



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS EN TRABAJADORES
DE SEGURIDAD PRIVADA EN HOSPITALES DE ESSALUD
QUE ATIENDEN DURANTE LA PANDEMIA MOQUEGUA,
2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. PONCE AYNA, FREDY ROLAN

LIMA - PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, a mis hijas Michel y Bryanna, por ser el motivo de mi esfuerzo, y a mis padres, por su paciencia y cariño incondicional, por brindarme el apoyo necesario y llenarme de fortaleza, para lograr culminar la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Privada Telesup y a la Dra. **Nancy Mercedes Capacyachi Otárola**, por sus aportes y sugerencias para la realización de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia, Moquegua, 2020; tuvo como objetivo buscar la relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia, Moquegua, 2020, su metodología fue una investigación de tipo aplicada, de nivel enfoque descriptivo - correccional, con diseño no experimental correlacional, tuvo una población de 80 trabajadores de seguridad privada, y una muestra de 67 trabajadores de seguridad privada, los instrumentos utilizados fueron el SUSESO - ISTAS 21 instrumento que midió los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue validado y estandarizado en Chile en el año 2013, aplicado y validado en Perú por Espíritu Quispe, Fiorella, 20 ítems. La validez del instrumento denominado Escala de estrés laboral, validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, y luego validada en Perú con el responsable Castañeda Guerrero, Mossul, 48 ítems. Los resultados demostraron que existe relación entre las variables riesgo psicosocial y estrés, con un valor de -0,10, también encontrando que existe relación entre los componentes de la dimensión exigencias psicológicas y la dimensión relación con los jefes con un valor de 0,30, que existe relación entre los componentes de la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros con un valor de 0,12, también se ha encontrado la relación entre los componentes de la dimensión doble presencia y sobrecarga de trabajo con un valor de -0,25; mientras no se encontró ninguna relación entre los componentes de la dimensión trabajo activo y preparación inadecuada con un valor de 0,02, tampoco se encontró ninguna relación entre los componentes de la dimensión apoyo social y carencia de sostén con un valor de -0,01, concluyendo, que existe correlación de intensidad baja en las variables y en algunos de sus componentes interrelacionadas.

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrés, conflicto, trabajo activo, apoyo social.

ABSTRACT

The present research entitled: Psychosocial risk and stress in private security workers in ESSALUD hospitals who attend during the Moquegua pandemic, 2020, aimed to find the relationship between psychosocial risk and stress in private security workers in ESSALUD hospitals who attend during the Moquegua pandemic, 2020, its methodology was an applied research, descriptive-correctional approach level, with a non-experimental correlational design, it had a population of 80 private security workers and a sample of 67 private security workers, the instruments used were the SUSESO - ISTAS 21 instrument that measured psychosocial risks in the work environment. It was validated and standardized in Chile in 2013, applied and validated in Peru by Espíritu Quispe, Fiorella, 20 items. The validity of the instrument called the Labor Stress Scale, validated by its authors Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, and later validated in Peru with the person in charge Castañeda Guerrero, Mossul, 48 items. The results were that there is a relationship between the psychosocial risk and stress variables with a value of -0.10, also finding that there is a relationship between the components of the psychological demands dimension and the relationship with bosses dimension with a value of 0.30. that there is a relationship between the components of the compensation dimension and the conflict with others dimension with a value of 0.12, also finding the relationship between those with components of the double presence dimension and work overload with a value of -0.25 ; While no relationship was found between the components of the dimension active work and inadequate preparation with a value of 0.02, neither was any relationship found between the components of the dimension social support and lack of support with a value of -0.01 , concluding that there is a low intensity correlation in the variables and in some of their interrelated components.

Keywords: Psychosocial risk, stress, conflict, active work, social support.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.3.1. Teórica	16
1.3.2. Práctica	17
1.3.3. Metodológica.....	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general:	17
1.4.2. Objetivos específicos:	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes nacionales	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables	27
2.2.1. Variable: riesgos psicosociales.....	27
2.2.2. Variable: estrés	34
2.3. Definición de términos básicos	40

III. MÉTODOS Y MATERIALES	43
3.1. Hipótesis de la investigación	43
3.1.1. Hipótesis general.....	43
3.1.2. Hipótesis específicas.....	43
3.2. Variables de estudio.....	43
3.2.1. Definición conceptual	43
3.2.2. Definición operacional	44
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	44
3.4. Diseño de la investigación	45
3.5. Población y muestra de estudio.....	45
3.5.1. Población	45
3.5.2. Muestra	46
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	47
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Métodos de análisis de datos	51
3.8. Aspectos éticos	51
IV. RESULTADOS	52
4.1. Estadísticos descriptivos	52
4.2. Prueba de normalidad	58
4.3. Estadística inferencial.....	58
V. DISCUSIÓN	65
VI. CONCLUSIONES	67
VII. RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	72
Anexo 1. Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	75
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	76
Anexo 4. Validación por juicio de expertos	79
Anexo 5: Matriz de datos	83
Anexo 6: Propuesta de valor.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Número de datos procesados en especificaciones del muestreo.....	52
Tabla 2.	Cuadro general de estadísticos descriptivos de las dos variables: riesgo psicosocial y estrés.	52
Tabla 3.	Variable riesgo psicosocial y sus componentes.	53
Tabla 4.	Variable estrés y sus componentes.....	54
Tabla 5.	Estadísticos descriptivos de las variables riesgo psicosocial y estrés en su procesamiento de medias.....	55
Tabla 6.	Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión de exigencias psicológicas y dimensión de relación con los jefes en su procesamiento de medias.	55
Tabla 7.	Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión trabajo activo y la dimensión preparación inadecuada en su procesamiento de medias.....	56
Tabla 8.	Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión apoyo social y la dimensión carencia de sostén en su procesamiento de medias.....	56
Tabla 9.	Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros en su procesamiento de medias.....	57
Tabla 10.	Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en su procesamiento de medias.....	57
Tabla 11.	Correlaciones de variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.	59
Tabla 12.	Correlaciones de las dimensiones exigencias psicológicas y la dimensión relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020....	60
Tabla 13.	Correlaciones de las dimensiones trabajo activo y la dimensión preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.	61

Tabla 14. Correlaciones de las dimensiones apoyo social y la dimensión carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.....	62
Tabla 15. Correlaciones de las dimensiones compensación y la dimensión conflicto con otros en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.....	63
Tabla 16. Correlaciones de las dimensiones doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable riesgo psicosocial y sus componentes.	53
Figura 2. Variable estrés y sus componentes.....	54

INTRODUCCIÓN

Las variables riesgo psicosocial y estrés nunca tuvieron tanta importancia como en la actualidad, a diferencia de años anteriores en los que, lo único que le importaba a las empresas y a los mandos gerenciales, era obtener una buena productividad y generar ganancias, pero jamás velar por la integridad física y mental de sus trabajadores. Uno de los factores que más afecta son los niveles de productividad y van asociados al factor humano, por tal motivo las empresas deben brindar mayor interés a la calidad de vida laboral y proporcionar un ambiente laboral que promueva la salud integral en sus trabajadores tanto a nivel físico como mental, para que los trabajadores desarrollen sus competencias y habilidades personales.

El presente trabajo consta de: capítulo I, el problema de investigación, que en primer lugar abarca la problemática existente más relevante relacionada con el tema de estudio investigado, donde encontraremos el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación del estudio y los objetivos; el capítulo II, el marco teórico, comprende todos los antecedentes recopilados durante este proceso y que son de importancia durante esta investigación donde encontraremos antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables y definición de términos básicos; capítulo III, métodos y materiales, comprende todos los medios y estrategias utilizados durante la recolección de datos, los cuales comprenden las hipótesis de la investigación, las variables de estudio, el tipo y nivel de investigación, el diseño, población y muestra del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; capítulo IV de los resultados, son la operación de todos los datos obtenidos durante este procesamiento, los cuales arrojaron resultados de importancia para la investigación, tal es así, que comprenden el apoyo del programa estadístico SSPS 26; capítulo V de la discusión, es el análisis de los resultados obtenidos propios y comparados con el de las otras investigaciones que sirven de antecedentes; capítulo VI de las recomendaciones, son el aporte de la investigación hacia una determinada realidad; referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea y en el Perú, se ha visto afectado por esta pandemia tanto a nivel sanitario en salud y el aporte económico de la minería como país productivo. (Ancajima, 2017).

Existe una frase en la sabiduría popular que resume lo que es un principio en materia de seguridad en el trabajo: prevenir antes que lamentar. En efecto, la prevención es un elemento indispensable para alcanzar el principal objetivo de todo sistema de seguridad y salud en el trabajo: evitar pérdidas humanas y materiales en las operaciones. (Castañeda, 2015).

En la Sexta Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales; tal es así, que el 70,9% de los trabajadores encuestados señalaba riesgos para tener accidentes laborales. En algunos colectivos ocupacionales este porcentaje es algo más elevado. En el caso del personal sanitario el porcentaje asciende al 74,9%. (Castañeda, 2015).

Perú tiene grandes desafíos en materia de salud ocupacional, no solo desde el punto de vista de las normativas, sino también del conjunto de actores involucrados: trabajadores/as, empleadores, autoridad laboral y sanitaria, organismos administradores de la Ley 29783 y la sociedad en general. Nuestra legislación se ha enfocado en regular lo relativo a los accidentes de trabajo, y en aquellas enfermedades profesionales con carácter más fisiológico, centrando su mirada en condiciones sanitarias, ambientales o en el uso de implementos de seguridad. Sin embargo, el espacio de trabajo podría estar expuesto a diversas situaciones y condiciones, como los riesgos psicosociales, los cuales no han sido delimitados como un campo de afección para las organizaciones y sus trabajadores/as, y por ende, los resultados de la organización serán el

desencadenamiento llegado a un estrés como pueda manejarse en los trabajadores del sector de seguridad. A la fecha, no existe una articulación de los riesgos psicosociales debido a la limitada experiencia y especialización para abordar el tema. . (Castañeda, 2015).

En ese sentido, la intervención sobre los riesgo psicosociales es un tema pendiente en las entidades, públicas y privadas, y en los centros médicos asistenciales, por cuanto se “convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conducirá a una gestión eficaz de las personas y, de la organización; en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar; involucrando a su entorno y a la empresa”. (Castañeda, 2015).

Este escenario propuesto se ha visto reflejado involucrando a estas dos variables en estudio, las cuales son los riesgo psicosocial y el estrés, donde los trabajadores de seguridad privada comienzan a experimentar nuevas condiciones laborales en los hospitales de ESSALUD en Moquegua, 2020, que son de los menos tratados tanto formal como informalmente, no obstante que dichos trabajadores de seguridad privada, constituyen los primeros partícipes en la interacción con los pacientes afectados por la COVID-19. Esta población puede estar en riesgo, si este estudio pretende conocer su situación de riesgos psicosociales porque pueden estar perturbados y ocasionar un desbalance en el rendimiento de los trabajadores, sobre todo, si trabajan en empresas de seguridad, estudiar si estas personas manejan sus emociones ya que su labor en todo momento es trabajar bajo presión. Además conocer cómo se encuentran con su entorno ya que toda , en este caso, el trabajador tiene la necesidad de estar en contacto con su entorno social, familiar y laboral, es así, que se ha llegado a conocer el sentir de los trabajadores ya que las organizaciones, son las que deben cumplir con la parte de su responsabilidad respecto a las condiciones de trabajo, a fin de que sean las más adecuadas, garantizando el bienestar físico y mental del personal y a la vez identificar y controlar constantemente los niveles de estrés que se originan por la forma en la que se labora y la metodología que emplea la empresa para generar cambios eficaces en sus trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

PE 4. ¿Cuál es la relación entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

PE 5. ¿Cuál es la relación entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Teórica

Con la presente investigación esperamos conocer con los resultados que se obtengan, si el riesgo psicosocial y estrés, se relacionan y se replican, en los trabajadores de seguridad privada que laboran en los hospitales de ESSALUD-Moquegua, dado que en actualidad, uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral y de la salud, se originan en los factores asociados con la

pandemia grave, denominado coronavirus (COVID-19), lo que ocasiona inasistencias en el trabajo, solicitud de permisos, licencias sin goce de haber, en los referidos trabajadores de seguridad privada que laboran en los hospitales de ESSALUD-Moquegua. Si esto es así, este estudio nos ha permitido consolidar la relación existente entre estos factores que se han investigado y, si no fuera el caso replantearlo para minimizar los sesgos que pudieran determinar los resultados en este campo de la salud laboral. (Camacho, 2008).

