargas mentales producidas por las exigencias laborales, lo que favorecería al bienestar laboral del trabajador.
- Tercera** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario realizar diversas capacitaciones de temas relevantes para el profesional aumentando su trabajo activo y desarrollo de habilidades para que el bienestar no solo laboral sino también académico aumente.
- Cuarta** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario implementar métodos para mejorar el trato entre el personal con los jefes mediante una comunicación efectiva aumentando el apoyo social y calidad de liderazgo, programar y organizar reuniones mensuales donde se plantee soluciones a los problemas expuestos tomando en cuenta las opiniones, aumentando el bienestar laboral percibido.
- Quinta** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario promover gestiones para la compensación del personal como darle seguridad al trabajador en cuanto a la puntualidad del pago por su trabajo y permanencia del mismo, aumentando su bienestar laboral.
- Sexta** Se recomienda al médico jefe del Centro de Salud Mental Comunitario brindar facilidades a los trabajadores que tienen inconvenientes por la distribución de horarios o por su doble trabajo, entre otras medidas, buscando formas de aminorar su carga laboral o estrategias para cumplir todas sus actividades de manera más eficiente y rápida, favoreciendo al bienestar laboral.

## REFERENCIAS

- Anaya, A., Luna, E., y Ramirez, E. (2019). Diagnosis of the perceptions of psychosocial risk factors in the work of the personnel of a manufacturing industry. *Revista de Ciencias Psicologicas Campinas*, 36, 1-16. doi:<https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&tlng=es).
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bakker, A. y Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200.
- Berg, P. (1999). The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Industrial Relations*, 54(1), 111-134.
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A., y Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32-40. <https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>.
- Candia, M. y Pérez, J. (2020). Manual del método del cuestionario SUSES/ISTAS 21. España: SUCESO/ISTAS 21. Obtenido de

[http://200.73.92.130/Manual del metodo del cuestionario SUSESOIST AS21.pdf.](http://200.73.92.130/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSESOIST_AS21.pdf)

- Carolina, C. (15 de noviembre del 2012). *El bienestar laboral*. <http://administraciondepersonaldos.blogspot.pe/2012/11/bienestarlaboral.html>.
- Daza, D.; Plaza, M., y Hernández H. (2017). Risk factors associated with organizational climate and its effect on Boreout syndrome in the health sector. *Revista espacios*, 38(58), 3. <http://ww.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>.
- Ferreira, A., Da Costa Ferreira, P., Cooper, C. y Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/str0000114>.
- Franco, V., Quiroz, E. y Castaño, E. (2019). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 60, 159-177.
- García, G.; Lange, K., Baquero, M. y Ramos, M. (2008). Diez años de ergonomía en el Banco de la Republica: De la mano en pro de la salud y de la productividad [Archivo PDF]. [https://www.researchgate.net/publication/251231350 Diez anos de ergonomia en el Banco de la Republica De la mano en pro de la salud y la productividad .](https://www.researchgate.net/publication/251231350_Diez_anos_de_ergonomia_en_el_Banco_de_la_Republica_De_la_mano_en_pro_de_la_salud_y_la_productividad)
- García, M., Alvira, F. y Escobar, M. (2015). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Alianza Editorial.
- Gil, M. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo. *Perú Medicina Experimental Salud Pública*. 29(2):237-241.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza, A., Fiz, J., Di Fabio, A.y Mucci, N. (2017). Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. *Front Psychol*, 12 ; 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02166>
- Guerrero, N. (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral. [Archivo PDF]. [https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia natalia guerrero.pdf](https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf).

- Henriques A. (2018). Work related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital [Internet] [consultado 30 de Jun del 2021]; 52p. Disponible en: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=c610a90e4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6°. ed.). McGraw-Hill.
- Homans, G. (1961). Social Behavior: Its Elementary Forms. *Social Forces*, 40(2), 180–181.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. 43 Manual del Usuario. Madrid: Datos abiertos. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>.
- Istas (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. [Archivo PDF] [http://copsq.istas21.net/ficheros/documentos/manual\\_metodo.pdf](http://copsq.istas21.net/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf).
- Johnston D., Bell Ch., Jones M., Farquharson B., Allan J., Schofield P., Ricketts I. y Johnston M. (2015). Stressors, Appraisal of Stressors, Experienced Stress and Cardiac Response: A RealTime, Real-Life Investigation of Work Stress in Nurses. *CrossMark*, 50, 187– 197.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*, 71(7): 694–705.
- Lijun, K., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. y Liu, H. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet*, 20(1), 14. doi: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X).
- López, S., Santos, C., Saraiva, A. y Tenente, M. (2018). Psychosocial risks evaluation factors: study with higher education teachers. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, Vol. 4, pág. 22-33.
- Martín, F., Pérez, J. y López, A. (1998). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. [Archivo PDF]

[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0)

