



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y  
HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO  
SOCIAL  
TESIS  
EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES DE COLABORADORES DE LA  
EMPRESA SEGURIDAD INNOVACIÓN ESTRATÉGICA  
E.I.R.L.-2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Autoras:**

**Bach. Saligmann Del Castillo, Carol**  
<https://orcid.org/0000-0002-1187-7372>

**Bach. Vilchez Pisfil, Olinda Emperatriz**  
<https://orcid.org/0000-0003-2745-4427>

**Asesor:**

**Mg. Peláez Vines Edgar José**  
<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

**Línea de Investigación:**

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para  
enfrentar los desafíos globales.**

**Sublínea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**El Estrés laboral y los Factores de Riesgos Psicosociales de colaboradores de la  
empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L-2021**

**Aprobación del jurado**

MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA

**Presidente del Jurado de Tesis**

MG. SALAZAR GARCIA ELIZABETH SARA

**Secretario del Jurado**

MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE

**Vocal del Jurado de Tesis**

## Dedicatorias.

Esta tesis se la dedicamos a nuestros padres y hermanos por su gran apoyo incondicional desde que nos empezamos a forjar en la vida, nos enseñaron los valores del amor, la responsabilidad y nos motivaron constantemente para ser grandes personas en la vida y excelentes profesionales enfocados en la ayuda a nuestra sociedad.

Se la dedicamos a nuestros docentes que nos han enseñado a luchar por lo que queremos y confiar en nuestras habilidades para nuestra formación tanto personal como profesional y dar lo mejor de nosotros en este largo proceso de aprendizaje.

A nuestras compañeras de aula porque en los cinco años hemos aprendido y compartido experiencias que nos ayudan a construir ideas para luchar por la justicia en la sociedad y por aquellas personas que confían en cada una de nosotras con el objetivo de ser mejores personas y profesionales que dejen una marca en la sociedad.

*“A veces saber que existe un problema no es suficiente.  
Si no actuamos no hacemos nada”*

## **Agradecimientos.**

Queremos agradecer a nuestros padres, porque gracias a ellos nos ha permitido salir adelante en toda nuestra carrera profesional ya que han sido nuestra motivación para poder terminar con éxito este proceso muy importante en nuestras vidas.

Le damos gracias a nuestros hermanos, por brindarnos ese apoyo emocional e incondicional y por motivarnos a persistir durante todo el proceso de nuestra formación académica logrando que cumpliera una meta circunstancial de nuestras vidas.

A nuestros familiares por el apoyo que nos dieron en el transcurso de nuestra carrera profesional orientándonos para continuar luchando por nuestros sueños.

A nuestras docentes y asesor, por la paciencia y por compartir sus conocimientos con nosotros, por enseñarnos que la carrera profesional no se trata solo de enriquecer nuestros conocimientos sino la parte humana que podamos tener para involucranos en los diferentes casos con familias y la sociedad siendo empáticos con cada una de la problemática que como reto podamos asumir.

A mi amiga Carol Saligmann, por la paciencia que ha tenido en estos dos años donde no ha sido fácil la convivencia por la misma situación que estamos viviendo y estar presente cuando más la necesitaba.

Agradezco a mi amiga Olinda Emperatriz Vílchez, por su constante apoyo y palabras de soporte durante los últimos años de mi formación académica a pesar de que no ha sido fácil por la situación actual, ella me demostró que no hay obstáculo que no se pueda superar con perseverancia, fuerza y valentía.

## **Resumen.**

Esta tesis tiene como objetivo identificar la influencia del estrés laboral en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L- Chiclayo 2021, La investigación es cuantitativa de diseño no experimental de tipo correlacional causal y está compuesta con una muestra de 76 colaboradores de sexo masculino que oscilan entre los 25 a 60 años de modalidades de contratados estables de un total de 81 trabajadores, al tratarse una población pequeña se optó por trabajar con todos los colaboradores aplicándoles dos Test, el cuestionario de Estrés Laboral de Teresita Prieto y Marcelo Trucco que consta de tres dimensiones, el estrés Psicológico (12 ítems); Fisiológico (21 ítems) y los Estresores (16 ítems) y el cuestionario de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 (CoPsoQ ISTAS 21) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. 2da Versión con total de 38 ítems los cuales están clasificados en las dimensiones :Exigencias Psicológicas; Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades; Inseguridad; Apoyo social en la empresa y Calidad de Liderazgo; Doble presencia y Estima tras realizar los procedimientos metodológicos correspondientes, en esta investigación se concluyó que; no hay relación que influya en el estrés laboral de los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L-Chiclayo.

## **Palabras clave.**

Estrés Laboral, Factores, Riesgos Psicosociales

## **Abstract.**

The purpose of said thesis is to identify the influence of work stress on the factors of psychosocial risks of employees of the company Strategic Innovation Security E.I.R.L.- Chiclayo 2021. The research is quantitative with a non-experimental design of a causal correlational type and is composed of a sample of 76 male collaborators ranging from 25 to 60 years of stable contract modalities of a total of 81 workers, as it was a small population, it was decided to work with all collaborators by applying two Tests, the Teresita Prieto Occupational Stress Questionnaire and Marcelo Trucco, which consists of three dimensions, Psychological stress (12 items); Physiological (21 items) and Stressors (16 items) and the Trade Union Confederation of Workers' Commissions-Trade Union Institute of Work, Environment and Health<sup>21</sup> (CoPsoQ ISTAS 21) for the evaluation and prevention of psychosocial risks. 2nd Version with a total of 38 items which are classified in the dimensions: Psychological Demands; Active Work and Skill Development; Unsafety; Social support in the company and Leadership Quality; Double presence and Estimate after carrying out the corresponding methodological procedures, in this investigation it was concluded that; there is no relationship that influences the work stress of the psychosocial risk factors of collaborators of the Strategic Innovation Security E.I.R.L.-Chiclayo 2021.

## **Keywords**

Work stress, Factors, Psychosocial Risk

## INDICE

Dedicatorias .....	iii
Agradecimientos .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
<b>INDICE .....</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
1.1. Realidad Problemática .....	8
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos .....	22
<b>II. MARCO TEORICO .....</b>	<b>22</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	22
2.2. Población y muestra .....	23
2.3. Variables, Operacionalización.....	24
2.4. Definiciones de la Terminología.....	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	28
2.6. Procedimiento de análisis de datos.....	31
2.7. Criterios éticos.....	32
2.8. Criterio científico.....	34
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>36</b>
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	36
3.2. Discusiones de Resultados.....	44
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>47</b>
4.1. Conclusiones.....	47
4.2. Recomendaciones.....	48
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>50</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>54</b>
Anexo 1: Resolución de Título.....	54
Anexo 2: Carta de Autorización .....	56
Anexo 4: Matriz de Consistencia .....	61

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Con respecto al sector minero su metodología de trabajo es variada y al existir una alta rotación de colaboradores estos tienen más probabilidad de sentirse ansiosos y estresados más aún con el cambio de sistema que tienen constantemente por la situación presentada por el COVID-19 a ellos mismos y familias. Por ende, estos riesgos psicosociales son todos los factores externos los cuales influyen de manera negativa en el desarrollo laboral de nuestros colaboradores y dentro de su círculo familiar ya que los horarios que se establecen afectan el contexto en el que se desarrolla el trabajador con su familia.

European Agency for Safety and Health at work (2017), define que los diferentes factores psicosociales que se presentan en el ámbito laboral determinan los diferentes cambios técnicos y organizativos dentro del mundo laboral en el que nos estamos desarrollando en la actualidad, además de los diferentes cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, que se van a presentar en la globalización, lo que da lugar a que puedan aparecer diferentes tipos de riesgos psicosociales que son importantes y van a tener consecuencias dentro de la salud de la sociedad puesto que estos pueden provocar un alto nivel de estrés , trabajando de manera negativa en la seguridad y salud de los colaboradores”.

Selye (1973) indicó que “El estrés en el ámbito de la salud es la causa más común de muchas enfermedades”, el estrés como estímulo, respuesta, percepción o transacción es importante para conocer el trasfondo de las enfermedades que produce en la persona.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014), menciona acerca de la presencia de los diferentes riesgos psicosociales que forman parte los riesgos en las organizaciones, por lo tanto, el gerente general debe de poder prever esta exposición con el objetivo de no generar daños en la salud de sus colaboradores, según indica “la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783 y el reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR “.

Entonces se debe de invitar a los directivos de la Organización a que contribuya de manera dinámica a mejorar la Salud Mental, al bienestar y la calidad de vida laboral de sus colaboradores, motivando su participación activa en las diferentes actividades estructurales sobre las saludables. Si bien es cierto, una de las prioridades de la organización es cuidar a sus colaboradores y su medio, por ende, es importante mencionar que los riesgos psicosociales son las condiciones que provocan en los colaboradores distracción y constante preocupación lo que puede desencadenar en un accidente dentro de las horas laborales.

Como menciona Meliá (2014), conocedor en Psicometría de la Seguridad Ocupacional , de acuerdo a un estudio realizado indica que “Al menos el 80% de los incidentes en el trabajo tienen causa principal el comportamiento humano”, de acuerdo a su investigación comenta que las organizaciones tienden a pasar desapercibido dicho comportamiento, al momento de proponer diferentes planes de acción y de prevención de riesgo y en la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro también conocido como Seguridad Basada en el Comportamiento la cual ayudaría a trabajar comportamientos seguros sobre las tres condiciones que se propone como el poder, saber y el querer trabajar de manera segura en cada uno de los

espacios en los que se desempeñan para realizar nuestras labores.