1.3.2. Práctica

El segmento poblacional de este nivel, según su contexto socio económico cultural de la población de estudio, será beneficiado con los resultados encontrados y las recomendaciones de la investigación, a fin de solucionar un problema relacionado con la salud de los trabajadores, mediante el planteamiento, implementación y ejecución de capacitaciones, talleres a la empresa de seguridad privada, con la prevención y promoción en los hospitales de ESSALUD- Moquegua. (Camacho, 2008).

1.3.3. Metodológica

El resultado encontrado en este trabajo de investigación contribuirá en primer lugar a confirmar la validez y confiabilidad de los instrumentos que se han aplicado, esto permitió recolectar y analizar datos en la muestra seleccionada de los estudios relacionados con el riesgo psicosocial y el estrés en los trabajadores de seguridad privada en los hospitales de ESSALUD – Moquegua, instrumentos que fueron utilizados en otras investigaciones, lo cual corrobora su validez clínica y que son usadas actualmente. (Camacho, 2009).

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general:

OG. Determinar la relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos:

- OE 1. Determinar la relación entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- OE 2. Describir la relación entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- OE 3. Determinar la relación entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- OE 4. Describir la relación entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- OE 5. Describir la relación entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Graneros (2018). En su investigación. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una Empresa de Ingeniería – Lima, su objetivo fue identificar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una Empresa de Ingeniería de Lima, su metodología fue correlacional, los participantes han sido 289 colaboradores de ambos sexos, que ocupan distintos puestos en la organización. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y el cuestionario de estrés laboral, sus resultados fueron indican que existe una relación moderada entre las variables factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral. Del mismo modo, indican que existe una relación moderada entre cada una de las dimensiones de los factores psicosociales: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y el estrés laboral; podemos decir, que a partir de los resultados obtenidos en la tabla se encontró que existe una correlación moderada entre las variables, siendo el coeficiente de correlación 0.499, y tal como se puede observar en la curva de tendencia cubica del gráfico se estaría aceptando la hipótesis general de la investigación. El comportamiento de la curva de tendencia cubica permite explicar gráficamente la relación de las variables, siendo el ajuste de tendencia que mejor describe la distribución de los datos que son representativos de la realidad, se concluye que la presencia de factores psicosociales en los espacios laborales, afecta a los colaboradores, ocasionando un posible riesgo de presentar efectos adversos en su salud.

Este antecedente es importante considerar porque ha trabajado con las variables de estudio riesgo psicosocial y estrés, ha empleado la metodología parecida a la que se ha empleado en esta investigación.

Espíritu. (2017). En su investigación: factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A.,

Provincia de Huancayo – Junín, su objetivo fue la búsqueda de la relación entre factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., su metodología fue investigación no experimental descriptiva, se centró en estudiar la relación entre dos elementos, con la aplicación de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales, denominada cuestionario SUSESO - ISTAS 21 y la evaluación del rendimiento laboral entre los años 2016 y 2017, la población que se seleccionó para realizar la investigación estuvo constituida por 20 agentes de seguridad de la empresa Prosegur S.A realizados en los años 2016 y 2017 en la provincia de Huancayo, el tamaño de muestra fue censal, porque se trabajó con una muestra pequeña ($n < 30$), es decir 20 agentes de seguridad, sus resultados fueron en las tablas y figuras presentadas se deduce que los factores de riesgo psicosocial tiene una relación directa (positiva muy fuerte), y significativa con el rendimiento laboral; sin embargo se observó, respecto a la aplicación de instrumentos de investigación, los encuestados mostraron interés y dieron a conocer sus actitudes de factores de riesgo psicosocial, así también, el supervisor demostró veracidad en cuanto al rendimiento laboral en la organización, debido a que las encuestas respetan el anonimato; en la encuesta, se pudo observar que la mayoría de agentes de seguridad encuestados están expuestos a los factores de riesgo psicosocial, y que el rendimiento laboral influye de acuerdo a la exposición de los riesgos psicosociales en la organización en estudio, en conclusión se demostró que existe una correlación directa fuerte y significativa entre los factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., provincia de Huancayo en el año 2016 – 2017.

Este estudio es importante porque ha trabajado con las variables de estudio riesgo psicosocial, siendo la metodología similar a la que se ha empleado y la muestra con agentes de seguridad.

Ancajima. (2017). En su investigación: Factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa K y Kroyech S.A.C., su objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la seguridad laboral en la empresa de perforación en minería K y Kroyech S.A.C, su metodología fue un estudio que estuvo conformada por una población de 45 trabajadores, entre hombres y mujeres

con edades entre los 25 a 50 años, con tiempo de servicio mayor a 6 meses y residentes en la ciudad de Arequipa; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con tipo de diseño transversal. Hemos utilizado el cuestionario COPSOQ ISTAS 21 que es una prueba que evalúa los factores psicosociales; este método consta de seis dimensiones y estas a su vez tienen sus respectivas sub dimensiones, sus resultados donde las dimensiones se encontró un nivel elevado de riesgo son las siguientes sub dimensiones: el ritmo de trabajo, claridad de rol y la inseguridad sobre las condiciones y al finalizar, como un aporte a la empresa hemos elaborado una propuesta de capacitación con el fin de disminuir los factores de riesgo psicosocial y fortalecer la seguridad laboral, sus conclusiones fueron que nos permiten conocer los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores, y presentan efectos negativos como respuesta de estrés, insatisfacción laboral, salud mental y general; es necesario que los directivos de las empresas incentiven al compromiso de acciones que permitan minimizar las causas de los factores de riesgo psicosocial, percibidos como la principal fuente de riesgo.

Esta investigación aportó con el estudio de la variable rasgo psicosocial el nivel de investigación descriptivo correlacional y la población es sobre una empresa de seguridad.

Castañeda. (2015). En su investigación: Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015, su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo, su metodología fue de tipo descriptivo con diseño no experimental transversal- correlacionar. Se realizó con una población conformada por 170 colaboradores, de la cual se tomó como muestra toda la población por ser pequeña, a la misma que se emplearon dos tests, el primero denominado Escala de estresores laborales en colaboradores con 48 ítems y Percepción del riesgo laboral con 30 ítems, se realizaron los procedimientos metodológicos según la investigación cuantitativa, sus resultados fueron que se aprecia que el 24.7 % de los encuestados presentan un estrés manejable, el 23.5% muestran un elevado nivel de estrés, el 21.2% tienen un nivel mínimo de estrés, un 11.8% poseen un

nivel muy alto de estrés y un 7.1 tiene ausencia de estrés, concluyeron que fehacientemente existe relación entre los contextos de los jefes , preparación, conflicto sobrecarga de trabajo, incertidumbre, vulnerabilidad, satisfacción, autoestima; con la participación, implicación, responsabilidad, formación, comunicación, información, gestión del tiempo cohesión de grupo y hostigamiento, que constituyen las dimensiones de las dos variables correspondientes.

Esta investigación trabajó con ambas variables: estrés laboral y riesgo psicosocial, la metodología, así como la muestra es parecida, siendo los resultados de importancia porque hallaron la correlación de sus variables.

Solano. (2015). En su investigación: Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa factoría industrial SAC en el año 2015; su objetivo fue explicar la influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la Empresa Factoría Industrial SAC, su metodología donde la población está representada por 63 colaboradores de la empresa Factoría Industrial SAC Trujillo, la muestra de igual manera estuvo conformada por 63 colaboradores de la empresa Factoría Industrial SAC Trujillo - 2015. Para la obtención de la muestra se utilizó, el muestreo aleatorio simple en población finita, investigación realizada de tipo descriptiva, ya que permitió caracterizar un fenómeno o situación concreta, indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, sus resultados en síntesis, se puede apreciar que el 27% (nivel bajo y muy bajo) de los trabajadores evalúa de manera negativa la gestión del jefe y el trato recibido por el jefe y los compañeros, esto se puede reflejar en la manera que el supervisor asigna tareas inadecuadas a los colaboradores generando un conflicto de rol para iniciar las labores. Mientras que el 23% (nivel alto y muy alto) evalúa de manera positiva la gestión del jefe y el trato recibido por el jefe y los compañeros; siente que las características y condiciones de trabajo son estables (funciones, horarios, sueldo). El 45% (nivel alto y muy alto de inseguridad) percibe que las características y condiciones de su trabajo pueden variar en cualquier momento, como por ejemplo el desarrollo de sus funciones cuando existe sobrecarga de trabajo, las horas a trabajar se incrementan, por lo tanto genera un desgaste físico y emocional, mientras que el 21% (nivel bajo de inseguridad) percibe que las condiciones de su trabajo serán estables, concluyeron que se

detectan problemas a nivel psicosocial derivados de la falta de liderazgo de la mayoría de las jerarquías, lo que conlleva a que los trabajadores atraviesen situaciones de estrés e inconformidad con sus labores y sus compañeros, ya que se generan malos entendidos, no resueltos en su momento y algunos pasados por alto dado el desinterés de los superiores.

Esta investigación fue importante porque aportó aspectos teóricos y cuantitativos de la variable Riesgo psicosocial para el estudio realizado.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Mora. (2019). En su investigación: Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la Empresa PROVIP´S, Quito 2019, su objetivo fue evaluar el estrés laboral por jornadas de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa PROVIP´S CIA LTDA, su metodología fue un estudio que se realizó de tipo cuantitativo, descriptivo y exploratorio. Los participantes fueron una muestra de 169 guardias, 128 hombres y 41 mujeres quienes se dividieron en horarios diurnos y nocturnos. Se realizó esta investigación con el fin de establecer cuáles son los factores que intervienen en los niveles de estrés laboral y cómo estos influyen. Para la elaboración del estudio se utilizó una encuesta sociodemográfica, el cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Escala sintomática de estrés SEPPO ARO, los resultados arrojaron que en la investigación demuestra a pesar de que no hay diferencias estadísticamente significativas, el personal con horario nocturno posee estrés laboral intermedio y medio. Se propuso como posible solución un programa de manejo de estrés laboral para este grupo de personas y así, utilizar el mismo como instrumento para la prevención del estrés laboral en el resto del personal de la organización, donde 13 personas presentaron niveles de estrés intermedio y estrés en la encuesta OIT-OMS, se concluyó que las guardias con jornada laboral nocturna fueron los que las encuestas arrojaron que tienen nivel de estrés en SEPPO ARO y nivel intermedio y estrés en la encuesta de OIT-OMS. Además, el estrés intermedio se originó por el factor “condiciones ambientales de trabajo” y “tecnología”, mientras que las personas que arrojaron nivel de estrés fueron causadas por el factor “Gestión de Recursos Humanos” y “clima organizacional”. La investigación que se analizó cobró relevancia, debido a que aborda las variables: estrés laboral utilizando la encuesta OIT-OMS vs escala de

estrés laboral, autores Mithely-Troht & Jenna en personal de seguridad y encuentran un nivel intermedio de estrés resultados similares con tendencia al nivel intermedio.

Ramírez. (2018). En su investigación: Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018, su objetivo fue explicar las causas del estrés laboral a partir de las demandas y controles de tipo psicosocial de los “Casos Centinelas” de la Compañía de seguridad y vigilancia privada, su metodología es una investigación descriptiva no experimental, con una combinación cuantitativa a través del cuestionario de demanda control apoyo social de KARASEK-THEORELL para estrés laboral. De forma transversal, puesto que esta misma se centra en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento determinado (diciembre 2017 – junio 2018), sus resultados donde los empleados tienen una mala percepción en cuanto a la oportunidad de desarrollar habilidades propias (obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer como trabajos creativos y variados). Además, el 94.33% de la población encuestada considera no tener autonomía que el trabajo (capacidad de decisión sobre las propias tareas; de acuerdo al análisis se identifica que, aunque los trabajadores sienten apoyo por parte de sus compañeros de trabajo que facilita la realización de las tareas y las relaciones laborales entre el grupo de trabajo, el 77.35% de los encuestados consideran que el jefe no se preocupa por el bienestar de los trabajadores ni presta atención a las precisiones de los empleados, concluyendo que las causas de estrés laboral a partir de las demandas y controles de tipo psicosocial de los “Casos Centinelas” de la Compañía de seguridad y vigilancia privada, se debe a que esta población considera no tener autonomía en el trabajo ni libertad para decidir cómo hacer el trabajo así mismo en cuanto a la relación con sus supervisores la perciben como no satisfactorias, ya que el jefe no se preocupa ni da importancia a las opiniones de sus sub alternos. Sin embargo, estos resultados están ligados en primer lugar a los factores de bajo control y en segundo lugar a la variable de apoyo social, más no se identificaron altos niveles en el factor de demanda psicológica, ya que la población estudiada considera que su trabajo es bastante dinámico debido al cambio constante de tareas.