- Medina, K., Guzmán, O. y Moreno, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgos psicosociales de origen laboral: una visión desde la terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28 (2), 436-451.
- Mingote, J., Moreno, B. y Gálvez, M. (2004). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención. *Medicina Clínica*, 123(7), 265-270.
- Ministerio de Salud. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto de COVID-19. Lima: MINSA. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
- Montaña, C., Bermúdez, W. (2020). Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y motivacionales laborales a partir de una revisión teórica. [Archivo PDF]. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-ActasII Congreso Prevencionar 2019-768475.pdf
- Morales, J. (2008). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. [Archivo PDF] [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_004\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_004_08.pdf).
- Monsalves, J. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve en empresa dedicada al rubro del comercio y retail. [Tesis de Grado, Universidad Técnica Federico Santa María]. Repositorio Institucional - Universidad Técnica Federico Santa María.
- Musenze, I. y Mayende, T. (2020). A psychometric evaluation of the 17 itemed Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) in Uganda. *African Journal of Psychological Assessment*, 2, a8. <https://doi.org/10.4102/ajopa.v2i0.8>.
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M. y Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios, *Atención Primaria*, 37(4), 209-214.
- Neffa, J. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio. Buenos Aires: Universidad de la Plata. Obtenido de <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158?localeattribute=en>
- Nieto, H. (1999). Epidemiología de los accidentes de trabajo entre los trabajadores sanitarios. *Revista Del Instituto De Higiene y Medicina Social*.

3(3), 20-31.

- Orozco, M., Zuluaga, Y. y Pulido, G. (2019) Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales de enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1-16.
- Pando, M., Gascón, S. y Varillas, W. (2018). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp1-8p>
- Pozo, E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.]. Repositorio Institucional - Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ráez, L., Cachay, O. y Raffo, E. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1) ,70-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>
- Rath, T. y Harter, J. (2011). *La ciencia del bienestar: Los 5 elementos esenciales*. Alienta editorial.
- Rivera, F., Ceballos, P. y Vílchez, V. (2020). Profile of psychosocial risks in health workers: an elementary instrument for its intervention. *Scielo*, vol. 26, (no. 1-2), 58-61. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400323&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400323&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
- Rodríguez, A. y Sanzl, A. (2013). Happiness and wellbeing at work: a special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97.
- Rodriguez, R., Escobar, C., Veliz P. y Jara, R. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(2), 117-132. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «Engagement»: ¿una nueva perspectiva? *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O., Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1),

25-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>

- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M. y Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. & Seidel, D. (1996). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science y Medicine*, 31(10) ,127-134.
- Taylor, C., Dollard, M., Clark, A., Dormann, C y Bakker, A. (2019). Psychological safety climate as factor in organisational resilience: implications for worker psychological health, resilience, and engagement. En M. Dollard, C. Dormann, & I. M. Awang (Eds.), *Psychosocial safety climate* (pp. 199-228). Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_8).
- Tubón, C. (2019).\_Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una Institución de educación superior de la ciudad de Ambato: Una estrategia de prevención. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Villamar, D., Juárez, A., González, I. y Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-126. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Villarroel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A. y Durán, P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia y Trabajo*, 20 (62), 76-79.
- West, R., Turner, L. (2007). *Introducing Communication Theory*. McGraw Hill.
- Yupanqui, L., et al. (2011). *Diagnóstico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú*. Instituto Salud y Trabajo.

## ANEXOS

### Anexo 1: *Tabla de Operacionalización de la variable riesgo psicosocial*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Riesgo Psicosocial	Son las condiciones que se encuentran relacionados con las políticas de trabajo, contexto, organización, relaciones interpersonales, tipo de trabajo; pudiendo influenciar en las tareas asignadas al trabajador, tanto en su productividad y la salud (Guerrero 2009, p.11).	La definición operacional de la variable riesgo psicosocial será medida a través de un cuestionario que consta de 20 preguntas cerradas con diversas alternativas de respuesta como siempre, la mayoría de veces, algunas veces, solounas pocas veces y nunca, se examinará las 5 dimensiones de la variable: exigencia psicológica en el trabajo, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia	Exigencia psicológica en el trabajo  El trabajo activo y desarrollo de habilidades  El apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo  Las compensaciones  La doble presencia	Cuantitativas Cognitivas Sensoriales Emocionales  Esconder emociones Influencia Control sobre el tiempo Posibilidad de desarrollo en el trabajo Sentido de trabajo  Integración de la empresa Claridad de rol Conflicto de liderazgo Calidad de relaciones con superiores Calidad de relaciones con compañeros  Estima Inseguridad respecto al contrato  Inseguridad de las características del trabajo Preocupación por tareas domesticas	0 siempre 1 mayoría de veces 2 algunas veces 3 solo unas pocas veces 4 nunca