Como se indica en párrafos anteriores los riesgos psicosociales permite que se tenga una visión amplia con respecto a las diversas condiciones implicadas dentro de un ambiente laboral, que pueden perjudicar e interferir en diversos factores afectando no solo a los colaboradores sino también a la organización. Cabe mencionar que, dentro de toda empresa se pueden presentar algunos elementos que afectan el buen clima laboral perjudicando al colaborador, ya que al no realizar de manera correcta sus actividades laborales diarias termina afectando de manera directa la productividad de la empresa.

Por lo tanto, es de suma importancia la realización y ejecución de programas de prevención y promoción acerca de la influencia del estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en los distintas organizaciones ya que, como futuras Trabajadoras Sociales es importante velar e incentivar por el mejoramiento de la calidad de vida dentro de las empresas con la finalidad de generar consciencia no solo en el ámbito laboral sino también en el socio-familiar, evitando que influya en el rendimiento laboral e intrafamiliar, por ende la finalidad de dicha investigación es determinar la influencia del estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores de la organización de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

## 1.2. Trabajos previos

Sáenz (2016), en su trabajo de investigación cuyo objetivo es “analizar la relación entre las condiciones laborales en una muestra de naturaleza psicosocial, satisfacción laboral y salud de trabajadores del sector de la construcción” utilizando el cuestionario de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 (CoPsoQ ISTAS 21), empleando un total de 302 trabajadores obteniendo que las condiciones laborales en las que se encuentran los colaboradores dentro de la constructora si influye en gran medida y son los principales causantes de la presencia de los riesgos psicosociales. Cabe mencionar que este proceso se basó en los resultados de las variables de doble presencia, inseguridad del colaborador, el conflicto de rol del trabajador, así como también el control de tiempos a disposición como las exigencias psicológicas y la calidad de liderazgo y compromiso, ya que interviene de manera desfavorable.

De acuerdo a Pozo (2018), en su investigación descriptiva tiene como objetivo “determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21-CoPsoQ ISTAS 21 en los colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cía Ltda”, se aplicó una muestra de 26 colaboradores concluyendo que las exigencias psicológicas, la inseguridad, la doble presencia y la estima son los principales riesgos psicosociales a los que se enfrentan los colaboradores, puesto que están expuestos a condiciones físicas cambiantes, la monotonía en el trabajo, el nivel de estrés propio en cada labor y las preocupaciones externas al trabajo es decir, problemas familiares, sociales, personales entre otros. Cabe mencionar que dichos resultados se sacaron de las variables ya

mencionadas líneas más arriba como la de doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activos y posibilidades de desarrollo, la inseguridad, apoyo social y liderazgo pero sobre todo de la variable estima ya que, es uno de los aspectos importantes dentro de cualquier ámbito laboral y social pues es en el cual los individuos se relacionan manifestando respeto, el trato justo y el apoyo adecuado a los colaboradores reforzando de esta manera su sentimiento de pertenencia con la empresa obteniendo resultados óptimos.

Para Palomeque & Balladares (2019), indican en su Investigación el objetivo principal de “comparar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de una cadena de farmacias de Cuenca”, siendo una investigación no experimental y de tipo comparativo transversal empleando una muestra de 34 trabajadores utilizando el cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, la Organización Mundial de la Salud - OMS y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento concluyendo que la mayor tenencia de estrés laboral está en la estrategia de Resolución de Problemas y esto se debe a que los trabajadores no sólo tratan de lidiar con situaciones dentro de sus actividades laborales sino que existen factores externos como, problemas familiares, sociales y/o personales que influyen en gran parte a la toma de decisiones al momento de resolver problemas afectando de esta manera su rendimiento laboral y su productividad.

Para Gülgüiruca & Meza (2015), tenían como objetivo principal “determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en sus trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile”, siendo esta una investigación correlacional y empleando como muestra a 292 colaboradores de la empresa, además de utilizar como instrumentos cuestionario de la

Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 -CoPsoQ ISTAS 21, la versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para la población Chilena obteniendo como resultados que todos los factores de riesgos psicosociales estudiados influyen significativamente con el estrés percibido, destacando las relaciones de apoyo social y exigencias psicológicas así como la relación entre género y doble presencia, antigüedad laboral como el trabajo activo, sistema de turno y compensaciones con el estrés percibido.

De acuerdo con Ruiz & Vega (2016), en su Investigación mixta su objetivo es conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa de Metalurgia, empleando una muestra de 362 colaboradores utilizando la escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Organización Mundial de la Salud -OMS y la Escala de Desempeño Individual de William & Anderson, obteniendo como resultado que el estrés laboral influye en gran medida en los trabajadores descuidándolos no solo en sus actividades laborales, sino también en los familiares, sociales e individuales afectando de esta manera su rendimiento y la productividad. Cabe mencionar que dicho resultado se obtuvo de la relación del estrés laboral generado por el clima organizacional puesto que, muchos colaboradores al ser nuevos en una empresa aún se encuentran en un proceso de adaptabilidad, la búsqueda del sentimiento de pertenencia con la empresa y dicho proceso puede ocasionar que el estrés laboral aumente.

De acuerdo con Graneros, J. (2017), en su trabajo de investigación que tiene como objetivo principal “identificar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en

colaboradores de una empresa de Ingeniería de Lima” siendo esta de tipo correlacional, empleando un total de 289 colaboradores de distintos puestos en la organización y a través de los cuestionarios de Factores Psicosociales en el Trabajo como el de Estrés Laboral, se concluyó que la presencia de los factores de riesgos psicosociales dentro de los espacios laborales influye en gran medida a los colaboradores de la empresa provocando de esta manera un daño no solamente en el ámbito laboral sino también en el social, individual y sobre todo en el entorno familiar.

Moscoso (2017), tenía como objetivo determinar el factor de riesgos psicosocial en los trabajadores de una empresa privada ubicada en el Distrito de Chorillos-Lima, empleando una muestra de 67 trabajadores aplicándoles el cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) y con el modelo de Demanda, Control y Apoyo Social llegó a concluir que el factor de Capacidad de control predomina en un 32% y el Apoyo Social en un 27.1% como el más bajo, lo que quiere decir que la empresa cuenta con los recursos para moderar las demandas del trabajo diario es decir, cuentan con la autonomía y el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, la influencia de la toma de decisiones, control de sus propias tareas así como la empresa les brinda la facilidad de desarrollar sus propias capacidades a través del aprendizaje, el trabajo variado y Talleres vivenciales como el “Taller de Satisfacción y Motivación laboral” basándose en la Acción-Investigación Participativa de Ezequiel Ander Egg.

Gonzales (2017), menciona como objetivo principal determinar la relación de los Factores de Riesgos Psicosocial y el Estrés laboral en los colaboradores de una empresa de servicios generales del Alto-Talara, dicha investigación descriptiva correlacional con una muestra de 200 trabajadores obteniendo que, no hay una relación significativa

entre ambas variables pues basándose en los resultados son muy bajos y de acuerdo a las estadísticas que son mayores a un 0.05, lo que significa que dicha investigación rechazan la hipótesis que se presentó es decir no hay relación alguna entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los colaboradores de una organización de servicios generales del Alto de Talara. Cabe mencionar, que el estrés laboral es un indicador de suma importancia ya que influye en gran medida en los diversos escenarios tanto dentro como fuera de la organización viéndose esto en el trabajo bajo presión, la inadecuada comunicación entre los colaboradores y el trato indiferente por parte de los altos mandos hacia los colaboradores generando un inadecuado clima organizacional, cabe mencionar que los problemas familiares e individuales también son factores que afectan en el rendimiento laboral de los colaboradores por ende es importante tener en cuenta dichos indicadores sin embargo en dicha investigación no fue el caso.

Quispez (2016), tuvo como objetivo principal determinar influencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral del personal hospitalario. La investigación fue cuantitativa de diseño transversal, analítico, la muestra se conformó con 68 profesionales de la salud y se ha utilizado como instrumento de recolección de datos la versión corta del cuestionario de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21-CoPsoQ ISTAS 21, concluyendo que los factores que influyen negativamente en el rendimiento laboral del personal son exigencias psicológicas (67,6%), inseguridad (55,9%), apoyo social y calidad de liderazgo (57,4%), doble presencia (47,1%) y estima (82,4%).

Para Mestanza (2017) indica en su investigación que tuvo como

objetivo determinar la dimensión predominante que más influye en los Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nivel III Lima, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaborales, con un total de 86 enfermeras, concluyendo que la dimensión predominante que más influye en la variable en estudio fue el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En la parte descriptiva se observó que el 30.2% de los encuestados perciben un nivel bajo, mientras que el 69.8% de los mismos consideran un nivel medio de factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo con Mollo (2015), el objetivo principal de su investigación era analizar la relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral de asesores de riesgo en el Área Comercial de seguros del Perú, dicho estudio descriptivo-correlacional se realizó con una muestra de 222 asesores de riesgo concluyendo , que este estudio si existe relación significativa entre los factores psicosociales con la retroalimentación laboral positiva de los asesores de riesgos del área comercial de Lima de la compañía de seguros, por lo tanto, se acepta la hipótesis general. Así mismo en la relación de los factores psicosociales con la retroalimentación laboral negativa, se observa que no existe relación significativa en los niveles ocupacionales.