La investigación que se analizó sirve de insumo para el análisis de la investigación que se realizó principalmente en lo referido a la variable estrés laboral pone énfasis a las dimensiones de estudio dando énfasis al estudio de la Compañía de seguridad y vigilancia privada.

López. (2016). En su investigación: Relación entre los factores de riesgo psicosocial y niveles de seguridad industrial en los contratistas de una Empresa de Generación Eléctrica, su objetivo fue encontrar las causas de los factores de riesgo psicosocial y los niveles de seguridad industrial en los contratistas de una empresa de generación eléctrica, su metodología fue la aplicación del Test ISTAS 21 para identificar qué factores de riesgo psicosociales influyen en el comportamiento de un grupo de 50 contratistas en una empresa de generación de electricidad elegidos a través de una muestra aleatoria simple y se realizó una comparación de las dos variables entre sí, sus resultados observan un nivel de correlación de Pearson de 0.354 entre el nivel de seguridad independiente y el riesgo psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo. Este valor de correlación se clasifica como correlación positiva moderada. El valor de 0.354 es mayor que el valor crítico de 0.279 por lo que la correlación es significativa. Esto significa que el nivel de seguridad independiente se ve moderadamente afectado por el riesgo psicosocial, apoyo social y calidad de liderazgo; atendiendo el modelo de Hewitt, los resultados se distribuyeron de la siguiente manera: nivel interdependiente 37% de los contratistas que realizaron el cuestionario, dependiente el 29%, independiente 19% de los colaboradores y finalmente reactivos un 15% de los colaboradores, se concluyó que los colaboradores tienden a realizar sus tareas de forma rápida o irregular, así como también en la mayoría de las oportunidades se limitan a esconder sus sentimientos, temen a ser rotados de sus puestos, o perder su trabajo, así como también, se manifiesta la prestación de servicios en contra de su voluntad.

Esta antecedente de investigación fue importante porque da realce a los niveles de riesgos psicosociales en sus diferentes dimensiones, las que contribuyeron para el análisis de resultados y discusión.

López. (2015). En su investigación: Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador, su objetivo fue saber

las causas de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador, su metodología fue investigación descriptiva, de tipo causal, con población de 77 empleados de ambos sexos de la áreas administrativas y ejecutivas, quedando con una muestra de 43 trabajadores, sus resultados fueron que hay preponderancia de influencia entre los factores psicosociales y el desencadenamiento del estrés, se concluyó que los principales factores de riesgo psicosocial causan el estrés laboral a los colaboradores de la empresa y como estrategia es beneficiosos la aplicación de programas de salud ocupacional.

El antecedente tuvo un enfoque cuantitativo, tipo causal, no experimental con el fin de destacar los factores de riesgos psicosociales en el personal ejecutivo y administrativo.

Zambrano. (2015). En su investigación: Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A. de Guayaquil, su objetivo fue evaluar los factores de riesgos psicosociales bajo la aplicación de un cuestionario para determinar su impacto en el Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A. de Guayaquil, su metodología fue descriptiva, deductiva, inductiva y cuantitativa, bajo uso del instrumento del cuestionario de la encuesta aplicada a una muestra de 257 trabajadores que laboran en los establecimientos farmacéuticos de esta organización, sus resultados evidenciaron que los colaboradores en estudio, no se encuentran satisfechos con la distribución de las tareas en el área de trabajo, considerando que la carga de trabajo que tienen frecuentemente, les produce un desgaste emocional. Además, no se considera que su opinión sea importante para los directivos, por lo tanto, no están aprendiendo cosas nuevas, ni perciben el reconocimiento por su desempeño. Esto evidenció una calificación de 2,18 puntos sobre 5 puntos, la cual significó que esta corporación no está protegiendo adecuadamente a sus trabajadores de la exposición a los factores psicosociales, se concluyó que esto puede afectar su salud mental, por lo que se recomienda efectuar planes de incentivos que promuevan el desarrollo de su creatividad y los motiven para maximizar su nivel de satisfacción laboral y reducir

los riesgos psicosociales.

Este antecedente también fue importante porque estudió factores de riesgos psicosociales en el Sistema de gestión de seguridad y salud, se caracteriza por tener una muestra muy significativa y aportó en el marco teórico de esta investigación.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable: riesgos psicosociales

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Espíritu, 2017).

Los factores de riesgos psicosociales son elementos organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. Cuando estos factores psicosociales son positivos, significa que las condiciones organizacionales son adecuadas, ya que facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales y laborales, alcanzando niveles altos de satisfacción laboral, productividad y óptimos estados de motivación; sin embargo, cuando los factores psicosociales tienen probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del colaborador entonces son factores de riesgo psicosocial. (Graneros, 2018).

Los riesgos laborales son circunstancias procedentes del trabajo que pueden romper el equilibrio mental, físico y social del colaborador; los factores de riesgo laboral son aquellas situaciones que puedan provocar un riesgo. La prevención de riesgos laborales procura evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo, sobre la salud de los colaboradores. (Graneros, 2018).

El factor de riesgo de origen psicosocial se entiende como: “aspecto de la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. (Graneros, 2018).

Factores de riesgos psicosociales pueden adoptar valores por exceso, por defecto o por configuración adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Por tanto, evaluar los riesgos psicosociales consiste en evaluar aquellos factores psicosociales presentes en una situación de trabajo que pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables para la salud y seguridad de los trabajadores en ese contexto laboral. Tales valores o configuraciones, deben valorarse en relación con las características específicas del sector, la empresa y el puesto, así como con la vulnerabilidad del trabajador. (López, 2015).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor. (López, 2015).

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, actúan durante largos períodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no solo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. (López, 2016).

Los factores psicosociales que pueden adoptar valores por exceso, por defecto o por configuración adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales aquellas condiciones, que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente

relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Por tanto, evaluar los riesgos psicosociales consisten en evaluar aquellos factores psicosociales presentes en una situación de trabajo que pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables para la salud y seguridad de los trabajadores en ese contexto laboral. Tales valores o configuraciones deben valorarse con relación a las características específicas del sector, la empresa y el puesto, así como con la vulnerabilidad del trabajador. (López, 2016).

2.2.1.1. Clasificación de factores de riesgo psicosocial

La clasificación de los factores de riesgos psicosociales se detalla que pueden ser muy diversas, y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales, adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto:

- **Contenido del trabajo.** Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
- **Sobrecarga y ritmo.** Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
- **Horarios,** cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas, y sin tiempo para la interacción familiar.
- **Control.** Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
- **Ambiente y equipos.** Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
- **Cultura organizacional y funciones.** Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales.
- **Relaciones interpersonales.** Aislamiento físico o social, escasas relaciones

con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.

- **Rol en la organización.** Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
- **Desarrollo de carreras.** Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
- **Relación trabajo-familia.** Demandas conflictivas entre trabajo y familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera.
- **Seguridad contractual.** Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración. (López, 2016).

2.2.1.2. Componentes de la personalidad en los factores riesgo psicosociales

- **Exigencias psicológicas.** Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo. (Millón, 2004).
- **Trabajo activo.** Es aquel que perciba rendimientos del trabajo como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica. (Millón, 2004).
- **Apoyo social y calidad de liderazgo.** Es dejarle saber a la persona que es apreciada y valorada por otros, de tal manera que aumente su autoestima y ella se sobrevalore paulatinamente; proceso que significa una actuación en todas las operaciones de la empresa. En este sentido es de vital importancia que "cada empleado se mueva y sepa que hacer o tomar decisiones asertivas, en el paso a paso, con un enfoque total hacia el cliente. (Millón, 2004).
- **Compensación.** Es el reconocimiento que reciben los colaboradores por cada actividad que ejecutan dentro de la empresa. Esta iniciativa, al igual

que otras acciones, debe estar alineada con la estrategia de la compañía para lograr un sentido de justicia y permanencia del empleado. (Millón, 2006).

- **Doble presencia.** Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. (Millón, 2006).

2.2.1.3. Características de los riesgos psicosociales

a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Sin embargo, los peligros psicosociales no aluden a las partes periféricas u opcionales de los estados de trabajo autorizados, sino a los componentes esenciales de sus atributos como residente de trabajo, su nobleza como hombre, su derecho a la integridad física e individual, su derecho a oportunidades y su derecho al bienestar positivo y negativo. (Graneros, 2018).

Determina el privilegio de la seguridad y el debido pensamiento a su equilibrio, incluyendo el seguro contra ofensas verbales o físicas de tipo sexual, que comunica el ideal fundamental a la seguridad individual.

b) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los impactos de las variables de riesgo psicosocial hacen un seguimiento del bienestar de los especialistas a través de instrumentos de reacción al estrés. Tales reacciones son enfáticamente intervenidas por los componentes perceptuales y lógicos, es decir, los impactos sobre la fuerza del trabajador de los factores estresantes psicosociales son en su mayor parte moduladores. (Graneros, 2018).

Mientras que los factores de riesgo psicosocial o de estrés, tienen impactos intervenidos y fraccionarios, los impactos de los peligros psicosociales tienen impactos mayores y generales como resultado de la forma del peligro mismo, a pesar de que los valores intercedentes todavía están presentes. (Graneros, 2018).

Diferentes tipos de peligros psicosociales, por ejemplo, el estiramiento, la incertidumbre en el trabajo o el agotamiento o el agotamiento profesional, son tipos de ansiedad constante que, en general, influyen en toda la asociación de una persona cercana al hogar o al modo de vida experto. (Graneros, 2018).

c) Afectan a la salud mental de los trabajadores:

Los peligros psicosociales tienen repercusiones en el bienestar físico de los trabajadores, sin embargo, tienen un efecto especialmente enorme sobre el bienestar psicológico de los especialistas. (Graneros, 2018).

A pesar de que no puede hacerse una separación inconfundible, los peligros psicosociales, por su extrema naturaleza, influyen en conjunto e internacionalmente en los procedimientos de ajuste del individuo y su arreglo de seguridad y ajuste mental. (Graneros, 2018).

Los peligros psicosociales son en verdad una infracción crítica de los deseos esenciales del trabajo, por lo que pueden crear modificaciones en la organización de los procedimientos, subjetivos, apasionados y conductuales que generan dispersiones mentales significativas. (Graneros, 2018).

La información sobre la proximidad del problema de estrés postraumático en el entorno de trabajo, se está expandiendo, fundamentalmente conectada con peligros psicosociales, por ejemplo, brutalidad, provocación en el entorno de trabajo y comportamiento lascivo.(Graneros, 2018).

d) Tienen formas de cobertura legal.

El verdadero significado de los peligros psicosociales, su alta tasa y la pertinencia de sus resultados en el bienestar de los especialistas ha limitado el avance de un legítimo ámbito subyacente y la mejora de la ley en relación con el asunto. (Graneros, 2018).

Si bien los problemas generados por los problemas producidos por los factores estresantes psicosociales han tendido a partir de ahora desarrollo promulgación que las ubicaciones de estrés, salvajismo y provocación como casos más claros. (Graneros, 2018).

2.2.1.4. Efectos de los riesgos psicosociales: resultados basados en la evidencia

Un lugar de trabajo sano y seguro es la mejor certificación de la ejecución del trabajo, la fuerza de sus asociados y la inspiración y ramificaciones autorizadas dentro de un organismo particular o privado. (López, 2015).

Existen informes creados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que incorporan amplias encuestas sobre este tema, por ejemplo, el experto en la detección de riesgos psicosociales relacionados con el bienestar y el bienestar ocupacional o la SST en cifras: de manera fiable los impactos y resultados de los peligros psicosociales. (López, 2015).

Otra información básica de estos informes y sus resultados, se origina en la retroalimentación más particular sobre la capacidad de los sujetos para descubrir y reportar su propio bienestar como una variable de medida. (López, 2015).

2.2.1.5. Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo

Las variables psicosociales pueden apoyar o dificultar la acción laboral y la naturaleza de la existencia laboral de los individuos, en el caso principal avanza la auto-conciencia de las personas, mientras que cuando son ominosas perjudican su bienestar y prosperidad. (López, 2016).