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21 versión breve

<b>Sección específica de riesgo psicosocial</b>						
<b>Dimensión exigencias psicológicas</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Niveles	Exigencia Psicológica	Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social y calidad de liderazgo	Compensaciones	Doble presencia	Riesgo psicosocial
Bajo	0-6	0-6	0-6	0-3	0-2	0-26
Medio	7-13	7-13	7-13	4-7	3-5	27-53
Alto	14-20	14-20	14-20	6-8	6-8	54-80

## Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
------------	-----------------	--------------------	-------------------	----------------------	-------------------	--------------

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) \*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) \*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) \*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3) \*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) \*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) \*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) \*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) \*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) \*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Niveles	Vigor	Dedicación	Absorción	Bienestar Laboral
Muy bajo	0-6	0-5	0-6	0-20
Bajo	7-13	6-11	7-13	21-41
Medio	14-20	12-17	14-20	42-62
Alto	21-27	18-23	21-27	63-83
Muy alto	28-36	24-30	28-36	84-104

**Anexo 3:** Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, formatos de validación y ficha técnica de los instrumentos

### **Validez de los instrumentos**

#### *Validez del instrumento riesgo psicosocial*

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Doris Apaza Muñoz	Aplicable
2	Magister	Zoila Patricia Benavente Montoro	Aplicable
3	Magister	Nelida Luz Valerio Contreras	Aplicable

#### *Validez del instrumento bienestar laboral*

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Doris Apaza Muñoz	Aplicable
2	Magister	Zoila Patricia Benavente Montoro	Aplicable
3	Magister	Nelida Luz Valerio Contreras	Aplicable

### **Confiabilidad de los instrumentos**

#### *Confiabilidad del instrumento riesgos psicosociales*

Categoría	alfa de Cronbach	N° de elementos
Riesgos Psicosociales	0.761	20

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.761	20

*Confiabilidad del instrumento bienestar laboral*

Categoría	alfa de Cronbach	N° de elementos
Bienestar laboral	0.816	17

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	17

## Anexo 4: Autorización de recolección de datos

 **PERÚ** Ministerio de Salud  
Dirección de Redes Integradas de Salud  
Lima Sur

 **CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO**

### SAN SEBASTIÁN

**OFICIO N° 0136 - 2022-CSMC SS - DIRIS-LS/MINSA**

A : LIC. MARCO ANTONIO JESUS CRUZ BERMUDEZ

ASUNTO : OTORGO AUTORIZACION DE RECOLECCION DE DATOS EN EL CSMC. SAN SEBASTIAN - CHORRILLOS

---

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de conocimiento que esperando contribuir con sus estudios de maestría se ha OTORGADO LA AUTORIZACION PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS a los trabajadores del CSMC. San Sebastian - Chorrillos, brindándole las facilidades que le ayudarán a la realización de su tesis "RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE CHORRILLOS 2022",

Sin otro particular, me despido.

Atte.



  
Renad R. Valverde Rodríguez  
DNI: 70674 DVT 4543294  
COORDINADOR DEL C.S.M.C.  
SAN SEBASTIÁN

---

Av. Independencia S/N Cruce Av. José Olaya  
Ref. Frente al Mercado Santa Isabel de Villa - Chorrillos  
(01) 698-2995 / (0) 959 038 361

Escaneado con CamScanner

## Anexo 5: Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Marco Antonio Jesus Cruz Bermudez, maestrando de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Chorrillos, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de un cuestionario de evaluación. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. No se ha previsto compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio es completamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento, sin que esto perjudique en forma alguna su relación con el investigador o con la Institución. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

#### **EXPRESIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Marco Antonio Jesus Cruz Bermudez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Chorrillos, 2022. Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente entre 10 a 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Marco Cruz Bermudez al teléfono 934852172.

---

Nombre del participante

Firma

Fecha

## Anexo 6: Fichas técnicas de los instrumentos

**Tabla 14**

*Ficha técnica del instrumento para medir riesgo psicosocial*

Nombre del instrumento	Suceso/Istas 21 versión breve
Autor	Candia y Pérez (2020) Superintendencia de Seguridad Social - Chile
Administración	Encuesta personal
Sujeto de intervención	Personal de salud
Numero de Ítems	20
Descripción de la escala	Escala de Likert

**Tabla 15**

*Ficha técnica del instrumento para medir estrés laboral*

Nombre del instrumento	Utrecht Work Engagement Scale - UWES 17
Autor	Schaufeli y Bakker (2003)
Administración	Encuesta personal
Sujeto de intervención	Personal de salud
Numero de Ítems	17
Descripción de la escala	Escala de Likert

Anexo 7: Validación de juicio de experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Exigencia psicológica en el trabajo</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	x		x		x		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		
5	¿su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		
<b>DIMENSION: El trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		
7	¿puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	x		x		x		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		
10	¿sienten que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	x		x		x		
<b>DIMENSION: El apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		
13	¿recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato?	x		x		x		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		
<b>Dimensión: Las compensaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?	x		x		x		
17	¿esta preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	x		x		x		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	x		x		x		
<b>DIMENSION: La doble presencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	x		x		x		
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Apaza Muñoz, Doris