En la actualidad la empresa situada en el departamento de Lambayeque provincia de Chiclayo y no cuenta con un estudio que determine la presencia de los Riesgos Psicosociales y estrés laboral , razón por la cual se desea indagar más acerca de esta problemática y dicho trabajo va a permitir proponer programas de promoción y prevención puestos en práctica los cuales van a ayudar a mantener un

equilibrio entre los niveles de dichos riesgos psicosociales y el estrés laboral evitando de esta manera algún tipo de distracciones en el trabajo y por ende que los colaboradores estén expuestos a situaciones de peligro en sus labores. Y que perjudiquen en su entorno social y familiar, dicho en este contexto lograr un trabajo articulado con otras áreas que permitan intervenir para poder cumplir el objetivo y beneficiándolas no sólo en el ámbito personal sino también familiar como laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Estrés Laboral**

Según comentan Moreno y Báez (2010),” el estrés laboral ha logrado definir como resultado factores psicosociales en riesgo, o riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar la salud de trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”. Por ende, el estrés también es definido en términos de demandas (estresor) y recursos vistos por la persona cuando esta va perdiéndolos y se encuentran vulnerables de la demanda lo que hará que experimenten un elevado nivel de estrés.

Moreno y Báez (2010),” los recursos externos incluyen el apoyo social como es la familia, amigos, compañeros además de actividades relajantes, y recursos internos a las variables psicológicas moduladoras del papel del estrés”, estas habilidades de afrontamiento, la percepción de control, las expectativas, los conocimientos, y las actitudes y los valores de la persona, que pueden ayudarle a minimizar el estrés.

De acuerdo al estudio de Martínez & Díaz (2007), indican que “el problema que se presenta va a radicar en los requerimientos basados en la modernidad, donde se concentran los resultados con sus propias consecuencias sobre la calidad de vida de las personas, y

también por la salud física y mental de que resultan siendo afectadas.” Cabe mencionar que las personas necesitan de alguna manera aprender a prevenir el estrés ya que esto poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras quien conoce lo maneja con las diferentes técnicas adecuadas para prevenirlo y afrontarlo de manera adecuada, disfrutar de la vida y la convivencia sea más sana y satisfactoria en su entorno tanto personal, social y laboral.

### **Modelo de interacción entre demandas y control**

Este modelo fue por Karasek (1979), “se basa en la aparición de los altos niveles de estrés en la interacción de algunas altas demandas laborales de los colaboradores y unos bajos niveles de control”. Las demandas laborales que se presentan se refieren: cuánto se trabaja, enfocados en la cantidad y tipo de trabajo de la persona, podemos mencionar además del volumen, ritmo de trabajo, ritmo dependiente del trabajo de los demás, los niveles de atención o concentración que se requiere en el trabajo entre otros. La dimensión de control se visualiza cómo se trabaja, y presenta dos componentes:

La autonomía: posibilidad del colaborador de poder intervenir de alguna manera en sus propias actividades, pudiendo tomar decisiones sobre su trabajo de la manera como lo está desarrollando.

El desarrollo de habilidades: personales como el aprendizaje enfocadas en la creatividad o la capacidad de realizar un trabajo de formas diferentes.

Se han realizado varios estudios según Collins et al. (2005) “se ven relacionados en las demandas laborales y el bajo control por parte del colaborador presentando un mayor riesgo de enfermedad coronaria, con trastornos psicológicos y con trastornos musculoesqueléticos que se ven reflejados con el tiempo”.

Para Richmond, (1996) y los primeros Trabajadores Sociales comentan acerca de la necesidad de la investigación social que va a ayudar a conocer, reforzar hechos y datos de vida de la persona que necesita soporte desde una metodología científica y nos ayudara con el esquema social para poder originar diferentes causas que van a ser determinantes en las necesidades propias y temas sociales de la persona.

Para este estudio e intervención se trabajó bajo el Modelo Psicodinámico, ya que el término “Psicodinámico” se refiere a un conflicto interno del propio individuo que puede llegar a generar repercusiones tanto a nivel familiar, social y laboral además de estar constituido por 5 submodelos, el modelo Topográfico, Dinámico, Económico, Genético y el Estructural según Álvarez, E. (2015) por ende, nos enfocaremos bajo el sustento de la consecuencia de conductas ante la presencia inadecuada de una determinada variante que puede estar afectando al colaborador dentro de su círculo laboral y familiar en opinión con dicha autora basándose en los estudios de Richmond, quién enfatizó que el entorno social más cercano al individuo es su presente y pasado considerándolo como piezas influyentes para comprender y diagnosticar los casos a intervenir.

Por lo tanto, dicho estudio va a permitir conocer la realidad situacional, los programas de prevención e investigación que se van a ejecutar y sirvan de soporte para estudios futuros en la misma organización con la finalidad de no solo conocer, sino también abordar específicamente en el individuo y la experiencia que está viviendo en ese momento evitando generar problemas estresantes que posteriormente se conviertan en enfermedades psicosomáticas llegando a afectar el entorno laboral, familiar y social.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo influye el estrés laboral en los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

Dicho estudio de investigación se realizó porque, se pretendió identificar como influye el estrés laboral en los factores de riesgos psicosociales que ocasionan inadecuadas condiciones en la situación laboral relacionadas con la organización de tiempos , actividades del puesto y la realización de la tarea de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L. Atalaya (2001) “Es importante tener en cuenta las tres etapas que pasa una persona al momento de estar sometido a estímulos o tensores, la alarma, resistencia y el agotamiento”(pág.6). La primera etapa surge cuando la persona enfrenta dichos estímulos y/o tensores, lo que conlleva a un aumento de adrenalina y angustia. En la etapa siguiente, la resistencia, en donde la persona responde al tensor, las cuales si son utilizados para un beneficio obtendrán mayor productividad, sin embargo, si la persona no utilizar el tensor de manera positiva estaría pasando a la etapa final que es el agotamiento; donde los resultados de la efectividad laboral influyen en gran medida en la productividad, generando el aumento de daños en el ámbito laboral, social y familiar.

Desde lo social nos enfocamos bajo el Modelo psicodinámico que se considera importante por los programas preventivos que ayuden a mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro de su entorno laboral, social y familiar ya que nos involucraremos para poder reforzar la dinámica familiar que es la base fundamental del individuo, reafirmando lo que Martínez (2010) menciona “la Familia es el núcleo básico de la sociedad e importante escenario de socialización de

valores, actitudes y pautas de conducta y su transmisión intergeneracional, en la cual es posible registrar y constatar las condiciones de vida de la población y las relaciones sociales de sus miembros.” Se utilizaron los métodos de la observación, entrevista y cuestionarios para poder tener resultados visibles para futuros estudios.

A diferencia con otros estudios previos que se han realizado, en dicho trabajo se enfocará desde una dinámica cambiante por la misma coyuntura actual que se está viviendo, y de qué forma se puede proponer programas sociales para minimizar la presencia de los riesgos que afectan a la familia considerando y visualizando la variable de doble presencia con la finalidad de mejorar la intervención.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

El estrés laboral influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

### **Hipótesis Específicos:**

**Hipótesis Especifica 1:** El estrés Psicológico influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

**Hipótesis Especifica 2:** El estrés Fisiológico influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

**Hipótesis Especifica 3:** Los estresores influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General:**

Identificar la influencia del estrés laboral en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

### **Objetivo Específicos:**

**Objetivo Específico 1:** Determinar la presencia del estrés Psicológico en los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica-2021.

**Objetivo Específico 2:** Analizar la influencia del estrés Fisiológico en los factores de riesgo psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica-2021.

**Objetivo Específico 3:** Identificar la influencia de los estresores en los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

## **II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

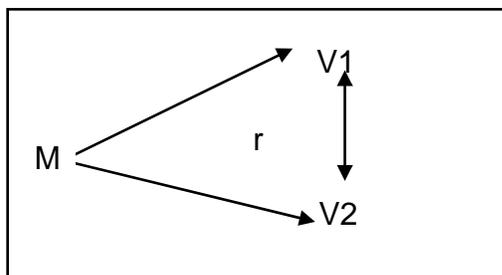
El presente trabajo de investigación es de tipo básico, como menciona Muntané (2010) “se caracteriza porque tiene origen en un marco teórico y permanece en él, objetivo principal es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”.

En lo que respecta el análisis de datos, la investigación cuenta con un enfoque cuantitativo pues como menciona Hernández et al. (2014) “se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p.4).

La investigación es no experimental puesto que, las variables con las que se trabaja, el estrés laboral y los riesgos psicosociales, no fueron adulterados y/o modificados, por ende, Hernández et al. (2014) confirman que son “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152).

Con respecto al diseño es transversal de tipo correlacional causal y según determinan Hernández et al. (2014) es aquel que “describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, así sean conceptos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.” (p.158). Dicho esto, en el presente caso, se midió el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

M= Muestra (76 colaboradores)  
V1= Estrés Laboral  
V2= Riesgo Psicosocial  
R= Relación entre las variables



## 2.2. Población y muestra

Si bien es cierto la población se refiere a una agrupación, un conjunto, un universo, un todo pues como mencionan Hernández et al. (2014) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características u especificaciones.” (p.174). Por ende, dicha investigación está conformada por todos los 76 colaboradores varones de la organización de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L del distrito de Chiclayo, 2021. que oscilan entre las edades de 25 a 60 años y se encuentran bajo la modalidad de contratados estables.

Hernández et al. (2014) indican que es el “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173) y la muestra con la se trabajó en dicha investigación es de tipo censal, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) se refiere al censo como el universo que se hace periódicamente para conocer que tenemos y que nos hace falta además de ser una fotografía que va a revelar una imagen en un momento determinado. ya que se va a intervenir con toda la población objetiva ya que se cuenta con un fácil acceso a datos y el tamaño de la muestra que son los 76 colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.