Para esta situación discutimos el riesgo psicosocial, que es una fuente de estrés laboral, o estresante, y que posiblemente puede causar daño mental, físico o social a la gente. (López, 2016).

La impresión de peligro no suele ser concreta desde el punto de vista del peligro físico, también puede ser un peligro mental (por ejemplo: rechazo, pérdida de estatus, pérdida de distinción. (López, 2016).

Es decir, los peligros psicosociales en el trabajo aparecen con el argumento de que producen condiciones de trabajo difíciles de soportar para la mayoría de los trabajadores. (López, 2016).

2.2.2. Variable: estrés

El estrés es una condición dinámica donde la persona enfrenta una oportunidad, limitación o exigencia, en relación con lo que desea y cuyo resultado es importante e incierto. (Mora, 2019).

El estrés es un estado emocional desagradable, se presenta cuando las personas no están seguras de su capacidad para afrontar un reto que consideran importante o valioso. (Mora, 2019).

El estrés deriva de la interacción entre el individuo y el entorno, es una respuesta de adaptación influida por las diferencias individuales y/o los procesos psicológicos, es consecuencia de alguna acción externa o de un acontecimiento que le impone demandas psicológicas o físicas. (Ramírez, 2018).

El estrés laboral “es un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, debiéndose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador”. (Ramírez, 2018).

El estrés en la actualidad, por el transcurrir de los días laborales de las personas están llenos de exigencias, objetivos, plazos por cumplir, necesidades, retrasos, falta de recursos, expectativas, indefiniciones de límites y exigencias, que los exponen constantemente a estrés. (Saz, 2000).

Se debe tener claro que el nivel de estrés de la organización, será la suma total de los niveles de estrés de sus colaboradores, si el estrés se eleva entonces, se trabajará con creatividad limitada, escaso trabajo en equipo, poca comunicación, relaciones interpersonales tensas, alto grado de rotación laboral y absentismo, lo que conlleva a un alto coste económico y humano para la organización. (Saz, 2000).

Al referirnos al estrés laboral, hablamos sobre las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, y pueden llevar a un deterioro significativo de la salud, también podemos entender que el estrés laboral es el resultado de la interacción del colaborador y las condiciones de trabajo, que generan un impacto en los distintos sistemas biológicos. (Saz, 2000).

Tres componentes básicos del estrés

- 1) **Desafío percibido:** surge de la interacción entre los colaboradores y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad), los rumores y chismes podrían generar estrés en algún colaborador. (Seisdedos, 1988).
- 2) **Valor importante:** el desafío provocará estrés solo si representa una amenaza sobre algo que el colaborador considere importante o valioso, el estrés pasa de un estado latente a uno real cuando existe incertidumbre y cuando el resultado es importante. (Seisdedos, 1988).
- 3) **Incertidumbre sobre la resolución:** “Interpretará el escenario en función a su capacidad para enfrentar eficazmente un reto” (Edwards J., 1996), si percibe que puede manejarlo con facilidad no tendrá estrés, si percibe que no existe posibilidad de resolverlo sentirá poco estrés, si percibe que la dificultad del reto es similar a su capacidad la tensión será máxima, “la incertidumbre sobre el desafío y no el miedo a un resultado negativo es lo que genera estrés. (Seisdedos, 1988).

2.2.2.1. Dinámica del estrés

El estrés es un proceso fisiológico, se activa cuando la persona percibe una amenaza, su organismo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea, y luego se desvía la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos, comenzando con una ansiedad descargándose los lípidos en el torrente sanguíneo para producir energía, cuando la amenaza se prolonga el cuerpo empieza a retener agua y sales, produce más jugo gástrico para hacer más eficiente la digestión ante la ausencia de sangre. (Suazo, 2000).

2.2.2.2. La reacción del organismo frente al estrés y condicionantes del riesgo psicosocial

- 1) **Alarma:** se inician los cambios fisiológicos cuando se percibe e identifica la amenaza, sea física (daño corporal) o psicológica (posibilidad de perder algo).
- 2) **Resistencia:** los síntomas fisiológicos desaparecen a pesar de que el estrés

persiste, se logra resistir a la amenaza.

- 3) Agotamiento: si la exposición al estrés dura mucho tiempo, el individuo no logra adaptarse al estrés, los síntomas físicos vuelven, “si el estrés persiste, la persona empieza a sentir agotamiento, fatiga, que puede provocar daño físico grave e incluso la muerte, por infarto o sufrimiento cardiaco. (Solano, 2015).

2.2.2.3. Consecuencias del estrés laboral

1) Costos de asistencia médica

Las organizaciones asumen los costos de los servicios de salud, asistencia médica y hospitalaria de sus colaboradores, además deben responsabilizarse de asumir las enfermedades asociadas al estrés. (Rosas, 1995).

2) Absentismo y rotación

Es una fuente de costos indirectos, una falta no programada representa un costo muy alto, la sustitución de un colaborador es otro costo, “la rotación disminuye la productividad del resto del personal, porque también afecta a las personas que permanecen en la organización. (Rosas, 1995).

3) Poco compromiso con la organización

Las políticas de reducción, la reingeniería, los recortes de personal, generan estrés y afectan la lealtad de los colaboradores hacia la organización. (Rosas, 1995).

4) Violencia en el centro del trabajo

Las organizaciones procuran evitar que se presenten casos de violencia que afecten a sus colaboradores, “las agresiones en una organización se deben a grados extremos de insatisfacción y estrés”. (Rosas, 1995).

5) Bajo rendimiento

El bajo desempeño del colaborador es un indicador de incompatibilidad con las expectativas que tiene frente a la organización, los problemas de rendimiento están relacionados con el estrés y sus implicancias laborales. (Rosas, 1995).

2.2.2.4. Indicadores de percepción del estrés

- 1) **Relación con los jefes.** La colaboración entre jefes y empleados es un elemento básico, la relación jefe-subordinado necesita un tiempo de acoplamiento, para construir un clima laboral sano, es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto. (Rosas, 1995).
- 2) **Preparación inadecuada.** Es realizar prácticas de trabajo inadecuadas y/o tener descuidos, mantener un buen nivel de atención y, desde luego, una preparación como trabajador deficiente, inseguridad; la conservación y el mantenimiento de posturas inadecuadas. (Rosas, 1995).
- 3) **Carencia de sostén.** La falta de relación con las personas en el trabajo, el aislamiento social y la consecuencia del estrés laboral es definido como una manifestación de un factor de sentimiento de ineficacia, inadecuación, incompetencia y fracaso personal basadas en la fe y los grupos locales que les proveen sostén social en el trabajo. (Rosas, 1995).
- 4) **Conflicto con otros trabajadores.** Es la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados, en los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en huelga y los empresarios por aplicar el llamado cierre patronal. (Rosas, 1995).
- 5) **Sobrecarga de trabajo.** Es el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental. (Rosas, 1995).
- 6) **Incertidumbre de respeto al tratamiento y vulnerabilidad.** Un tipo de violencia laboral que está constituida por incidentes en los que el trabajador sufre abusos, falta de respeto a la dignidad y valor de una persona, la ley de igualdad define el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, tener el propósito o el efecto de otorgar a un trabajador un tratamiento menos favorable. (Rosas, 1995).

- 7) **Satisfacción.** Utiliza a instancias del mercado de trabajo para denominar al nivel de conformidad, de satisfacción, de gusto, que un empleado presenta en relación a su trabajo, es decir, a la actividad en sí que realiza, y al entorno que rodea al mismo. (Rosas, 1995).
- 8) **Autoestima.** Es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer. No está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo. (Rosas, 1995).

2.2.2.5. Tipos de estresores laborales frente a riesgos psicosociales

- 1) **Los estresores de la condición física.** Entre los descubiertos
- La iluminación. No es lo mismo trabajar el movimiento nocturno que durante el día". Trabajar con precauciones sin cesar, puede influir en el oído, así como en la ejecución del trabajo: cumplimiento, eficiencia, etc. (Zambrano, 2015).
 - Situaciones contaminadas. La visión de los peligros, puede crear una tensión más notable en el experto, que afecta a la ejecución y la prosperidad mental". (Zambrano, 2015).
 - La temperatura. Alguna vez el trabajo en un dominio caliente hace gigantesco malestar." (Zambrano, 2015).
 - Peso. Los expertos que necesitan trabajar en el espacio de trabajo durante mucho tiempo con ropa de cocinero defensivo o guantes de plomo podrían ser susceptibles de un peso abrumador". (Zambrano, 2015).
- 2) **Estresores de la asignación.** La era del estrés cambia comenzando con un individuo luego al siguiente, ya que los atributos de cada encargo y lo que produce en los expertos se basa en lo que les gusta o no hace.
- El peso mental del trabajo es el nivel de preparación de la vitalidad y el límite mental que el experto pone en juego para jugar el emprendimiento": sueros cargados con receta en un calendario disminuido".(Zambrano, 2015).

- El control sobre la asignación ocurre cuando el recado no está controlado, es decir, cuando los ejercicios que se realizan no encajan en nuestra percepción". (Zambrano, 2015).
- Ilustración. Se han cambiado a un experto de ocupación, y se han intercambiado a una administración de nefrología, cuando las cosas que son lo que son los últimos cinco años ha trabajado en la unidad de cardiología. (Zambrano, 2015).
- No controla la empresa y no se propone eliminar las actividades adecuadas del temor a la ausencia de información y consideración requeridas por este tipo de pacientes". (Zambrano, 2015).

3) Estresores de la asociación. Los factores de estrés más críticos que aparecen en la asociación son los siguientes

- La discordia y la vaguedad del rol. Ocurre cuando hay contrastes entre lo que el experto espera y la verdad de lo que la asociación pide". (Zambrano, 2015).
- Podría haber enfrentamientos, por ejemplo, recibir solicitudes opuestas de un asistente médico o cuando los deseos y objetivos no se comparan con lo que realmente estamos haciendo."(Zambrano, 2015).

2.2.2.6. Modelos teóricos de estrés laboral

1) Modelo demanda-control.

El Modelo demanda-control Karasek y Theorell, 1990; postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: en primer lugar, las demandas laborales y en segunda instancia el control que se tiene sobre las mismas (Karasek & Theorell, 1990). Las demandas refieren pedidos psicológicos laborales entre los que se pueden definir (exceso de carga laboral, límites de tiempo, horarios extendido, carga y ritmo de trabajo en las tareas el conflicto que ocasionan las mismas). El control refiere sobre la función y la toma de decisiones, donde el trabajador decide y tiene la potestad eligiendo la mejor estrategia para desempeñar su labor, generando aprendizajes, habilidades y

creatividad para el cumplimiento de sus funciones. (Ramírez, 2018).

2) Modelo del desequilibrio- esfuerzo-recompensa.

En el modelo descrito por Siegrist, 1996, menciona el modelo desequilibrio- esfuerzo-recompensa como la relación entre factores psicosociales y salud, a través de los intercambios que se producen entre la empresa y el trabajador; y más concretamente en el desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza (costes) y las recompensas que obtiene (ganancias). (Michael, 1996, pág. 27) En el momento en el que dentro de la actividad laboral falla la retroalimentación para abordar lo positivo ante una situación que implique compromiso por parte del colaborador se puede inducir a una desmotivación que aumenta ante sentimientos negativos y conlleva a la ansiedad y el estrés. Al permitir un modelo de autorregulación del colaborador al frente de las decisiones de auto-eficiencia y las decisiones tomadas por el empleador. (Ramírez, 2018).

3) Modelo de Harrison.

Por el contrario, Harrison (1978), en su modelo ajuste individuo- ambiente laboral propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas, es así como el proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido. Según esto, la falta de ajuste entre la persona y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio (Ramírez, 2018).

2.3. Definición de términos básicos

Riesgos psicosociales. Los factores de riesgo psicosociales son elementos organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas y que son manejadas x la persona. (Millón, 2004).

Exigencias psicológicas. Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para

realizarlo. (Millón, 2004).

Trabajo activo. Es aquel que percibe rendimientos del trabajo como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena. (Millón, 2004).

Apoyo social y calidad de liderazgo. Es dejarle saber a la persona que es apreciada y valorada por otros, de tal manera que aumente su autoestima y ella se sobrevalore paulatinamente. (Millón, 2004).