DNI: 42068102

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
M.C. ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN**

Fecha: 17/05/2022

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

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

  
Dra. Doris Apaza Muñoz  
Médico Ocupacional  
Gestión de las S. Salud  
CMP 68510

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Vigor</b>							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
6	<b>DIMENSION: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mi trabajo esta lleno de significado y propósito	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	X		X		X		
14	Estoy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Apaza Muñoz, Doris

DNI: 42068102

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
M.C. ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN**

Fecha: 17/05/2022

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

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

  
Dra. Doris Apaza Muñoz  
Médico Ocupacional  
Gestión de las S. Salud  
CMP 68510

Firma del Experto Informante.

APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/03/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/03/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 03/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 17/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
APAZA MUÑOZ, DORIS DNI 42068102	ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/03/2017 Fecha egreso: 30/12/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Exigencia psicológica en el trabajo</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	x		x		x		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		
5	¿su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: El trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		
7	¿puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	x		x		x		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		
10	¿sienten que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: El apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		
13	¿recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato?	x		x		x		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		
	<b>Dimensión: Las compensaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?	x		x		x		
17	¿esta preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	x		x		x		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: La doble presencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	x		x		x		
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Benavente Montoro, Zoila Patricia**

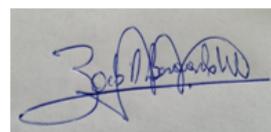
**DNI: 80507844**

**Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Fecha: 17/05/2022**

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

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



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Vigor</b>							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
6	<b>DIMENSION: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mi trabajo esta lleno de significado y propósito	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	X		X		X		
14	Estoy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Benavente Montoro, Zoila Patricia

**DNI:** 80507844

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

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

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

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

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

**Fecha:** 17/05/2022



**Firma del Experto Informante.**

BENAVENTE MONTORO, ZOILA PATRICIA DNI 80507844	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA - TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 01/06/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
BENAVENTE MONTORO, ZOILA PATRICIA DNI 80507844	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA - TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 01/06/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
BENAVENTE MONTORO, ZOILA PATRICIA DNI 80507844	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 20/04/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
BENAVENTE MONTORO, ZOILA PATRICIA DNI 80507844	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 01/06/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
BENAVENTE MONTORO DE RETO, ZOILA PATRICIA DNI 80507844	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/07/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Exigencia psicológica en el trabajo</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	x		x		x		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		
5	¿su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: El trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		
7	¿puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	x		x		x		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		
10	¿sienten que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: El apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		
13	¿recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato?	x		x		x		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		
	<b>Dimensión: Las compensaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?	x		x		x		
17	¿esta preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	x		x		x		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: La doble presencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	x		x		x		
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Valerio Contreras Nelida Luz

**DNI:** 10696814

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

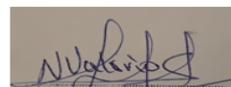
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Fecha:** 18/05/2022



NELIDA VALERIO CONTRERAS  
C.V.A. 1234  
Terapeuta Ocupacional

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Vigor</b>							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
6	<b>DIMENSION: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mi trabajo esta lleno de significado y propósito	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	El tiempo pasa de prisa cuando estoy trabajando	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	X		X		X		
14	Estoy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Valerio Contreras Nelida Luz**

DNI: **10696814**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

Fecha: **18/05/2022**

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

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



NELIDA VALERIO CONTRERAS  
OTRO 1234  
 TERAPISTA OCUPACIONAL

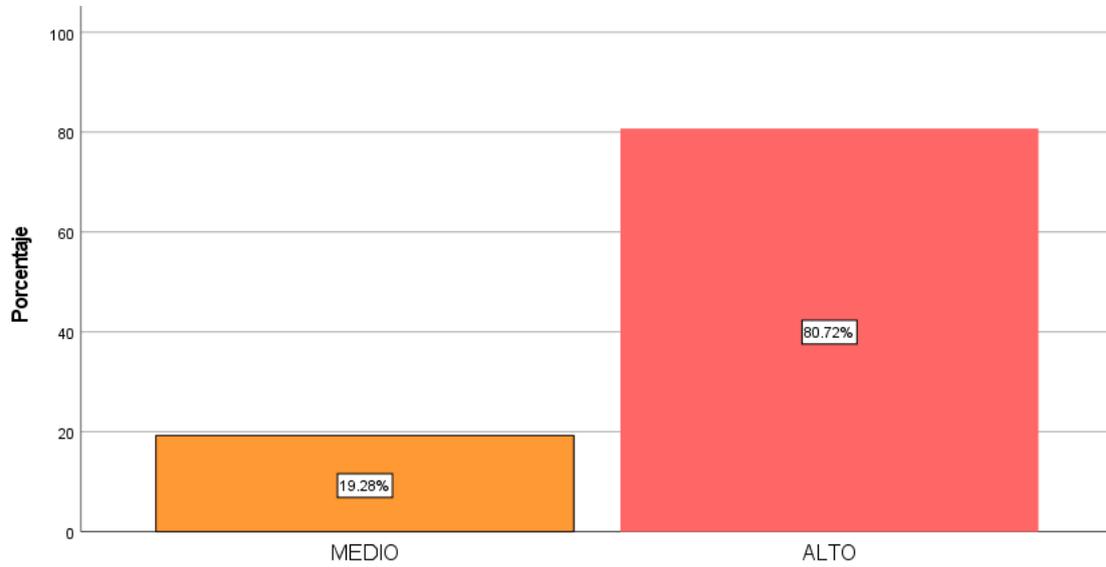
Firma del Experto Informante.