### 2.3. Variables, Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Estrés Psicológico	Cansancio mental	12	Cuestionario de Estrés Laboral Prieto T. Teresita y Trucco B. Marcelo.
	Estrés Fisiológico	Cansancio físico	21	
	Estresores	Presión en el trabajo	16	
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	1. Exigencia Psicológica	Estrés	1-6	Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. 2da Versión
	2. Trabajo activo y Desarrollo de habilidades.	-Capacitaciones e identificación con la empresa -Cultura de la empresa	7-16	
	3. Inseguridad	Estabilidad Laboral	17-20	
	4. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Habilidad de Líder	21-30	
	5. Doble presencia	Tarea Familia	31-34	
	6. Estima	Compensaciones	35-38	

Dicha investigación está constituida por dos variables, el estrés laboral y los riesgos psicosociales; cuyo objetivo es evaluar y medir la influencia y la relación de causa efecto de las mismas sin realizar alguna modificación o alteración en nuestra realidad situacional.

### 2.4. Definiciones de la Terminología

#### Estrés laboral

Como mencionaron líneas más arriba Moreno y Báez (2010), el estrés laboral se ha logrado definir como “el resultado de la

aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”, por lo tanto, es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que estrés laboral es “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias.”

Por ende, el estrés se puede decir que está relacionado con el trabajo que van a determinar la organización, las condiciones y el diseño junto con las relaciones laborales que ejercen entre sí. Las consecuencias no solo van a limitar la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar puesto que todo influye en un mismo sistema.

Las fuentes típicas de estrés, según las menciona Martínez Selva (2004) son:

Condiciones físicas del trabajo.

Distribución temporal del trabajo.

Demanda o carga de trabajo.

Trabajo de una demanda relacionada con la calidad.

### **Tipos de estrés**

- **Estrés psicológico**

La Fundación Universia (2018) indica que desde finales del S.XX, han existido investigaciones psico neuroendocrinológicas que están relacionadas de alguna manera con el estrés han ido en incremento, por el rol que tiene nuestro sistema inmunológico. Hoy

en día se conoce que determinados presentes estresores pueden cambiar el patrón de funcionamiento de los diferentes funciones inmunológicas como los linfocitos T, las células NK, las inmunoglobulinas, la eritrosedimentación globalmente emocionales, que están relacionadas con nuestras diferentes emociones subjetivas de malestar emocional ( cólera ,miedo , depresión , baja autoestima , incomprensión ansiedad ,entonces se puede decir que los problemas de salud mental se generan ante la presencia de eventos estresantes.

- **Estrés físico**

De acuerdo con Duval et al. (2010) concluyó desde una visión neurofisiológica una explicación concisa sobre cómo influye el tema del estrés en la persona desde la perspectiva general involucrando como núcleo principal el sistema nervioso central ante alguno de los estresores. En el artículo dicho autor indica que “el proceso y sus manifestaciones emocionales, conductuales y fisiológicas, está regulado por la presencia de la hormona liberadora corticotropina que va a llegar a estimula las glándulas suprarrenales por operación del eje hipotálamo-hipofisio-córticosuprarrenal o corticotrópico”; activando el estrés”

Duval et. al (2010) menciona que el “análisis del estresor, se percibe y filtra en el tálamo logrando generar una respuesta a la situación pasando la información por la corteza prefrontal, y el sistema límbico comparando la información recibida con la que está almacenada en el cerebro”.

- **Estresores**

Pratt y Barling (1988), “la importancia de conocer y entender el estrés de las personas lo han clasificado, como es el caso de quienes lograron agrupar a los estresores en 4 grupos, considerando el

momento en que se desencadenan, frecuencia, duración y la severidad”, mencionándose las siguientes:

Estresores agudos: Van a determinarse por un inicio que va a tener muy corta duración y que va a ocurrir en pocas ocasiones.

Estresores crónicos: No cuentan con un inicio determinado, se van a presentar de manera frecuente y su duración puede ser corta o larga según sea su intensidad.

Los pequeños estresores de la vida diaria: Son aquellos que tienen un comienzo determinante y de muy corta duración y pueden ocurrir con cierta frecuencia y de baja.

Los desastres: Son aquellos que tienen un comienzo específico, de duración corta o larga por esta razón su frecuencia es baja, pero son de fuerte intensidad.

- **Riesgos Psicosociales**

Según el comité mixto de la Organización Mundial de la Salud (2020),” los riesgos psicosociales como las diversas interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones de una organización, por una parte, y las capacidades del colaborador, la cultura de la organización, necesidades y situación personal del colaborador fuera del trabajo”.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) “los riesgos psicosociales como condiciones que se encuentran en una situación laboral, que están relacionadas con el trabajo, el contenido y realización de tarea, que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del colaborador”.

En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales:

El estrés laboral.

La fatiga.

La violencia en el trabajo.

El acoso laboral.

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

### **Técnicas**

El trabajo de investigación se ha realizado utilizando la técnica del cuestionario, según García, F. (2002) “el cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, sentido lógico y psicológico, con lenguaje sencillo y claro, dicha técnica permitió recolectar datos de las diferentes fuentes primarias y lograr coincidir en calidad y cantidad de la información”, es de un modelo uniforme que favorece la contabilidad y la comprobación.

La información también se recolectó de diferentes libros físicos, electrónicos, artículos del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud científicas y páginas del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de internet, para el diseño del estudio se trabajó el método estadístico que permitió utilizar una estrategia de razonamiento para llegar a conclusiones lógicas partiendo de una premisa en particular sobre hechos concretos.

También se basa en los cuestionarios de Riesgos Psicosociales de estrés que nos permite conocer de manera personalizada cada uno de los colaboradores del proyecto minero de la organización de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- Chiclayo,2021.

Se utilizaron las plataformas virtuales de Google Forms para la realización de los cuestionarios de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral, con respecto a la recolección de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel el cual con ayuda de los cuadros estadísticos su logró presentar de un manera más rápida y ordenada los resultados obtenidos de dichas encuestas.

## **Instrumentos**

### **Cuestionario de Riesgos Psicosociales**

“Manual del método Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21(versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.”

**Autoría:** “Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD) Barcelona”.

**1ª edición:** Julio 2010. Formato electrónico. Todas las actualizaciones de este documento se realizarán a través de la web [www.Confederación Sindical de Comisiones Obreras.Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21.net](http://www.ConfederaciónSindicaldeComisionesObreras.InstitutoSindicaldeTrabajo,AmbienteYSalud21.net)

**Editado:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD)

**Tipo de aplicación:** Individual Colectivo

**Rango:** Adultos

**Duración:** Sin límites de tiempos (aprox. 30 minutos)

**Descripción:**

Contiene 38 ítems respectivamente sus respuestas son siempre, Muchas veces, Algunas veces, Solo alguna vez y Nunca.

### **Cuestionario de Estrés Laboral**

**Autores:** Teresita Prieto y Marcelo Trucco

**Objetivo:** Medir el estrés laboral

**Administración:** Colectiva

**Edición:** 2016

**Formas:** Completa

**Tiempo:** Sin límites de tiempo (30 minutos aproximadamente)

**Descripción:**

El instrumento está constituido por 3 dimensiones: El Estrés

Psicológico, Estrés Fisiológico y Estresores. La primera dimensión está constituida por 12 ítems, el segundo con 21 ítems y el tercero con 16 ítems. Para determinar el nivel de estrés laboral cada ítem tiene un puntaje de 1 al 4 punto, donde 1 (nunca), puntaje 2 (a veces), puntaje 3 (a menudo) y puntaje 4 (siempre). En la primera dimensión tiene el puntaje de 1 con calificativo no, en absoluto, puntaje 2 con calificativo un poco más, puntaje 3 con calificativo no más que lo habitual y puntaje 4 con calificativo mucho más que lo habitual.

### **Validez y confiabilidad**

De acuerdo con el Cuestionario del Estrés Laboral fue validado por los autores Teresita Prieto y Marcelo Trucco (2016) esta prueba fue construida para medir el estrés laboral Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología en la Diego Portales. Escuela de Psicología, 1995. Este fue validado en Latinoamérica, citado y aplicado en Chile por Eliana Guic.” coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach mayor a 0.9. Este cuestionario analiza las mediciones en escala continua de 0-100 la misma que se está calculando en las medias y desviaciones estándar”. También se realizó un tamizaje adecuado se calculó el coeficiente considerando las escalas propuestas”:

Estrés leve: (0 hasta media – 1 desviación estándar)

Estrés Moderado (Media + 0.01. D.E.) Hasta (Media – desviación estándar)

Estrés severo (Media + desviación estándar) a más.

Los estudios de dicha escala presentan 3 dimensiones:

Estrés Psicológico.

Estrés Fisiológico.

Estresores.

Con respecto al Cuestionario-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 cuya validez de su constructo del Confederación

Sindical de Comisiones Obreras - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud 21 (1.5) a su vez ha sido analizada por diferentes autores y hablando de sus términos de validez convergente, fue verificada por Martínez-García y Martínez-Caro (2009),” como el valor en que las medidas convenientes a un constructo observan correlaciones elevadas entre sí. En la tabla 1 se presentan los diferentes sistemas factoriales estandarizadas de los 38 ítems del cuestionario que se presenta”. Como se extiende, los pesos factoriales oscilaron “entre 0,30 y 0,74 para la subescala de Exigencias Psicológicas, entre 0,41 y 0,75 para la de Control sobre el Trabajo, entre 0,21 y 0,84 para la de Apoyo Social y Liderazgo, entre 0,29 y 0,66 para la de Doble Presencia, entre 0,54 y 0,90 para la de Estima y entre 0,57 y 0,78 para la de Inseguridad sobre el Futuro”. Posteriormente se ha calculado los diferentes sistemas factoriales las mismas que se van a ver ajustados o modificados elevadas al cuadrado para cada uno de los 38 ítems y trabajada con la Varianza Media Extraída (VME) por cada uno de los seis factores latentes, los resultados revelan que “sólo para la sub-escala de Estima se obtuvieron valores de VME superiores a 0,50” (indicador de adecuada validez convergente, ver Hair et al., 2010). Esta prueba se aplicado en varios países de Latinoamérica en Perú es la única prueba que se aplica en las empresas para el estudio de Riesgos Psicosociales.