Compensación. Es el reconocimiento que reciben los colaboradores por cada actividad que ejecutan dentro de la empresa. (Millón, 2004).

Doble presencia. Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. (Millón, 2004).

El estrés. Es una condición dinámica donde la persona enfrenta una oportunidad, limitación o exigencia, en relación con lo que desea y cuyo resultado es importante e incierto. (Rosas, 1995).

Relación con los jefes. La colaboración entre jefes y empleados es un elemento básico, la relación jefe-subordinado necesita un tiempo de acoplamiento, para construir un clima laboral sano, es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto. (Rosas, 1995).

Preparación inadecuada. Es realizar prácticas de trabajo inadecuadas y/o tener descuidos, mantener un buen nivel de atención y, desde luego, una preparación como trabajador deficiente, inseguridad; la conservación y el mantenimiento de posturas inadecuadas. (Rosas, 1995).

Carencia de sostén. La falta de relación con las personas en el trabajo, el aislamiento social y la consecuencia del estrés laboral es definida como una manifestación de un factor de sentimiento de ineficacia, inadecuación, incompetencia y fracaso personal basadas en la fe de los grupos locales, les proveen sostén social en el trabajo. (Rosas, 1995).

Conflicto con otros trabajadores. Es la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados, en los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en huelga y los empresarios por aplicar el llamado cierre patronal. (Rosas, 1995).

Sobrecarga de trabajo. Es el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental. (Rosas, 1995).

Incertidumbre de respeto al tratamiento y vulnerabilidad. Un tipo de violencia laboral que está constituida por incidentes en los que el trabajador sufre abusos, falta de respeto a la dignidad y valor de una persona, la ley de igualdad define el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, tener el propósito o el efecto de otorgar a un trabajador un tratamiento menos favorable. (Rosas, 1995).

Satisfacción. Utiliza a instancias del mercado de trabajo para denominar al nivel de conformidad, de satisfacción, de gusto, que un empleado presenta en relación a su trabajo, es decir, a la actividad en sí que realiza, y al entorno que rodea al mismo. (Rosas, 1995).

Autoestima. Es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer. No está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo. (Rosas, 1995).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe relación positiva entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

HE 2. Existe relación positiva entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

HE 3. Existe relación positiva entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

HE 4. Existe relación positiva entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

HE 5. Existe relación positiva entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

- **Riesgos psicosociales.** Los factores de riesgos psicosociales son elementos organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas, como negativas.

- **El estrés.** Es una condición dinámica donde la persona enfrenta una oportunidad, limitación o exigencia, con relación a lo que desea y cuyo resultado es importante e incierto.

3.2.2. Definición operacional

- **Riesgos psicosociales.** Son el conjunto de respuestas obtenidas a través de la encuesta SUSESO - ISTAS 21 que mide el riesgo psicosocial en los trabajadores que se atienden en ESSALUD.
- **El estrés laboral.** Son el conjunto de respuestas obtenidas a través de la Escala de estrés laboral, fue validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen y que mide estrés laboral en los trabajadores que se atienden en ESSALUD.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA ÍNDICE VALORIZACIÓN
Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencia psicológicas • Trabajo activo y posibilidades de desarrollo • Apoyo social y calidad de liderazgo • Compensación • Doble presencia 	El tiempo disponible para realizarlo prestación efectiva de sus servicios retribuidos persona que es apreciada y valorada por otros, reconocimiento que reciben los colaboradores responsabilidades de las dos esferas de actividad vínculo que une a las personas con sus superiores preparación del trabajador deficiente falta de relación con las personas en el trabajo disputa de derecho o de interés requerimientos psicofísicos tipo de violencia laboral denominar al nivel de conformidad, la percepción que cada uno tiene del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Volumen • Tiempo • Rendimiento • Prestación • Apreciación • Valoración • Reconocimiento • Actividad • Domestico • Labora 	Siempre 1 Mayoría veces 2 Algunas veces 3 Solo unas pocas Veces 4 Nunca 5
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los jefes • Preparación inadecuada • Carencia de sostén • Conflicto con otros trabajadores • Sobrecarga de trabajo • Incertidumbre respecto al tratamiento • Satisfacción • Autoestima 		<ul style="list-style-type: none"> • Acoplamiento • Vinculo • Descuido • Inseguridad • Inadecuación • Ineficacia • Disputa • Intereses • Psicológica • Física • Abuso • Desigualdad • Conformidad • Satisfacción • Sentimientos • Emociones 	Nivel alto 3 Manejable 2 Nivel mínimo 1 Ausencia 0

3.3. Tipo y nivel de investigación

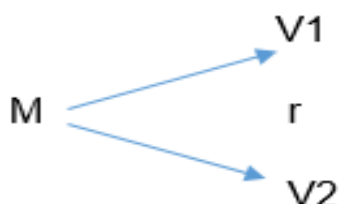
El tipo de investigación fue aplicada, dado que por medio de los resultados se plantearon determinadas políticas de prevención y tratamientos con el fin de afrontar dicha problemática en los trabajadores de seguridad privada en hospitales

de ESSALUD. Hernández, Fernández y Baptista (2014). También se utilizó el nivel de investigación descriptivo – correccional, donde la investigación cuantitativa, se enfocó esencialmente en los aspectos susceptibles de medición de los fenómenos académicos que emplea la metodología empírico-analítica y se asiste de pruebas estadísticas para el estudio de datos.

El investigador al presentar los hechos verídicos; puede afirmarse que reunió y transformó en información los hechos y eventos que caracterizaron la condición observada; con esto se elaboraron las condiciones esenciales para la aclaración de los mismos, conociendo cómo es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue el no experimental se puede definir al diseño no experimental como aquel que se realiza sin manejar a propósito las variables. En otras palabras, se trata de no hacer variar de manera intencional, tales variables independientes para ver su repercusión sobre otras variables. (Hernández, 2019).



M: Muestra en estudio

V1: Riesgos psicosociales

V2: Estrés

R: Relación entre las variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población según Tamayo (2012) es definida como la totalidad de los elementos que presentan características similares y están involucradas en la investigación. Asimismo, incluye a todas las unidades de muestreo que han servido para cuantificar los fenómenos u objetos de estudio en la investigación. Por lo tanto, la población estuvo constituida por 80 pacientes, los cuales equivalen al 100% de

trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

3.5.2. Muestra

La muestra fue no probabilística porque no se utilizó ninguna fórmula, fue intencional, ya que las características de la investigación exigieron dicha muestra. La muestra del estudio estuvo integrada por 67 trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020. (Hernández, 2019).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 80

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

Reemplazando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(46)}{(0.05)^2(46) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(46)}{(0.0025)(46) + (0.9604)}$$

$$n = 67$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Bernal (2010) describió la técnica como un conjunto de instrumentos necesarios para orientar y guiar el diseño y la elaboración de la investigación. En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. En referencia a las encuestas, Alvira (2011) la describió como una forma de recoger los datos de dos maneras: la primera, por escrito; la segunda, de manera verbal.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El SUSESO - ISTAS 21 es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue validado y estandarizado en Chile en el año 2013 por la Superintendencia de Seguridad Social; La descripción de los factores de riesgos psicosociales de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A – Huancayo, aplicando su instrumento validado en Perú con la responsable Espíritu Quispe, Fiorella, 20 ítems.

La validez del instrumento denominado Escala de estrés laboral, fue validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, y luego validada en Perú con el responsable Castañeda Guerrero, Mossul, 48 ítems.

Ficha técnica del cuestionario SUSESO-ISTAS 21

El cuestionario SUSESO - ISTAS 21 es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue validado y estandarizado en Chile en el año 2013, Superintendencia de Seguridad Social, [SSS], (2013).

El cuestionario tiene dos versiones, una completa, utilizada para realizar mediciones más precisas, para diseñar intervenciones más profundas en el lugar de trabajo, y también utilizada para la investigación; y otra versión breve, que es la que se realizó en la investigación. En ambas versiones, una característica básica del cuestionario es el anonimato (nadie puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto) y la voluntariedad (cada persona decide si lo contesta o no).

Características de la versión breve del cuestionario. Estructura del cuestionario

- Está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de trabajo de menos de 25 trabajadores, con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación.
- Su uso no requiere la participación de expertos, y puede ser aplicado en empresas pequeñas. También, puede ser aplicado en empresas mayores.

El cuestionario de evaluación contiene 20 preguntas, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones.

Exigencias psicológicas: hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo).

- **Exigencias psicológicas cuantitativas:** relación entre la cantidad o el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Las altas exigencias se presentan con un ritmo de trabajo rápido, imposible de llevarlo al día, pueden constituir un riesgo para la salud.
- **Exigencias psicológicas cognitivas:** exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace con el fin de tener una imagen general del nivel de riesgo de cada empresa.
- En la versión breve no se toman en cuenta las preguntas de la primera parte de la versión completa (esto es, aquellas preguntas que contienen datos personales tales como edad, sexo, lugar de trabajo, tipo de contrato, etc.) dado que pierden relevancia cuando se trata de pocos trabajadores y además podrían ser un factor que permitiría la identificación.
- Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación similar al de la versión completa, de esa manera se definió qué preguntas debían estar en esta versión breve.

Niveles o rangos: son los siguientes:

- (5) Siempre
- (4) La mayoría de las veces
- (3) Algunas veces
- (2) Solo unas pocas veces
- (1) Nunca

- **Exigencias psicológicas emocionales:** mantenerse emocionalmente distante de la tarea, sobre todo, cuando hay que relacionarse a nivel personal con los usuarios, que también se expresan emocionalmente, y ante lo que el trabajador puede reaccionar con agobio o “desgaste emocional”.
- **Exigencias psicológicas de esconder emociones:** demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas. En especial se refiere al control de la rabia o de la angustia, pero en ocasiones también se refiere a otras emociones.
- **Exigencias psicológicas sensoriales:** exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.
- **Trabajo activo y posibilidades desarrollo:** en esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad).
- **Influencia:** margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios, elección de compañeros).
- **Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.
- **Control sobre los tiempos de trabajo:** posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones. Esta dimensión complementa la de influencia.

- **Sentido de trabajo:** más allá de los fines simplemente instrumentales que puede tener el trabajo (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos), el sentido del trabajo consiste en relacionarlo con otros valores o fines trascendentes.
- **Integración en la empresa:** identificación de cada persona con la empresa o institución en general. No se refiere al contenido del trabajo en sí.
- **Apoyo social y calidad de liderazgo:** trabajo en conjunto, con apoyo de los superiores o compañeros/as en la realización del trabajo, con tareas bien definidas y la información adecuada ya tiempo.
- **Claridad de rol:** grado de definición de las acciones y responsabilidades del puesto de trabajo.

Ficha técnica de la escala de estrés laboral

- a) La validez del instrumento denominado Escala de estresores laborales, fue validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen (2001). Esta escala mide 9 factores relacionados con la presencia de niveles de estrés en el personal; factor I. Relación con los jefes, factor II. Preparación inadecuada, factor III. Carencia de sostén, factor IV. Conflicto con otros trabajadores, factor V. Sobrecarga de trabajo, factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento, factor VII. Vulnerabilidad, factor VIII. Satisfacción y factor IX. Autoestima.
- b) La población de estudio fue el personal de una empresa ventas de útiles y servicios escolares, y de una cadena de electrodomésticos. Se eligió de forma aleatoria 210 trabajadores. Solo se incluyó aquellas personas que estaban trabajando en el servicio actual un mínimo de cuatro meses, con el fin de que pudieran estar un tiempo mínimo de exposición a los estresores laborales. El porcentaje de no respuesta fue del 4,3%.
- c) Confiabilidad. Los autores indicados anteriormente, para valorar la confiabilidad de la escala, ésta se volvió a administrar a una submuestra aleatoria de 30 trabajadores de otras ramas de servicios con un intervalo de 15 días. El encuestador entrenado que entregaba la escala y la revisaba tras su cumplimentación, preguntaba antes de entregarla si se había producido alguna modificación importante en las condiciones de trabajo, no habiéndose

detectado ninguna, por lo que no se tuvo que sustituir ninguna persona de la sub muestra elegida.