VALERIO CONTRERAS, NELIDA LUZ DNI 10696814	Fecha de diploma: 01/10/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VALERIO CONTRERAS, NELIDA LUZ DNI 10696814	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE TERAPIA OCUPACIONAL Fecha de diploma: 24/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VALERIO CONTRERAS, NELIDA LUZ DNI 10696814	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 8: Otros cálculos

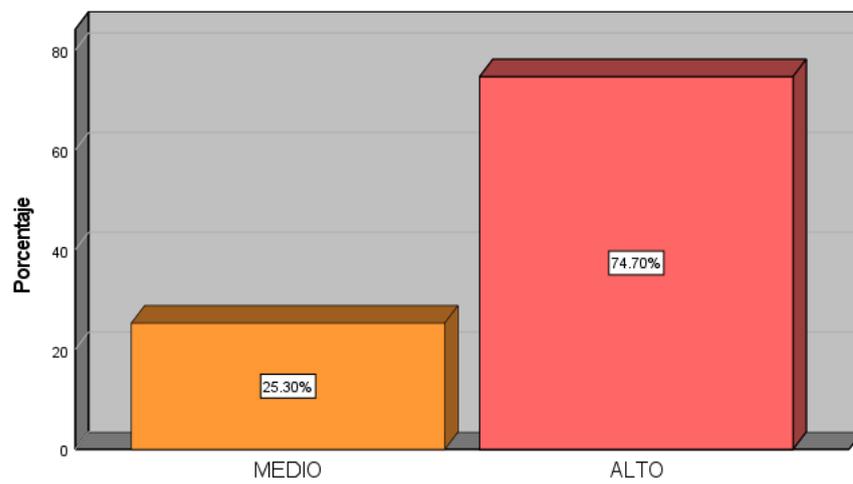
**Figura 2**

*Distribución de frecuencias de la variable riesgos psicosociales*



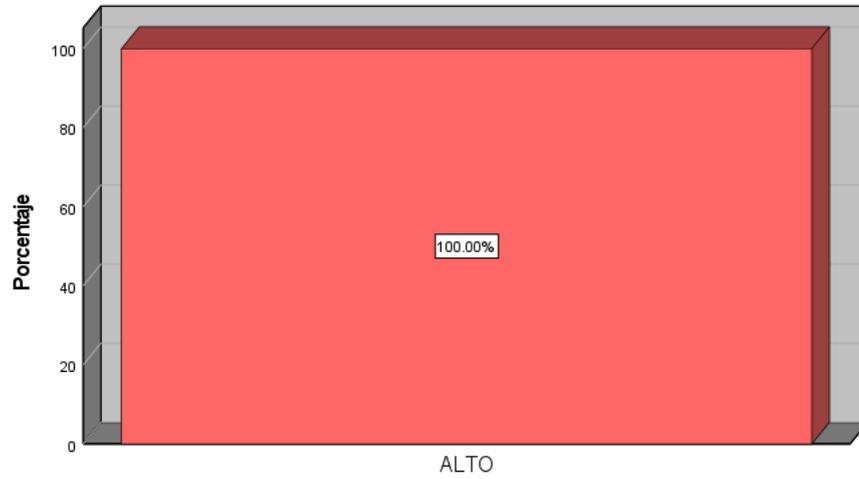
**Figura 3**

*Distribución de frecuencias de Exigencia Psicológica*



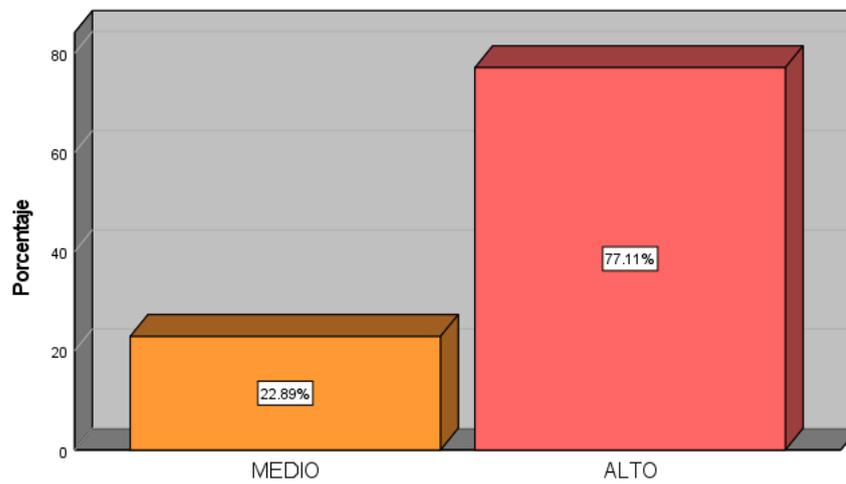
**Figura 4**

*Distribución de frecuencias de El trabajo activo y Desarrollo de Habilidades*



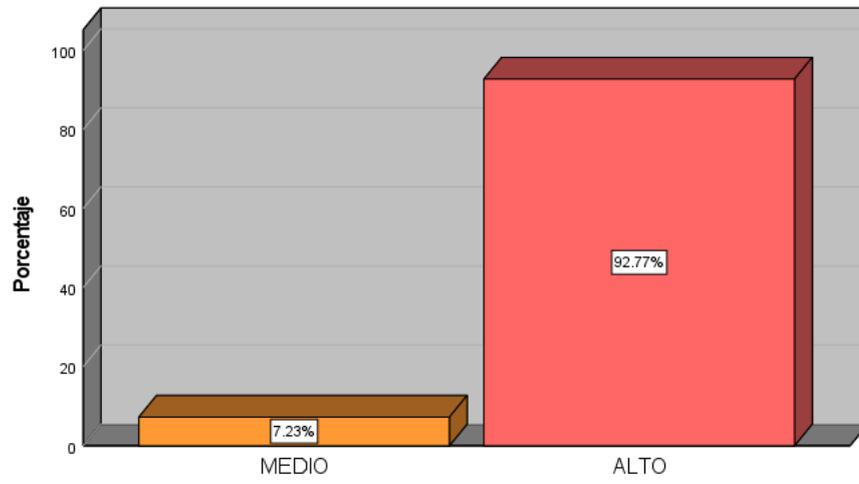
**Figura 5**

*Distribución de frecuencias de El apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo*