## **2.6. Procedimiento de análisis de datos**

Para dicho estudio se utilizó la técnica de los cuestionarios virtuales y se emplearon los instrumentos como El Manual del método Confederación Sindical de Comisiones Obreras -Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. 2da Versión, así como también el Cuestionario de Estrés Laboral a 76 colaboradores en el año 2021 de la Empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L con respecto a la

aplicación, se utilizó el siguiente procedimiento: se presentó una carta de autorización al Gerente de la organización, se pasó la prueba al Google Forms para que sea resuelta por dicha plataforma, posteriormente se envió el link a los colaboradores explicando cual era el objetivo de la evaluación y la manera como desarrollarla, se realizó el seguimiento diario para ver qué áreas habían cumplido y reforzar las que faltaban. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Microsoft Excel, cuadros estadísticos para poder presentar los resultados de las dimensiones de las variables con las que se trabajará enfocándonos en las instrucciones de los cuestionarios aplicados.

## **2.7. Criterios éticos**

Se están respetando los apartados demostrados en el Consentimiento Informado, en el cual se solicitó a la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L el consentimiento informado para la aplicación del cuestionario de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud<sup>21</sup> -CoPsoQ ISTAS 21 y del Cuestionario de Estrés Laboral, con el compromiso de brindar los resultados finales, es decir cómo se realizó este procedimiento de la investigación, sus propósitos, riesgos y beneficios anticipados, procedimientos alternos.

Además, se informó cual es el objetivo de las evaluaciones con la finalidad que estas se desarrollen de manera directa y sincera sabiendo que evaluación es voluntaria y que nos ayudara a conocer aspectos las variables que deseamos estudiar.

Se ha tomado en cuenta los criterios éticos a considerar del informe de Belmont (1979) pues, tiene como finalidad asegurar que los proyectos cumplan con las regulaciones éticas, así como también describir u explicar los principios fundamentales para su uso correcto

con sujetos humanos.

Los criterios a considerar son “el principio del respeto a las personas, encuentra su expresión en la exigencia de consentimiento y el principio de beneficencia en la evaluación de riesgos/beneficios además del principio de justicia sostiene las exigencias morales de que existan procedimientos y resultados justos en la selección de sujetos, la misma que se relaciona con la selección de sujetos de dicha investigación”, en la cual se tienen dos niveles: el social y el individual.

### **Respeto a las personas:**

De acuerdo con el informe de Belmont (1979) indica que “en la mayoría de las investigaciones en los que se emplean sujetos humanos, el respeto a las personas exige que los sujetos entren en la investigación voluntariamente y con la información adecuada”. Ya que se han visto muchos casos que han tomado como ejemplo a prisioneros como sujetos de investigación, si bien al inicio no pareciera que se esté atentando contra sus derechos y el respeto, la misma situación en la que se encuentran se puede interpretar como a que son obligados o influenciados de una manera sutil para que formen parte de actividades que en siendo otras circunstancias no habrían aceptado de manera voluntaria.

### **Beneficencia:**

Si bien es cierto el criterio ético de la beneficencia busca el bien de los sujetos de estudio, con el fin de lograr incrementar beneficios y reducir riesgos, la Universidad CES (2018) “El concepto de tratar a las personas de una manera ética implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlos de daños, sino también procurar su bienestar”. Este criterio trabaja bajo este mismo principio de la beneficencia. Con frecuencia, el término “beneficencia” la misma que se trabaja bajo los

parámetros de asumir actos propios de bondad y las que pueden mejorarse y trabajar bajo una estricta obligación” (p.8)

### **Justicia:**

De acuerdo con el criterio ético de la Justicia y según López (2020) “la justicia individual en la selección de sujetos requiere que los investigadores muestren imparcialidad que no deben ofrecer investigación potencialmente beneficiosa sólo a algunos pacientes que estén a su favor o seleccionar sólo personas indeseables para investigaciones que implican riesgos”, con respecto a la justicia social, podemos mencionar que va a existir una marcada distinción entre las diferentes clases de personas que van o no van a participar de dicha investigación , la misma que se trata de suponer en las mismas responsabilidades de otros que ya la tienen . Esto es lo que se considera un tema de justicia social ya que va a existir y determinar un orden de preferencia en la diferente selección de clases de sujetos (adultos /niños) y de diferentes clases según sea los criterios señalados a trabajar como sujetos de investigación bajo ciertas condiciones.

### **2.8. Criterio científico**

Como en los criterios éticos, en la investigación científica también se tienen que cumplir con ciertos requisitos y como mencionan Noreña et. al (2012) “el rigor es un concepto transversal en el desarrollo de un proyecto de investigación y permite valorar la aplicación escrupulosa y científica de los métodos de investigación, y de las técnicas de análisis para la obtención y el procesamiento de los datos”. (p.265). Cabe mencionar que es el rigor científico el que establece los criterios para juzgar la credibilidad de la teoría basada en una investigación.

De acuerdo con Erazo (2011) indica lo siguiente “(...) existen cuatro criterios para juzgar la rigurosidad de un estudio: el valor de verdad, su aplicabilidad, su consistencia y su neutralidad.” Cada uno de los criterios mencionados, da cuenta del carácter altamente reflexivo en la investigación.

Gimeno y Pérez (2008) mencionan que los criterios son:

Valor de verdad: Se basa en cómo establecer confianza en la verdad de los descubrimientos de una investigación particular para los sujetos y el contexto con los que se llevó a cabo la investigación.

Aplicabilidad: Consta en cómo determinar el grado en que pueden aplicarse los descubrimientos de una investigación particular, a otro contexto o con otros sujetos.

Consistencia: Consiste en determinar si los descubrimientos en dicha investigación tienden a repetirse de manera consistente en investigación con los mismos (o similares) sujetos, en el mismo (o similar) contexto.

Neutralidad: Con respecto a la neutralidad se clasifica el nivel de lo que se descubrió en una investigación puesto que son funciones es indagar y son acciones la propia investigación que se está realizando y que no son de interés o no cubren las expectativas de las personas o de acuerdo a lo que se puede estar investigando (p.152).

De acuerdo al criterio de valor de la verdad este nos permite evidenciar la confianza en la verdad de los descubrimientos de dichos estudios que se han realizado y lo que va permitir realizar diferentes comparaciones e interpretaciones con otras investigaciones de otros autores, por otro lado, la consistencia abarca los elementos de estabilidad de los datos y la rastreabilidad de éstos. Con respecto a la neutralidad esta es la que busca que los resultados de las investigaciones que se realizan van a poder garantizar que este tipo de estudios sean veraces en las descripciones realizadas por los

participantes y por último la consistencia la cual hace referencia a la estabilidad de los datos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

A continuación, se van a exponer los resultados obtenidos del procesamiento de los datos obtenidos a través de los instrumentos en función de los objetivos de dicha investigación:

**Tabla 1**

*Pruebas de Normalidad de las variables*

VARIABLE 1	KOLMOGOROV-SMIRNOV			SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés Laboral y sus dimensiones						
Estresores	.106	76	.034	.967	76	.045
Estrés Fisiológico	.179	76	.000	.885	76	.000
Estrés Psicológico	.148	76	.000	.934	76	.001
Estrés Laboral	.120	76	.009	.961	76	.020
VARIABLE 2	KOLMOGOROV-SMIRNOV			SHAPIRO-WILK		
Riesgos Psicosociales	.101	76	.053	.985	76	.525

*Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad de las variables del Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales.*

Se observó a través de las pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, que la variable estrés laboral y sus dimensiones rechazaron la hipótesis nula sobre la normalidad de los datos, por lo tanto, se utilizarán las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman para comprobar la relación entre las variables de estudio.

**Tabla 2: El Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales**

*Influencia del Estrés Laboral en los Riesgos psicosociales*

<b>PRUEBA DE CORRELACION</b>	<b>CORRELACION</b>		<b>Estrés Laboral</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Estrés Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.089
		Sig. (bilateral)	.	.443
		N	76	76
	<b>Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	.089	1.000
		Sig. (bilateral)	.443	.
		N	76	76

*Nota: La tabla se basa en la Correlación de la variable del Estrés Laboral con la variable de los Riesgos Psicosociales.*

Dicha tabla se basa en el Objetivo General que, es determinar la influencia del Estrés Laboral en los Riesgos Psicosociales de los colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L. y según la prueba de correlación Rho de Spearman la significación bilateral ( $p > 0,05$ ), demuestra que no hay suficiente evidencia estadística para afirmar que exista una relación entre el Estrés laboral y los Riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

### Tabla 3: El Estrés Laboral y sus dimensiones

#### 3.1. La Influencia del Estrés Psicológico en los Riesgos psicosociales

PRUEBA DE CORRELACION	CORRELACION		Estrés Psicológico	Riesgos Psicosociales
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Estrés Psicológico</b>	Coeficiente de correlación	1.000	-.046
		Sig. (bilateral)	.	.693
		N	76	76
	<b>Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	-.046	1.000
		Sig. (bilateral)	.693	.
		N	76	76

*Nota: La tabla muestra la correlación del Estrés Psicológico con los Riesgos Psicosociales.*

La tabla se basa en el Objetivo Especifico 1 que, es determinar la influencia del Estrés Psicológico en los Riesgos Psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L y según la prueba de correlación Rho de Spearman la significación bilateral ( $p > 0,05$ ), demuestra la insuficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación entre el Estrés Psicológico y los Riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L -2021.