Sus alternativas de calificación:

0 No me preocupa, 1 No me desespero, 2 Me fastidia un poco

3 Me desesperaría.

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectada la información se procedió a codificarla para un mejor orden y control con la finalidad de procesarlas, utilizando el paquete estadístico SPSS versión 17.0 que permitió la obtención de una base de datos y tablas de frecuencias, y se procedió en el siguiente orden:

- Calificación individual de cada protocolo, evaluando los ítems en cada sujeto.
- Tabulación de resultados por cada ítem.
- Tabulación de resultados por cada variable
- Tabulación de resultados por cada dimensión
- Tabulación de resultados por indicadores.

La elaboración de cuadros y gráficos se realizó mediante el programa Informático Excel por su mejor manejo y versatilidad.

Para analizar los resultados se tuvo en cuenta los objetivos, hipótesis y variables, con ayuda de la estadística descriptiva se realizó la construcción de tablas y gráficos que permitieron interpretar los resultados obtenidos en las tablas de frecuencias y los porcentajes.

3.8. Aspectos éticos

En la investigación desarrollada, se consideraron los aspectos de Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú se tuvieron en cuenta los artículos 22, 23, 24, 25, 26 y 27 del capítulo III dedicado a la investigación. En la cual, se debe resaltar que se realizaron los procedimientos del consentimiento informado (citado en el anexos 5), contemplando la primacía del beneficio sobre los riesgos y evitar la falsificación o el plagio. Lo detallado implicó que en el proceso de recabar datos se garantizó la confidencialidad y discreción del caso.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadísticos descriptivos

Tabla 1.

Número de datos procesados en especificaciones del muestreo.

Método de muestreo	Simple
Número de muestras	67
Nivel de intervalo de confianza	95,0%
Tipo de intervalo de confianza	Percentil

Número de muestras en las que se realizó la investigación, fue de 67 encuestados, con un intervalo de confianza del 95 %, un tipo de intervalo de confianza en percentiles.

Tabla 2.

Cuadro general de estadísticos descriptivos de las dos variables: riesgo psicosocial y estrés.

		Riesgo psicosocial	Estrés
N	Válido	67	67
	Perdidos	0	0
Media		1,72	1,70
Error estándar de la media		,090	,085
Mediana		2,00	2,00
Moda		1	1 ^a
Desv. Desviación		,735	,697
Varianza		,540	,485
Asimetría		,505	,483
Error estándar de asimetría		,293	,293
Curtosis		-,979	-,828
Error estándar de curtosis		,578	,578
Rango		2	2
Mínimo		1	1
Máximo		3	3
Suma		115	114
Percentiles	25	1,00	1,00
	50	2,00	2,00
	75	2,00	2,00

Se observa que el número de encuestados en riesgo psicosocial es de 67, casos perdidos 0, media 1,72, error de estándar de la media 0,09, mediana 2,00,

moda 1, desv. desviación 0,73, varianza 0,54, asimetría 0,50, error de estándar de asimetría 0,29, curtosis – 0,97, error de estándar de la curtosis 0,57, rango es de 2; encuestados en estrés es de 67, casos perdidos 0, media 1,70, error de estándar de la media 0,08, mediana 2,00, moda 1, desv. desviación 0,69, varianza 0,48, asimetría 0,48, error de estándar de asimetría 0,29, curtosis – 0,82, error de estándar de la curtosis 0,57, rango es de 2.

Tabla 3.
Variable riesgo psicosocial y sus componentes.

		Riesgo psicosocial			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Exigencias psicológicas	30	21,1	44,8	44,8
	Trabajo activo	26	18,3	38,8	83,6
	Apoyo social	11	7,7	16,4	100,0
	Total	67	47,2	100,0	
Perdidos	Sistema	75	52,8		
Total		142	100,0		

Se observa dentro de la variable riesgo psicosocial, que una frecuencia significativa de 30 participantes pertenecen a exigencias psicológicas, mientras que otro grupo, tiene una frecuencia significativa de 26 pertenecen a trabajo activo, y un grupo de frecuencia mínima de 11 pertenece a apoyo social; todo ese grupo sumado nos da según su frecuencia a los 67 encuestados. que es el 100 % de la muestra en estudio.

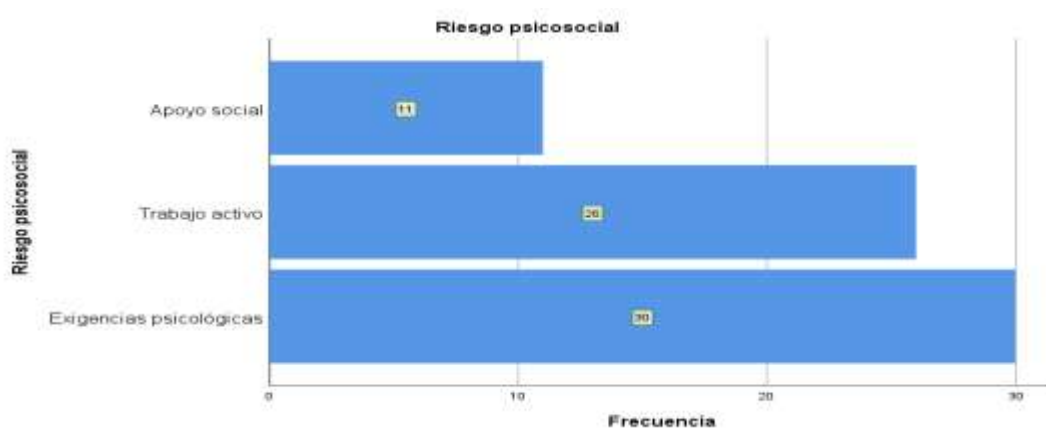


Figura 1. *Variable riesgo psicosocial y sus componentes.*

Se observa que la mayoría del grupo encuestado según su frecuencia significativa es 30 que pertenecen a exigencias psicológicas, mientras otro grupo también significativo, de 26 pertenecen a trabajo activo, y grupo minoritario con 11

pertencen a apoyo social; todo esto nos muestra, que son 67 encuestados y que es el 100% de la muestra en estudio.

Tabla 4.
Variable estrés y sus componentes.

		Estrés			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relación con los jefes	29	20,4	43,3	43,3
	Preparación inadecuada	29	20,4	43,3	86,6
	Carencia de sostén	9	6,3	13,4	100,0
	Total	67	47,2	100,0	
Perdidos	Sistema	75	52,8		
Total		142	100,0		

Se observa dentro de la variable estrés a una frecuencia significativa que contiene a 29 que pertenecen a la relación con los jefes, mientras otro grupo importante también significativo recae con 29, que pertenecen a preparación inadecuada y un grupo minoritario con 9 que pertenece a carencia de sostén; todo esto, sumado nos da el 67 de la muestra de encuestados o el 100% de la muestra en estudio.

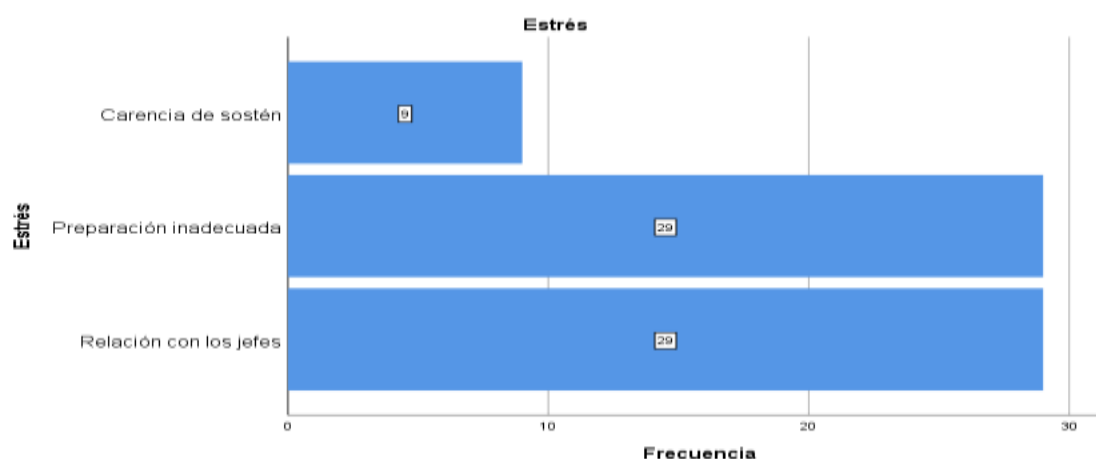


Figura 2. *Variable estrés y sus componentes*

Se observa que un grupo significativo de 29 pertenecen a la dimensión relación con los jefes, otro grupo significativo mayoritario con 29 pertenecen a la dimensión preparación inadecuada, mientras un grupo minoritario con 9 pertenecen a la dimensión carencia de sostén; todo esto sumado, nos da el 67 de la muestra total de encuestados o de igual manera el 100% de la muestra en estudio.

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos de las variables riesgo psicosocial y estrés en su procesamiento de medias.

		Simulación de muestreo ^a				
		Estadístico	Sesgo	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Riesgo psicosocial	Media	1,72	,00	,08	1,53	1,88
	Desv. Desviación	,735	-,001	,052	,628	,837
	N	67	0	0	67	67
Estrés	Media	1,70	,01	,08	1,57	1,88
	Desv. Desviación	,697	-,004	,037	,615	,771
	N	67	0	0	67	67

Se observa en la variable riesgo psicosocial según su estadístico que su media es de 1,72, su des. desviación es de 0,73, con muestra de 67 y su sesgo de media es 0, de des. desviación es -0,001, número de datos perdidos es 0; en la variable estrés según su estadístico de media, es de 1,70, su des. desviación es de 0,69, con muestra de 67, y su sesgo de media es 0,01, su des. desviación es -0,004, el número de datos perdidos es 0.

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión de exigencias psicológicas y dimensión de relación con los jefes en su procesamiento de medias.

		Simulación de muestreo ^a				
		Estadístico	Sesgo	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Exigencias psicológicas	Media	1,37	,00	,06	1,26	1,50
	Desv. Desviación	,487	-,003	,016	,442	,503
	N	67	0	0	67	67
Relación con los jefes	Media	1,30	,00	,06	1,19	1,43
	Desv. Desviación	,461	-,002	,024	,395	,498
	N	67	0	0	67	67

Se observa en la dimensión exigencias psicológicas según su estadístico su media de 1,37, su des. desviación es de 0,48, con muestra de 67 y su sesgo de media es 0, su des. desviación es -0,003, el número de datos perdidos es 0; en la Dimensión de relación con los jefes según su estadístico, su media es 1,30, su des. desviación es 0,46, con muestra de 67 y su sesgo de media 0, su des. desviación es -0,002, el número de datos perdidos es 0.

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión trabajo activo y la dimensión preparación inadecuada en su procesamiento de medias.

		Estadístico	Simulación de muestreo ^a			
			Sesgo	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Trabajo activo	Media	1,36	,01	,06	1,25	1,48
	Desv. Desviación	,483	,000	,017	,434	,503
	N	67	0	0	67	67
Preparación inadecuada	Media	1,57	,01	,05	1,46	1,68
	Desv. Desviación	,499	-,004	,008	,472	,504
	N	67	0	0	67	67

*Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la dimensión trabajo activo según su estadístico su media es 1,36, des. desviación es 0,48, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 01, con des. desviación 0, el número de datos perdidos es 0; en la dimensión preparación inadecuada según su estadístico su media es 1,57, su des. desviación es 0,49, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 0, 01, su des. desviación es -0,04, el número de datos perdidos es 0.

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión apoyo social y la dimensión carencia de sostén en su procesamiento de medias.

		Estadístico	Sesgo	Desv. Error	Simulación de muestreo ^a	
					Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Apoyo social	Media	1,30	,00	,06	1,18	1,41
	Desv. Desviación	,461	-,004	,026	,386	,495
	N	67	0	0	67	67
Carencia de sostén	Media	1,31	,00	,06	1,20	1,44
	Desv. Desviación	,467	-,006	,026	,404	,500
	N	67	0	0	67	67

*Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la dimensión apoyo social según su estadístico su media es 1,30, su des. desviación es 0,46, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 0, su des. desviación es -0,004, el número de datos perdidos es 0; en la dimensión carencia de sostén según su estadístico su media es 1,31, su des. desviación es 0,46, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 0, su des. desviación es -

0,006, el número de datos perdidos es 0.

Tabla 9.

Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros en su procesamiento de medias.