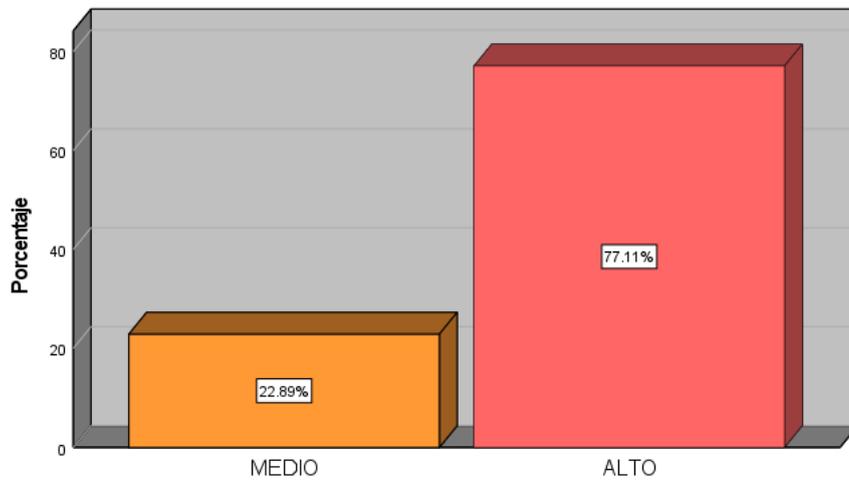
**Figura 6**

*Distribución de frecuencias de las compensaciones*



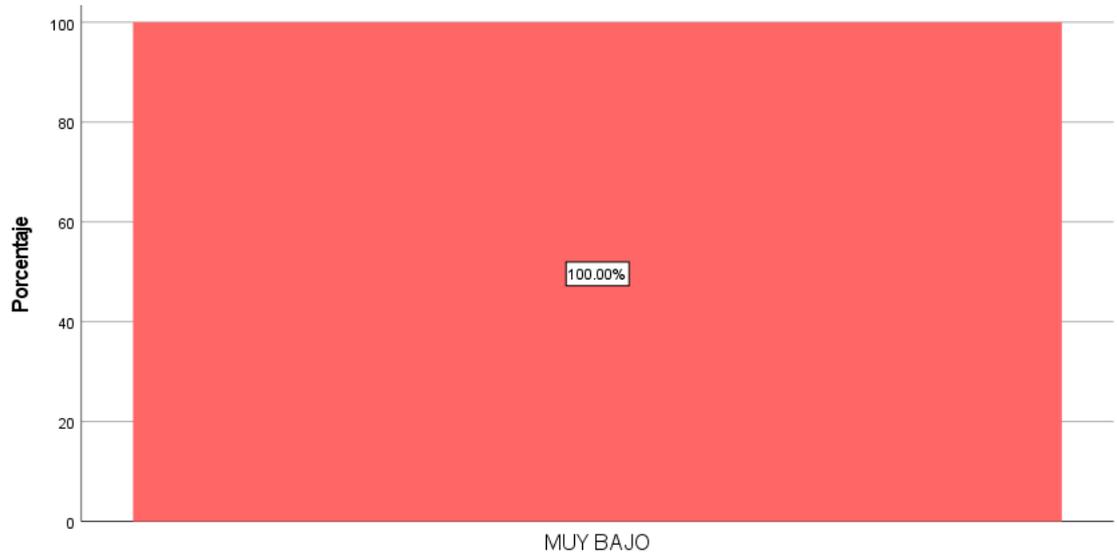
**Figura 7**

*Distribución de frecuencias de la doble presencia*



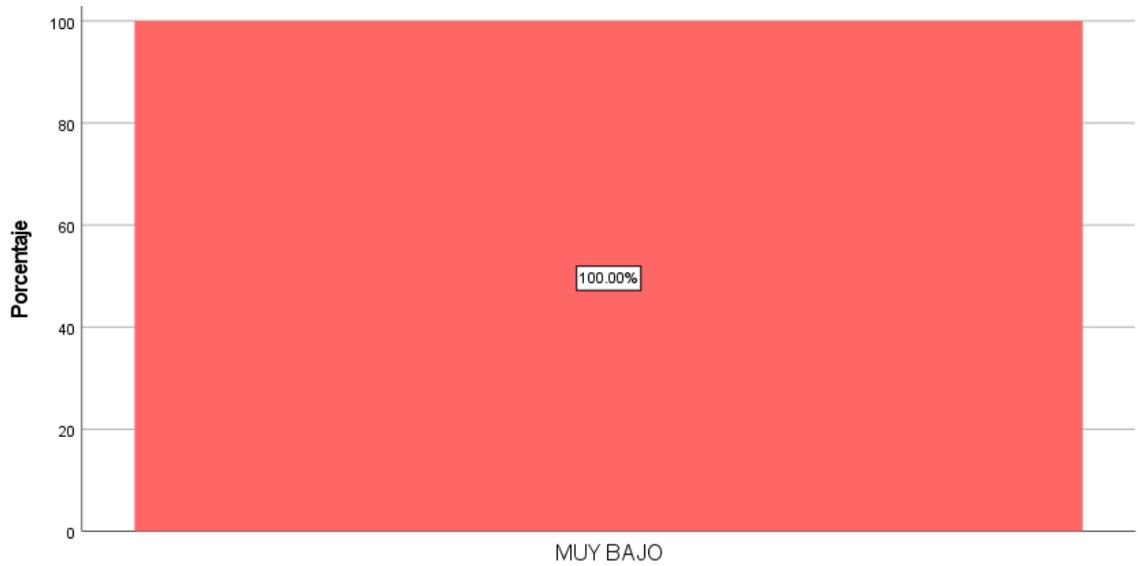