### 3.2. Influencia del Estrés fisiológico en los riesgos psicosociales

<b>PRUEBA DE CORRELACION</b>	<b>CORRELACION</b>		<b>Estrés Fisiológico</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Estrés Fisiológico</b>	Coeficiente de correlación	1.000	-.046
		Sig. (bilateral)	.	.693
		N	76	76
	<b>Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	-.046	1.000
		Sig. (bilateral)	.693	.
		N	76	76

*Nota: La tabla indica la correlación entre el Estrés Fisiológico con los Riesgos Psicosociales*

Según la tabla la cual se basa en el Objetivo Especifico 2 que, es delimitar la influencia del Estrés fisiológico en los Riesgos Psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L y de acuerdo con la prueba de correlación Rho de Spearman la significación bilateral ( $p > 0,05$ ), no hay evidencia estadística que afirme una relación existente entre el estrés fisiológico y los Riesgos Psicosociales de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L -2021.

### 3.3. Influencia de los Estresores en los riesgos psicosociales.

PRUEBA DE CORRELACION	CORRELACION		Estresores	Riesgos Psicosociales
Rho de Spearman	Estresores	Coefficiente de correlación	1.000	.137
		Sig. (bilateral)	.	.237
		N	76	76
	Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	.137	1.000
		Sig. (bilateral)	.237	.
		N	76	76

*Nota: La tabla muestra la correlación de los Estresores con los Riesgos Psicosociales.*

Dicha tabla se basa en el Objetivo específico N°3 que es, determinar influencia de los Estresores en los Riesgos Psicosociales de colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L y según la prueba de correlación Rho de Spearman la significación bilateral ( $p > 0,05$ ), carece de evidencia estadística que afirme una relación entre los Estresores y los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L -2021.

De acuerdo a las sumas de los puntajes de las dimensiones de la variable Estrés laboral y Riesgos psicosociales se construyeron los siguientes baremos:

**Tabla 4**

*Tablas Estadísticas descriptivas del Estrés laboral y sus Niveles*

Niveles	Estresores	Estrés Fisiológico	Estrés Psicológico	Estrés Laboral
Ausencia de Estrés	16-27	21-36	12-20	49-85
Estrés leve	28-39	37-52	21-29	86-122
Estrés moderado	40-51	53-68	30-38	123-159
Estrés grave	52-64	69-84	39-48	160-196

*Nota: Dicha tabla está en base al cuestionario de Estrés Laboral de Piero T. Teresita y Trucco B. Marcelo.*

*Tablas de Riesgo psicosocial y sus Niveles*

<b>Niveles</b>	<b>Exigencia Psicológica</b>	<b>Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades</b>	<b>Inseguridad</b>	<b>Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo</b>	<b>Doble presencia</b>	<b>Estima</b>
Favorable	16-13	10-23	4-9	10-23	3-6	4-9
Intermedio	14-21	24-36	10-14	24- 36	7-10	10-14
Desfavorable	22-30	37-50	15-20	37-50	11-15	15-20

*Nota: Dicha tabla muestra el Método Confederación Sindical de Comisiones Obreras- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD21 para evaluación y prevención de Riesgos psicosociales-2da Versión.*

**Tabla 5**

*Estadísticos Descriptivos del Estrés Laboral y sus dimensiones*

<b>Estrés laboral y sus dimensiones</b>	<b>Medidas de tendencia central</b>			
	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desviación estándar</b>
Estrés laboral	81.11	80.00	80.00	14.69
Estresores	25.80	25.00	22.00	5.97
Estrés fisiológico	30.72	28.00	28.00	6.94
Estrés psicológico	26.58	28.00	32.00	5.90

*Nota: La tabla muestra las medidas de tendencia central de la variable de Estrés Laboral y sus dimensiones.*

Tomando como referencia los Baremos, se pudo observar que las medidas de tendencia central (media, mediana y moda) con respecto al Estrés Laboral alcanzan puntajes entre 80 y 81.11 calificando en un nivel con ausencia de Estrés, al igual que las dimensiones estresores y Estrés fisiológico, sin embargo, la dimensión Estrés psicológico califica en un nivel de Estrés Leve.

*Estadísticos Descriptivos de los Riesgos psicosociales y sus dimensiones*

Riesgos Psicosociales y sus dimensiones	Medidas de tendencia central			
	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Riesgos Psicosociales	129.63	129.00	123.00	16,02
Exigencia Psicológica	18.24	18.50	17.00	3,69
Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	40.33	40.00	42.00	4,93
Inseguridad	12.08	12.00	12.00	3,84
Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo	38.36	39.00	39.00	5,86
Doble presencia	10.54	11.50	12.00	3,27
Estima	10.09	10.00	10.00	2,46

*Nota: La tabla muestra las medidas de tendencia central de la variable de Riesgos Psicosociales y sus dimensiones.*

Teniendo en cuenta los Baremos, observamos que las medidas de tendencia central con respecto a los Riesgos psicosociales alcanzan puntajes entre 123 y 129 alcanzando un nivel Intermedio, al igual que la dimensión Exigencia psicológica, Inseguridad y Estima, sin embargo, las dimensiones Doble presencia, Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, así como la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo llegaron alcanzar el nivel de Desfavorable.

**Tabla 6***Influencia del Estrés laboral en los Riesgos psicosociales*

<b>Tablas cruzada Estrés Laboral*Riesgos Psicosociales</b>					
	<b>Niveles de Estrés Laboral</b>	<b>n</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>		
		<b>%</b>	Intermedio	Desfavorable	<b>TOTAL</b>
<b>Estrés Laboral</b>	Sin estrés Laboral	n	32	19	51
		%	42.1%	25.0%	67.1%
	Estrés laboral leve	n	12	11	23
		%	15.8%	14.5%	30.3%
	Estrés laboral Moderado	n	0	2	2
		%	0.0%	2.6%	2.6%
<b>TOTAL</b>		<b>n</b>	44	31	76
		<b>%</b>	57.9%	42.1%	100.0%

*Nota: Se muestra la tabla cruzada de las variables de Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales.*

En la tabla se observa que el 67,1% de los colaboradores de la empresa de Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L, carecen de estrés laboral, el 30,3% tienen estrés laboral leve y sólo el 2,6% tienen un estrés laboral moderado, con respecto a los riesgos psicosociales el 57,9% se encuentran en un nivel de riesgos intermedios y un 42,1% de los colaboradores se encuentran en un nivel desfavorable a los riesgos psicosociales.

### **3.2. Discusiones de Resultados**

Los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral son uno de los problemas que afectan a las organizaciones más aun en la coyuntura actual, donde la inestabilidad emocional, familiar y social engloba e influyen en los cambios de nuestra sociedad.

Por lo tanto, desde una perspectiva del Trabajo Social lo que se procura en todo momento es mantener un equilibrio a nivel personal, así como familiar en los colaboradores, y con el apoyo multidisciplinario de otras carreras profesionales dar soporte a mejorar la calidad de vida en ambos aspectos pues el resultado de esto se va a ver reflejado en el desempeño laboral del colaborador.

En la presente investigación lo que se busca como objetivo principal es determinar la influencia del estrés laboral en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L., teniendo en cuenta que la muestra realizada son de 76 colaboradores y se observa un nivel favorable en el apartado de “Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo” con un 88% los colaboradores de encuentran satisfechos con las oportunidades que le brinda la organización para fortalecer y desarrollar sus habilidades a través de , capacitaciones entre otras actividades realizadas en campo. En un 67% el apartado de “Apoyo Social y Calidad de Liderazgo” lo que quiere decir que el líder es una persona que organiza, planifica y distribuye de forma equitativa los trabajos que se tienen que realizar, además de fortalecer las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y existe apoyo entre los equipos que se organizan esto contrasta con lo indicado en los estudios de Vega (2001), en el Trabajo Activo enfocados en la importancia de las oportunidades que brinda la empresa y en el factor de Apoyo Social, cumple función de aumentar en el individuo la habilidad para superar situaciones de estrés, llegando a ser un

amortiguador del efecto del mismo en su salud

Con respecto al apartado “Estima” se presenta con un 41% donde sienten que su líder reconoce el trabajo que están realizando y sintiendo que el esfuerzo que realizan es valorado teniendo relación con los estudios de Espinoza (2020) siendo favorable el vinculo que sostiene con la empresa.

Con respecto al nivel desfavorable se puede verificar que el apartado de “Doble Presencia” cuenta con un 42% lo que indica que los colaboradores se encuentran preocupados por las actividades propias del hogar y del trabajo lo que genera distracciones y, por ende, posibles accidentes laborales por la falta de concentración, contrastando con los estudios de Espinoza (2020) el cual indica que la carga familiar es uno de los motivos que genera el estrés.

En el apartado de “Inseguridad” indican que un 66% se encuentra preocupado por su estabilidad laboral, el horario de trabajo o cambio de tareas, 49% en el apartado de “Exigencias psicológicas”, demostrando que los colaboradores perciben mayor cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo es menor, también está relacionado con el diseño y contenido de las mismas indicando lo propio con Espinoza (2020) siendo el futuro un generador de estrés en los colaboradores.