		Simulación de muestreo ^a				
		Estadístico	Sesgo	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Compensación	Media	1,39	,01	,06	1,27	1,51
	Desv. Desviación	,491	-,002	,015	,447	,504
	N	67	0	0	67	67
Conflicto con otros	Media	1,24	,00	,05	1,15	1,36
	Desv. Desviación	,430	-,007	,031	,359	,484
	N	67	0	0	67	67

Se observa en la dimensión compensación según su estadístico su media es 1,39, su des. desviación es 0,49, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 01, su des. desviación es -0,002, el número de datos perdidos es 0; en la dimensión conflicto con otros según su estadístico su media es 1,24, su des. desviación es 0,43, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 0, su des. desviación es -0,007, su número de datos perdidos es 0.

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos de los componentes de la dimensión doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en su procesamiento de medias.

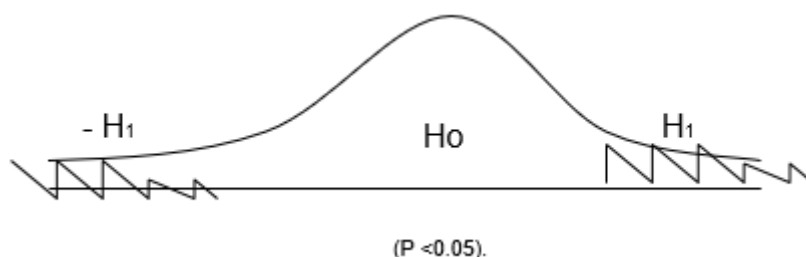
		Simulación de muestreo ^a				
		Estadístico	Sesgo	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Doble presencia	Media	1,34	,00	,05	1,24	1,48
	Desv. Desviación	,478	-,005	,018	,427	,503
	N	67	0	0	67	67
Sobrecarga de trabajo	Media	1,39	-,01	,07	1,27	1,51
	Desv. Desviación	,491	-,007	,017	,448	,504
	N	67	0	0	67	67

Se observa en la dimensión doble presencia según su estadístico su media es 1,34, su des. desviación es 0,47, con una muestra de 67 y su sesgo de media es 0, su des. desviación es -0,005, el número de datos perdidos es 0; la dimensión

sobrecarga de trabajo según su estadístico su media es 1,39, su des. desviación es 0,49, con una muestra de 67 y un sesgo de media es -0,01 su des. desviación - 0,007, el número de datos perdidos es 0.

4.2. Prueba de normalidad

Se empleó la prueba del χ^2 Pearson para las variables de riesgo psicosocial y estrés, con sus respectivos componentes en las dimensiones propuestas.



Para probar la normalidad, se hizo uso de la prueba de hipótesis para la normalidad.

1) Hipótesis

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_a : Los no siguen una distribución normal

2) Nivel de significación: $\alpha = 5\%$ (0.05)

3) Prueba estadística: para esta prueba utilizaremos la prueba del χ^2 Pearson.

En la prueba del χ^2 Pearson, se pudo comprobar que ambas variables no tienen una distribución normal, por lo tanto se empleó los estadísticos no paramétricos ($p < 0.05$).

4.3. Estadística inferencial

Para comprobar si existe relación entre la riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en Hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, se utilizó la prueba del χ^2 Pearson y el estadístico Z de normalidad a un nivel de significación del 5%, que permitió contrastar las hipótesis planteadas con sus respectivas variables en estudio, cuyos resultados nos muestran:

Tabla 11.

Correlaciones de variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

				Riesgo psicosocial	Estrés
		Correlación de Pearson		1	-,109
		Sig. (bilateral)			,381
Riesgo psicosocial	N			67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo		0	-,016
		Desv. Error		0	,122
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	-,413
			Superior	1	,162
		Correlación de Pearson		-,109	1
		Sig. (bilateral)		,381	
Estrés	N			67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo		-,016	0
		Desv. Error		,122	0
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	-,413	1
			Superior	,162	1

H0. No existe relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula entre las variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

H1. Sí existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna con un valor de -0,10 con una intensidad de correlación baja entre las variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

Tabla 12.

Correlaciones de las dimensiones exigencias psicológicas y la dimensión relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

			Exigencias psicológicas	Relación con los jefes
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson		1	,306*
	Sig. (bilateral)			,012
	N		67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	0	-,002
		Desv. Error	0	,124
	Intervalo de confianza al Inferior		1	,054
	95% Superior		1	,558
Relación con los jefes	Correlación de Pearson		,306*	1
	Sig. (bilateral)		,012	
	N		67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	-,002	0
		Desv. Error	,124	0
	Intervalo de confianza al Inferior		,054	1
	95% Superior		,558	1

H0. No existe relación y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula entre la dimensión exigencias psicológicas y dimensión relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

H1. Sí existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna con un valor de 0,30 con una intensidad de correlación baja entre la dimensión exigencias psicológicas y dimensión relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

Tabla 13.

Correlaciones de las dimensiones trabajo activo y la dimensión preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

		Trabajo activo	Preparación inadecuada		
Trabajo activo	Correlación de Pearson	1	,024		
	Sig. (bilateral)		,845		
	N	67	67		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	0	-,024	
		Desv. Error	0	,135	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1	-,217
			Superior	1	,282
Preparación inadecuada	Correlación de Pearson	,024	1		
	Sig. (bilateral)	,845			
	N	67	67		
	Simulación de muestreo ^b	Sesgo	-,024	0	
		Desv. Error	,135	0	
		Intervalo de confianza al 95%	Inferior	-,217	1
			Superior	,282	1

- H0. No existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis nula con correlación nula con un valor de 0,02 entre la dimensión trabajo activo y dimensión preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- H1. No existe relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna entre la dimensión trabajo activo y dimensión preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

Tabla 14.

Correlaciones de las dimensiones apoyo social y la dimensión carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

		Apoyo social	Carencia de sostén
Apoyo social	Correlación de Pearson	1	-,019
	Sig. (bilateral)		,879
	N	67	67
	Simulación de Sesgo	0	,002
	muestreo ^b Desv. Error	0	,138
	Intervalo de confianza al 95%	Inferior	1
	Superior	1	,236
Carencia de sostén	Correlación de Pearson	-,019	1
	Sig. (bilateral)	,879	
	N	67	67
	Simulación de Sesgo	,002	0
	muestreo ^b Desv. Error	,138	0
	Intervalo de confianza al 95%	Inferior	-,283
	Superior	,236	1

H0. No existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis nula con correlación nula con un valor de -0,01 entre la dimensión apoyo social y dimensión carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

H1. No existe relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna entre la carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

Tabla 15.

Correlaciones de las dimensiones compensación y la dimensión conflicto con otros en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

		Compensación	Conflicto con otros
Compensación	Correlación de Pearson	1	,129
	Sig. (bilateral)		,299
	N	67	67
	Simulación Sesgo	0	,003
	de Desv. Error	0	,146
	muestreo ^c Intervalo de confianza al Inferior	1	-,117
	95% Superior	1	,451
Conflicto con otros	Correlación de Pearson	,129	1
	Sig. (bilateral)	,299	
	N	67	67
	Simulación Sesgo	,003	0
	de Desv. Error	,146	0
	muestreo ^c Intervalo de confianza al Inferior	-,117	1
	95% Superior	,451	1

- H0. No existe relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula entre la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- H1. Sí existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna con un valor de 0,12 con una intensidad de correlación baja entre la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

Tabla 16.

Correlaciones de las dimensiones doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

			Doble presencia	Sobrecarga de trabajo
Doble presencia	Correlación de Pearson		1	-,253*
	Sig. (bilateral)			,039
	N		67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	0	,005
		Desv. Error	0	,122
	Intervalo de confianza al Inferior		1	-,488
	95% Superior		1	,036
Sobrecarga de trabajo	Correlación de Pearson		-,253*	1
	Sig. (bilateral)		,039	
	N		67	67
	Simulación de muestreo ^c	Sesgo	,005	0
		Desv. Error	,122	0
	Intervalo de confianza al Inferior		-,488	1
	95% Superior		,036	1

H0. No existe relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula entre la dimensión doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

H1. Sí existe relación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna con un valor de -0,25 con una intensidad de correlación baja entre la dimensión doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se comprobó que sí se relacionan las variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

De los sujetos investigados, trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia en Moquegua, se encontró que la variable riesgo psicosocial y sus dimensiones exigencias psicológicas: trabajo activo y apoyo social, y la variable estrés y sus dimensiones: relación con los jefes, preparación inadecuada y carencia de sostén se relacionaban; encontrando que existe relación entre las variables riesgo psicosocial y estrés con un valor de $-0,10$ con una intensidad de correlación baja (tabla 11), también se encontró que existe relación entre los componentes de la dimensión exigencias psicológicas y la dimensión relación con los jefes con un valor de $0,30$ con una intensidad de correlación baja (tabla 12), también se encontró que existe relación entre los componentes de la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros con un valor de $0,12$ con una intensidad de correlación baja (tabla 15), también se encontró relación entre los con componentes de la dimensión doble presencia y sobrecarga de trabajo con un valor de $-0,25$ con una intensidad de correlación baja (tabla 16); mientras no se encontró ninguna relación entre los componentes de la dimensión trabajo activo y preparación inadecuada con un valor de $0,02$ (tabla 13), tampoco se encontró ninguna relación entre los componentes de la dimensión apoyo social y carencia de sostén con un valor de $-0,01$ (tabla 14); estos resultados demostrarían la importancia de los riesgos psicosociales de los trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia del COVID-19, los cuales se recargan de mucha responsabilidad, y esto los puede hacer vulnerables, debido a las exigencias psicológicas a las que son sometidos por cumplir con la labor de su trabajo, conllevando de tal modo como soporte el buen trato con los jefes, supervisores y otros encargados que puedan aplicar el buen clima laboral con sus subordinados como lo demuestra de alguna manera Ancajima, Juvicsa (1) que demostró en su estudio sobre las condiciones que priman en los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Empresa K y Kroyech

S.A.C. en la ciudad de Lima en Perú; igualmente la importancia del trabajo de investigación de Castañeda, Mossul (2) que recalca en su estudio sobre las consecuencias del estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en la ciudad de Chiclayo en Perú; demostrando también de alguna manera Espíritu, Fiorella (6) que agrega en su estudio sobre las condiciones de los factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., en la Provincia de Huancayo en Perú; también otro trabajo de investigación, es el de Graneros, Jenny (7) que agrega en su estudio sobre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una Empresa de Ingeniería en la ciudad de Lima en Perú; otro trabajo de investigación es el de López, Ana (9) que agrega en su estudio sobre las condiciones de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador en El Salvador; también otro trabajo de investigación es el Mora, María (13) que agrega en su estudio sobre el estrés laboral y la jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la Empresa PROVIP´S, en la capital Quito en Ecuador; otro trabajo es el de Ramírez, Óscar (14) que agrega en su investigación sobre las causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada en Colombia; Como evidenciamos en nuestro estudio que se trata de en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, donde estas variables de riesgos psicosociales y estrés y sus componentes se relacionan entre sí, actitudes de comportamiento de estos trabajadores de seguridad que cumplen un rol como parte de su compromiso de maduración y responsabilidad donde van a estar sometidos a condicionarse dentro de un determinado grupo social y que van a poner en práctica o se van a ver involucrados durante este proceso del buen clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Se demostró que existe correlación entre las variables riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Se demostró que existe correlación entre la dimensión exigencias psicológicas y dimensión relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Se demostró que no existe correlación entre la dimensión trabajo activo y dimensión preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Se demostró que no existe correlación entre la dimensión apoyo social y dimensión carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Se demostró que existe correlación entre la dimensión compensación y la dimensión conflicto con otros en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Se demostró que existe correlación entre la dimensión doble presencia y la dimensión sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- A través del departamento de personal y la oficina de bienestar, realizar talleres permanentes para mantener el buen clima laboral en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- Que el departamento de reclutamiento y recursos humanos realice evaluaciones de ingreso más estrictas sobre experiencia laboral para personal de seguridad en nuevos trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- El departamento de recursos humanos y la oficina de bienestar realice charlas continuas para reforzar el manejo de inteligencia emocional en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.
- La oficina de bienestar en coordinaciones con el departamento de recursos humanos pueda realizar periódicamente charlas inductoras, informativas sobre beneficios de la empresa a nuevos trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ancajima, Juvicsa. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial en el personal de la empresa K y Kroyech S.A.C. Perú*: Tesis de licenciatura de Ingeniero de Seguridad Industrial y Minera. Universidad Tecnológica del Perú.
- Castañeda, Mossul. (2015). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015*. Perú: Tesis de licenciatura en psicología. Universidad Señor de Sipán.
- Camacho, Javier. (2008). *Riesgos psicosociales*. Buenos Aires: Paidós.
- Camacho, Javier. (2009). *Riesgos psicosociales y salud ocupacional*. Buenos Aires: Paidós
- Connor, Seymour. (1995). *Personalidad y sus mecanismos de defensa*. España-Barcelona: Urano
- Espíritu, Fiorella. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., Provincia de Huancayo – Junín*. Perú: Tesis de maestría en gestión integral: calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Graneros, Jenny. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una Empresa de Ingeniería – Lima*. Perú: Tesis de maestría en comportamiento organizacional con mención en gestión de recursos humanos. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hernández, Sampieri. (2019). *Metodología*. Barcelona-España: Helder.
- López, Ana. (2015). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador*. El Salvador: Tesis de maestría en psicología organizacional. Universidad Dr. José Matías Delgado.
- López, Marvara. (2016). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial y niveles de seguridad industrial en los contratistas de una Empresa de Generación*