**Figura 8**

*Distribución de frecuencias de la variable bienestar laboral*



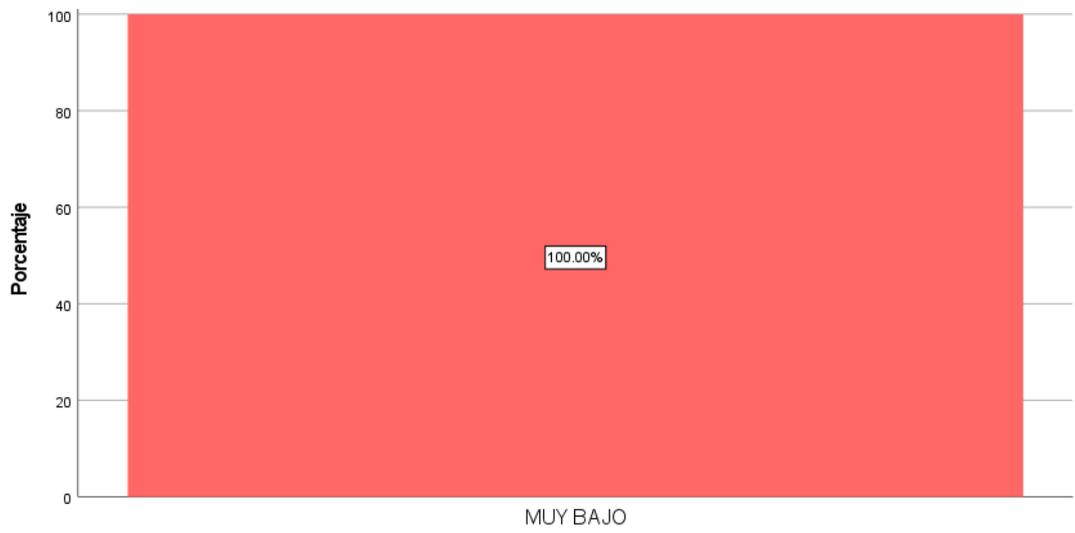
**Figura 9**

*Distribución de frecuencias de vigor*



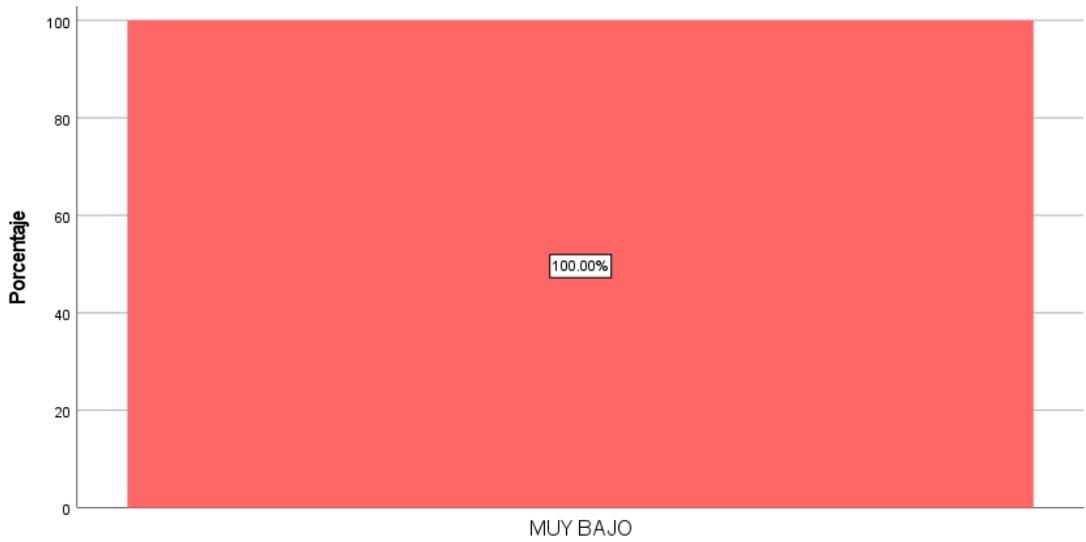
**Figura 10**

*Distribución de frecuencias de dedicación*