En la variable “Estrés” de la presente investigación, se concluye que de la muestra realizada a los 76 colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica se observó que en Estresores el 92.1% se ubica en el nivel Leve, el Psicológico el 67.1% se ubica en el nivel Moderado y en Fisiológico el 90.8% se ubica en un nivel Leve contrastando con los estudios realizados por Palomeque, B. J., & Balladares, J. J. (2019) quienes indican que el estrés se presenta en los trabajadores pues tratan de lidiar con situaciones tanto laboral como familiar, sociales y/o personales.

Con referencia a las hipótesis específicas presentadas, se ha logrado demostrar los siguientes resultados, los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L no hay una correlación significativa entre las variables analizadas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada. ( $P > 0.05$ ). En relación entre El estrés psicológico y los riesgos psicosociales no existe una relación significativa, así como en el estrés fisiológico y estresores no se encuentra ninguna evidencia estadística para afirmar que existe una relación entre los mismos según la prueba de correlación rho de Spearman la significación bilateral ( $p > 0,05$ ).

Por ende y de acuerdo con Moscoso, C. (2017) en su investigación de Tesis “Factores de Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Chorrillos-2017-Lima”, determinó que el factor de Capacidad de control predomina en un 32% y el Apoyo Social en un 27.1% por la cual concuerda con la hipótesis del equipo investigador la cual, se basa en que el estrés laboral influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-2021.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- No se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la variable de Riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E. I.R. L-2021 lo que indica que el estrés no interviene en los procesos de Riesgos psicosociales siendo un factor positivo para la organización.
- No se encontró una correlación significativa entre estrés psicológico y la variable de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R. L-2021 siendo esto un proceso interesante para poder realizar un trabajo articulado con el área de psicología en temas motivacionales.
- No se encontró una correlación significativa entre el estrés fisiológico y la variable de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R. L-2021, ayudando a la salud física de los colaboradores evitando ausentismo en sus labores por enfermedades presentes.
- No se encontró una correlación significativa entre los estresores y la variable de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E. I.R. L-2021 siendo esta correlación positiva para mantener los procesos de intervención social que se vienen trabajando.
- Los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L-2021 presentan un alto porcentaje en trabajo activo y posibilidades de desarrollo, en apoyo social y líder, en estima y un resultado desfavorable en exigencia psicológica, inseguridad y doble presencia enfocados en la familia la cual fue razón para elaborar dicha investigación para realizar una adecuada intervención para la seguridad de los colaboradores.

## 4.2. Recomendaciones

- Al área de Gestión Humana - Trabajo Social, intervenir en el programa de Estrés realizando pausas activas con las áreas, en los cambios de guardias que se realizan cada 15 días con la finalidad de tener un mejor control de la variable de Estrés Laboral y los factores de Riesgos Psicosociales, y además hacer capacitaciones con las familias que va a permitir llevar un seguimiento de control continuo con la participación activa de las mismas.
- Al área de Gestión Humana- Trabajo Social, realizar un trabajo interdisciplinario con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en Trabajo Social con Familia, Psicólogos y Sociólogos por medio de las atenciones personalizadas dependiendo de los casos que se puedan presentar dentro de la organización, interviniendo en las visitas domiciliarias a los colaboradores con el fin de analizar su realidad situacional y buscar alternativas de control para brindar el apoyo de acuerdo a sus necesidades reforzando temas de comunicación entre sus miembros.
- Al área de Gerencia, intervenir con los líderes (jefe de guardia, jefe de sección, jefe de zona) - supervisión (superintendente de seguridad y operaciones), para llevar el control de los tiempos de tal manera que no genere estrés fisiológico y mantener controlado dicha variable.
- Al área de Gerencia y al de Trabajo Social, intervenir en el manejo de programa de control de Estrés enfocadas en el modelo de Interacción entre demanda y control utilizando estrategias de intervención enfocados en este estudio con la familia por medio de capacitaciones donde se trabajen ítems como la organización de tiempos , mensajes adecuados , temas de importancia para la familia que les ayuden a tener una adecuada relación tanto intrafamiliar como a distancia del colaborador, estas medidas de control se realizarán en coordinación con Lima una vez al mes con todos los proyectos con el fin de tener

una mayor visibilidad y logre un tema cultural dentro de la organización.

- Al área de Seguridad-Salud Ocupacional, fortalecer la continuidad y sostenibilidad de las estrategias de control para el manejo de las variables trabajo activo y posibilidades de desarrollo, en apoyo social, líder y doble presencia con la finalidad que se mantengan los resultados positivos con la intervención de la familia por medio de las actividades sociales como los cumpleaños, visitas a comedores , mejoramiento de habitabilidad y comedores para que se maneje un adecuado ambiente laboral y por ende minimizar estos riesgos , esta actividad será programada cada 15 días a los cambios de guardia por el área de Bienestar Social.

## Referencias Bibliográficas

- Atalaya P., M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25–36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Álvarez, E. (2015). Modelo Psicodinámico y Modelo Sistémico en Trabajo Social. [Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Cuenca. Cuenca. Ecuador]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21533/1/tesis.pdf>
- Bach, S. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. [Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>
- Collins, S., Karasek, R., & Costas, K. (2005). Job strain and autonomic indices of cardiovascular disease risk. *American Journal of Industrial Medicine*, 48(3), 182–193. <https://doi.org/10.1002/AJIM.20204>
- Duval, F., González, F., Hassen, R. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*. 48. 307-318. 10.4067/S0717-92272010000500006.
- European Agency for Safety and Health at work. (2017). Annual Report 2017. <https://osha.europa.eu/en/publications/annual-activity-report-2017/view-0>
- García C,F. (2002). Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. Lima: Editorial Limusa
- Graneros, J. (2018). Factores Psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 20. [ Tesis para obtener el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional con mención en Gestión de Recursos Humanos].
- Gonzales, E. (2017). Factores del riesgo psicosocial y el estrés laboral en los

- colaboradores de una Empresa de Servicios Generales del Alto Talara [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10645>
- Güilgüiruca, M. & Meza, K. (2015) Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. <http://bit.ly/2fqGEC9>
- Delgado, R., Paitán, H., Vilela, J., & Dueñas, M. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa Cualitativa y redacción de la tesis. 5a Edición. Ediciones de la U.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed). México: Editorial McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 Normas Legales. El peruano. Normas Legales. 2011 <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/leydeseguridadsaludtrabajo-29783.pdf>. Fecha de consulta Enero del 2017.
- Marcos, L. (2016). Estrés: Estresores (desencadenantes y factores de estrés). España. Obtenido de Onmeda.es: [https://www.onmeda.es/estres\\_ansiedad/estresestresores-\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estresestresores-(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html)
- Martínez, E., & Díaz Gómez, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores*. <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/687>
- Meliá, J. L. (1999). Medición y métodos de intervención en psicología de la

seguridad y prevención de accidentes. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15(2), 237-266. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=293527>

Muntané R. J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. RAPD ONLINE , Vol.33.Nº3, de Mayo- Junio.Hospital Universitario Reina Sofia. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3>

Mollo, M. (2015). Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de una compañía de seguros del Perú. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psico+sociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Moscoso, C. (2018). Factores de riesgos psicosociales en los Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Chorrillos [Tesis para grado de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Lima, Perú].

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El trabajo del hogar en tiempos de COVID-19. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_744969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_744969.pdf)

Palomeque, B., & Balladares, J. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una cadena de farmacias de Cuenca [Tesis para obtener el grado de Bachiller en Psicología, Universidad Cuenca- Ecuador].

Pratt, L.L., & Barling, J. (1988). Differentiating between daily events, acute and chronic stressors. A framework and its implications. IN J.J. Hurrell Jr.,

L.R. Murphy, S.L. Sauter & C.L. Cooper (eds): Occupational Stress: Issues and Development in research (pp. 41-53). London. Taylor & Francis.

Pozo, C. (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 para el grado de Maestría en Desarrollo del Talento Humano Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]

Quispez, C. (2016). Factores de Riesgo Psicosocial que afectan el desempeño laboral. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis para optar el grado de Maestro en Medicina con Mención en Salud Pública Universidad San Martín de Porres Lima, Perú].

Richmond, M. (20 de Julio de 1922). Caso Social Individual. Trabajo Social Latinoamericano. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/libros/libros-000029.pdf>

Ruiz Aguilar, I., & Vega Condor, L. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una Empresa de Venta y Servicios Industriales [Tesis para grado de Licenciatura de Gestión Humana. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/11845>

Saenz, L. (2016). Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción [Tesis para obtener el grado de doctor Universidad de Huelva].

Vega, S. (2001). Riesgo Psicosocial: El Modelo demanda- Control- apoyo (II). [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_604.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf)

# Anexos

## Anexo 1: Resolución de Título



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 0022-2023/FADHU-USS

Pimentel, 11 de enero del 2023

### VISTO

El oficio N° 0001-2023/FADHU-DTS-USS de fecha 10 de enero del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien informa que la (los) estudiantes **SALIGMANN DEL CASTILLO CAROL y VILCHEZ PISFIL OLINDA EMPERATRIZ**, solicitan el cambio de TÍTULO de **Investigación (tesis)**; Y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)".*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)".*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".*

Que, mediante Resolución N° 1095-2021/FDH-USS de fecha 20 de setiembre del 2021, se resuelve aprobar el tema de investigación (tesis) denominado: **"EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD E INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L.-2021"**, presentado por las estudiantes **SALIGMANN DEL CASTILLO CAROL y VILCHEZ PISFIL OLINDA EMPERATRIZ**.

Que, mediante el oficio N° 0001-2023/FADHU-DTS-USS de fecha 10 de enero del 2023, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiantes **SALIGMANN DEL CASTILLO CAROL y VILCHEZ PISFIL OLINDA EMPERATRIZ**, en donde solicitan el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: **"EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD E INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L.-2021"**, por el denominado: **"EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE COLABORADORES DE LA EMPRESA SEGURIDAD INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L-2021"**.



RESOLUCIÓN N° 0022-2023/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** AUTORIZAR y APROBAR el cambio del tema de investigación Tesis del denominado: "EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD E INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L.-2021", por el denominado: "EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE COLABORADORES DE LA EMPRESA SEGURIDAD INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L.-2021" presentado por el (los) estudiantes SALIGMANN DEL CASTILLO CAROL y VILCHEZ PISFIL OLINDA EMPERATRIZ.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 1095-2021/FDH-USS de fecha 20 de setiembre del 2021, en el extremo que corresponde a las estudiantes SALIGMANN DEL CASTILLO CAROL y VILCHEZ PISFIL OLINDA EMPERATRIZ.

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2: Carta de Autorización

Chiclayo, 03 de noviembre del 2021

**CARTA DE AUTORIZACION DE RECOJO DE INFORMACION EN FUNCION DE LA TESIS  
EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE  
COLABORADORES DE LA EMPRESA SEGURIDAD INNOVACION ESTRATÉGICA  
E.I.R.L-2021**

**Quien suscribe:**

**Sr. Emilio Moisés Aguirre Cruces**

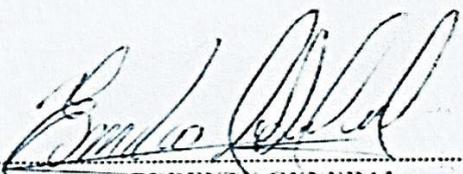
**Representante Legal – Empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.**

**AUTORIZA: El recojo de información pertinente en función de la Tesis, denominado:**

**EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE COLABORADORES DE LA EMPRESA  
SEGURIDAD INNOVACIÓN ESTRATÉGICA E.I.R.L-2021.**

Por el presente, el que suscribe, señor Emilio Moisés Aguirre Cruces, representante legal de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L., AUTORIZO a las estudiantes: Saligmann Del Castillo, Carol identificada con DNI N°76463744 y Vilchez Pisfil Olinda Emperatriz identificada con el DNI N°40521308, estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Trabajo Social, autoras del trabajo de investigación denominado, *El estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L-2021* al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de Tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

  
.....  
GERENTE GENERAL  
SEGURIDAD E INNOVACION ESTRATEGICA EIRL.  
ING. EMILIO MOISES AGUIRRE CRUCES  
.....

**Nombre y Apellidos:** Emilio Moises Aguirre Cruces

**DNI N°:** 44013777

**Cargo de la empresa:** Gerente General

## Anexo 3: Instrumentos

### Manual del método Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tiene que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tiene tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Su trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Su trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tiene sentido sus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) En estos momentos, ¿estás preocupado/a... Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) Por si se varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) Por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En su empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros o compañeras?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediatas superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

## Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando <u>esta</u> en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesita estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

## Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Prieto T. Teresita

Trucco B. Marcelo

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Apellidos y Nombres

Ocupación

Area

Fecha

ESTRÉS PSICOLOGICO		CALIFICACIÓN			
Nº	Preguntas	No, en absoluto	Un poco más	No mas de lo habitual	Mucho más de lo habitual
1	¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?	1	2	3	4
2	¿Se ha sentido constantemente tenso?	1	2	3	4
3	hace?	1	2	3	4
4	¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?	1	2	3	4
5	¿Ha sido capaz de enfrentar sus	1	2	3	4
6	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
7	¿Ha sentido que no logra resolver sus conflictos?	1	2	3	4
8	¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4
9	¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?	1	2	3	4
10	¿Se ha sentido triste y deprimido?	1	2	3	4
11	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
12	¿Ha sentido que usted no vale nada?	1	2	3	4

N°	ESTRÉS FISIOLÓGICO	CALIFICACIÓN			
	Preguntas	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Dificultad para conciliar el sueño	1	2	3	4
2	Dificultad para permanecer dormido	1	2	3	4
3	Dolores de cabeza	1	2	3	4
4	Pérdida del apetito	1	2	3	4
5	Aumento del apetito	1	2	3	4
6	Se cansa fácilmente	1	2	3	4
7	Molestias estomacales o digestivas	1	2	3	4
8	Le cuesta levantarse en la mañana	1	2	3	4
9	Menor capacidad en el trabajo	1	2	3	4
10	Siente que se ahoga o le falta el aire	1	2	3	4
11	Dolor en la región de cuello, hombros, brazos	1	2	3	4
12	Dolor de espalda o cintura	1	2	3	4
13	Muy sensible o con deseos de llorar	1	2	3	4
14	Palpitaciones o que el corazón late más rápido	1	2	3	4
15	Mareos o sensación de fatiga	1	2	3	4
16	Sufre pesadillas	1	2	3	4
17	Siente que tiembla (las manos o los párpados)	1	2	3	4
18	Mentalmente agotado no puede concentrarse o pensar claramente	1	2	3	4
19	Dolor u opresión en el pecho	1	2	3	4
20	Impaciente o irritable	1	2	3	4
21	Desea que se le deje solo, tranquilo	1	2	3	4

N°	ESTRESORES	CALIFICACIÓN			
	Preguntas	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Tener que trabajar con materiales me	1	2	3	4
2	Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio	1	2	3	4
3	No tener información suficiente	1	2	3	4
4	Tener demasiado trabajo, tanto que falta tiempo o para completarlo	1	2	3	4
5	Tener que satisfacer o responder a muchas personas	1	2	3	4
6	No saber que opinan o como evalúan mi desempeño mis superiores	1	2	3	4
7	No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí	1	2	3	4
8	Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros	1	2	3	4
9	Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso	1	2	3	4
10	No estar suficientemente capacitado para este trabajo	1	2	3	4
11	Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura o ventilación entre otras	1	2	3	4
12	Trabajo apremiado por el tiempo y los	1	2	3	4
13	Mi trabajo perturba mi vida familiar	1	2	3	4
14	Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me	1	2	3	4
15	Conflictos con compañeros de trabajo	1	2	3	4
16	Conflictos con jefes directos o superiores	1	2	3	4

## Anexo 4: Matriz de Consistencia

### EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE COLABORADORES DE LA EMPRESA SEGURIDAD INNOVACIÓN ESTRATEGICA E.I.R.L.-2021

**Línea de Investigación:** Comunicación y Desarrollo Humano

**Autoras:** Saligmann Del Castillo, Carol

Vílchez Pisfil, Olinda Emperatriz

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿El estrés laboral influye en los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Identificar la influencia del estrés laboral en los riesgos psicosociales de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L – Chiclayo, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la presencia del estrés laboral ocasionado por los factores de los riesgos psicosociales de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021</p> <p>Determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.-Chiclayo, 2021.</p>	<p><b>POR QUÉ</b> Porque, se quiere identificar como influye el estrés laboral en los factores de los riesgos psicosociales de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica-2021.</p> <p><b>PARA QUÉ</b> Para conocer la influencia del estrés laboral en los factores de los riesgos psicosociales de los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica- 2021.</p> <p><b>A QUIÉNES BENEFICIA A QUÉ BENEFICIA</b> Beneficia a todos los colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021</p>	<p><b>TEMA:</b> <i>Riesgos psicosociales</i></p> <p><b>SUBTEMAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrés</li> <li>- Cultura de la Empresa</li> <li>- Estabilidad Laboral</li> <li>- Compensaciones</li> <li>- Familias</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> El estrés laboral influye en los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L- 2021</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b> <b>H.E.1:</b> El estrés Psicológico influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021 <b>H.E-2:</b> El estrés Fisiológico influye en los factores de los riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica-Chiclayo, 2021. <b>H.E.-3:</b> Los Estresores influye en los factores de riesgos psicosociales de colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.- 2021</p>	<p><b>Variables 1:</b> Estrés <b>Variable 2:</b> Riesgos Psicosociales <b>DIMENSIONES</b> <b>Dimensión 1:</b> Exigencia Psicológica <b>Dimensión 2:</b> Trabajo activo y Desarrollo de habilidades <b>Dimensión 3:</b> Inseguridad <b>Dimensión 4:</b> Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: <b>Dimensión 5:</b> Doble presencia <b>Dimensión 6:</b> Estima</p>	<p><b>INDICADOR 1</b> Estrés</p> <p><b>INDICADOR 2:</b> Capacitaciones e identificación con la empresa Cultura de la empresa</p> <p><b>INDICADOR 3:</b> Estabilidad laboral</p> <p><b>INDICADOR 4</b> habilidades de líder</p> <p><b>INDICADOR 5:</b> Tareas de familia</p> <p><b>INDICADOR 6:</b> Compensaciones</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Investigación Básica Enfoque Cuantitativa <b>Diseño</b> No experimental- Descriptivo <b>Población:</b> Los colaboradores varones de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L. que oscilan entre las edades de 25 a 60 años y se encuentran bajo la modalidad de contratados estables. <b>Muestra:</b> La muestra es de tipo censal y su tamaño son los 76 colaboradores de la empresa Seguridad Innovación Estratégica E.I.R.L.</p>	<p>Manual del método Confederación Sindical de Comisiones Obreras- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. 2da Versión</p> <p>Cuestionario de Estrés Laboral Piero T. Teresita y Trucco B. Marcelo</p>