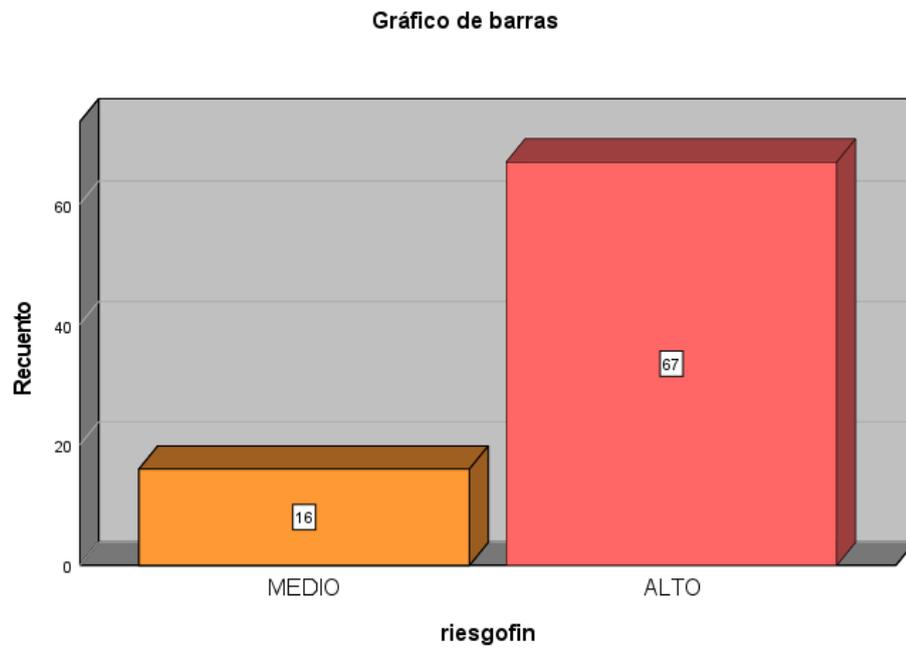
**Figura 11**

*Distribución de frecuencias de absorción*



**Figura 12**

*Tabla cruzada de las variables riesgos psicosociales y bienestar laboral*



Anexo 9: Evidencia de la recolección de datos