- Eléctrica*. Guatemala: Tesis de licenciatura en psicología industrial/organizacional. Universidad Rafael Landívar.
- Millon, Theodore. (2004). *Fundamentos de la personalidad en la vida moderna*. Barcelona: MASSON.
- Millon, Theodore. (2006). *La personalidad y su escenario*. Barcelona: MASSON.
- Mora, María. (2019). *Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la Empresa Provip´s, Quito 2019*. Ecuador: Tesis maestría en gestión del talento humano. Universidad Internacional Sek Ser Mejores.
- Ramírez, Oscar. (2018). *Causas del estrés laboral en los trabajadores caso "centinela", de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018*. Colombia: Tesis para optar al título de Especialistas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Saz, Air. (2000). *Estrategias dinámicas contra el estrés*. Madrid: Libro-Hobbie-Club.
- Seisdedos, Negri. (1988). *Desventajas contra el estres*. Madrid: TEA
- Suazo, aida. (2000). *Riesgos psicosociales y ansiedad como parte de convivencia laboral*. Buenos Aires: Paidós.
- Solano, Silvana. (2015). *Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa factoría industrial SAC en el año 2015*. Perú: Tesis de licenciatura para trabajo social. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rosas, Edith. (1995). *Ansiedad, Estrés y condiciones laborales*. Buenos Aires: Paidós.
- Sánchez, Air. (2001). *Técnicas para manejo del estrés*. Madrid: Libro-Hobbie-Club.
- Siegreest, Vieco. (2002). *Percepción y evaluación de peligros laborales: el papel de la confianza social y el conocimiento*. Buenos Aires: Paidós.
- Silva, Piero. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en Vigilantes, un Acercamiento desde la Administración de la Seguridad*. Bogotá, Colombia. Recuperado el

12 de 11 de 2018, de Rev. Revista N° 5.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7152/ENSAYO%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf;jsessionid=B094372E8E21BF6FA170198D9D6A1248?sequence=1>.

Valero, Jair. (2010) *Casos prácticos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*. Madrid: Pirámide.

Vásquez, Marvin. (2013) *Manual de Ergonomía y Seguridad laboral*. Colombia: Alfaomega.

Vásquez, Marvin. (2014) *Manual de Seguridad laboral*. Colombia: Alfaomega.

Vicente, Rosa. (2003) *Comportamiento Organizacional y los beneficios de las condiciones laborales*. México: Prentice-Hall.

Vicente, Rosa. (2004) *Recursos humanos y los factores psicosociales*. México: Prentice-Hall.

WorkMeter, Oseda. (2013). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Rev. Revista N° 11. Consultado el 20 de octubre de 2016, de <http://es.workmeter.com/blog/bid/291345/Rendimiento-laboral-influencias-de-la-motivacion-y-el-presencialismo>.

Weiten. Vicente. (2006). *Riesgos laborales y sus beneficios*. México: Thomson.

Zambrano, Emilio. (2015). *Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A. de Guayaquil*. Ecuador: Tesis de Maestría en Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad, Ambiente y Seguridad. Universidad Politécnica Salesiana.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	hipótesis	Variables de investigación	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la relación entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020? c) ¿Cuál es la relación entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar la relación entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020. b) Describir la relación entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020. c) Determinar la relación entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL Existe relación entre riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS a) Existe relación positiva entre exigencias psicológicas y relación con los jefes en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020. b) Existe relación positiva entre trabajo activo y preparación inadecuada en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020. c) Existe relación positiva entre apoyo social y carencia de sostén en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p>	<p>VARIABLES: V1: riesgos psicosociales DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exigencia psicológicas Trabajo activo y posibilidades desarrollo Apoyo social y calidad de liderazgo Compensación Doble presencia <p>VARIABLES: V2: Estrés. DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> vínculo que une a las personas con sus superiores preparación del trabajador deficiente falta de relación con las personas en el trabajo disputa de derecho o de interés requerimientos psicofísicos tipo de violencia laboral denominar al nivel de conformidad, la percepción que cada uno tiene del desempeño 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicado. NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-correlacional. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental de corte transversal POBLACIÓN Fue de 80 trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD MUESTRA Fue de 67 trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La encuesta. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1. SUSESO - ISTAS 21. 2. Escala de Estrés Laboral, fue validado por sus autores Mithely-Troht & Jenna G. Andersen. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS El paquete Estadístico SPSS Versión 23.0 para obtener una base de datos.</p>

<p>ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020?</p>	<p>d) Describir la relación entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p> <p>e) Describir la relación entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020</p>	<p>d) Existe relación positiva entre compensación y conflicto con otros trabajadores en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p> <p>e) Existe relación positiva entre doble presencia y sobrecarga de trabajo en trabajadores de seguridad privada en hospitales de ESSALUD que atienden durante la pandemia Moquegua, 2020.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA ÍNDICE VALORIZACIÓN
Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Trabajo activo y posibilidades desarrollo Apoyo social y calidad de liderazgo Compensación Doble presencia 	<ul style="list-style-type: none"> El tiempo disponible para realizarlo prestación efectiva de sus servicios retribuidos persona que es apreciada y valorada por otros, reconocimiento que reciben los colaboradores responsabilidades de las dos esferas de actividad 	<ul style="list-style-type: none"> Volumen Tiempo Rendimiento Prestación Apreciación Valoración Reconocimiento Actividad Domestico Labora Acoplamiento Vínculo Descuido Inseguridad Inadecuación Ineficacia Disputa Intereses Psicológica Física Abuso Desigualdad Conformidad Satisfacción Sentimientos Emociones 	<p>a) Siempre 1</p> <p>b) Mayoría veces 2</p> <p>c) Algunas veces 3</p> <p>d) Solo unas pocas veces 4</p> <p>e) Nunca 5</p> <p>Nivel alto 3</p> <p>Manejable 2</p> <p>Nivel mínimo 1</p> <p>Ausencia 0</p>
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> Relación con los jefes Preparación inadecuada Carencia de sostén Conflicto con otros trabajadores Sobrecarga de trabajo Incertidumbre respecto al tratamiento Satisfacción Autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> vínculo que une a las personas con sus superiores preparación del trabajador deficiente falta de relación con las personas en el trabajo disputa de derecho o de interés requerimientos psicofísicos tipo de violencia laboral denominar al nivel de conformidad, la percepción que cada uno tiene del desempeño 		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL AUTORES MITHELTY-TROHT & JENNA

Responsable: Castañeda Guerrero, Mossul

Nombre y Apellido:

Edad: _____ **Tiempo de Actividad:** _____

Área o Puesto:

Fecha de Evaluación:

Alternativas de marcación:

(0) No me preocupa, (1) No me desespero, (2) Me fastidia un poco

(3) Me desesperaría

Nº	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIOS
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	0 1 2 3
2	Conflictos con los jefes o supervisores	0 1 2 3
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	0 1 2 3
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	0 1 2 3
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0 1 2 3
6	Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	0 1 2 3
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	0 1 2 3
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	0 1 2 3
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	0 1 2 3
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	0 1 2 3
11	Conflictos con mis superiores.	0 1 2 3
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	0 1 2 3
13	Exceso de crítica de los supervisores.	0 1 2 3
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	0 1 2 3
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	0 1 2 3
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	0 1 2 3

17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0 1 2 3
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	0 1 2 3
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	0 1 2 3
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	0 1 2 3
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	0 1 2 3
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0 1 2 3
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0 1 2 3
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0 1 2 3
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	0 1 2 3
26	Fumar.	0 1 2 3
27	Tomar bebidas alcohólicas.	0 1 2 3
28	Tomar café.	0 1 2 3
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0 1 2 3
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0 1 2 3
31	Enfermar.	0 1 2 3
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0 1 2 3
33	Divertirme.	0 1 2 3
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0 1 2 3
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	0 1 2 3
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0 1 2 3
37	Quisiera cambiar de actividad	0 1 2 3
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0 1 2 3
39	Me siento feliz en mi hogar.	0 1 2 3
40	Los problemas me afectan.	0 1 2 3
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0 1 2 3
42	Me gustaría ser otra persona.	0 1 2 3
43	Soy una persona simpática.	0 1 2 3
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0 1 2 3
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0 1 2 3
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	0 1 2 3
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	0 1 2 3
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	0 1 2 3

CUESTIONARIO EL SUSESO - ISTAS 21. DE RIESGOS PSICOSOCIALES

RESPONSABLE: Espíritu Quispe, Fiorella.

Cuestionario SUSESO ISTAS – 21 (Versión breve)

Razón Social: _____

Sucursal: _____ Fecha: _____

N° de Cuestionario

Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:

- Responda **TODAS** las instrucciones, sin omisión
- Marque solo **UNA** alternativa por pregunta, con una X
- Los campos de la parte superior deben ser escritos solo por el digitador.

	a) Siempre	b) La mayoría de la veces	c) Algunas veces	d) Solo unas pocas veces	e) Nunca	
Exigencias Psicológicas	P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	P02. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E
	P03. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	A	B	C	D	E
	P04. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E
	P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E
	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	A	B	C	D	E
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	P10. ¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	A	B	C	D	E
	P11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
Compensaciones	P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	A	B	C	D	E
	P16. ¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
Debe Presencia	P18. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	A	B	C	D	E
	P19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	A	B	C	D	E

¡Muchas Gracias!

Anexo 4. Validación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
Exigencia Psicológicas								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		
2	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		
3	En general, ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste?	x		x		x		
4	En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		
Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	x		x		x		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		
10	¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	x		x		x		
Apoyo social y calidad de liderazgo								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		
13	¿Reciba ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	x		x		x		
14	Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		
16	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		
Compensaciones								
16	¿Este preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?	x		x		x		
17	¿Esta preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	x		x		x		
18	¿Mis Superiores me dan el reconocimiento que merezco?	x		x		x		
Doble presencia								
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	x		x		x		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domesticas y familiares?	x		x		x		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos**

DNI: 08217185

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

7 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	x		x		x		
2	Conflictos con los jefes o supervisores	x		x		x		
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	x		x		x		
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	x		x		x		
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	x		x		x		
6	Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	x		x		x		
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	x		x		x		
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	x		x		x		
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	x		x		x		
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	x		x		x		
11	Conflictos con mis superiores.	x		x		x		
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	x		x		x		
13	Exceso de crítica de los supervisores.	x		x		x		
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	x		x		x		
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	x		x		x		
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	x		x		x		
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	x		x		x		
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	x		x		x		
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	x		x		x		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	x		x		x		
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	x		x		x		
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	x		x		x		
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	x		x		x		
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	x		x		x		
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	x		x		x		
26	Fumar.	x		x		x		
27	Tomar bebidas alcohólicas.	x		x		x		
28	Tomar café.	x		x		x		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	x		x		x		
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	x		x		x		
31	Enfermar.	x		x		x		
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	x		x		x		
33	Divertirme.	x		x		x		
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	x		x		x		
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	x		x		x		
36	Me siento feliz con mi trabajo.	x		x		x		
37	Quisiera cambiar de actividad	x		x		x		
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	x		x		x		
39	Me siento feliz en mi hogar.	x		x		x		
40	Los problemas me afectan.	x		x		x		
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	x		x		x		
42	Me gustaría ser otra persona.	x		x		x		
43	Soy una persona simpática.	x		x		x		
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	x		x		x		
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	x		x		x		
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	x		x		x		
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	x		x		x		
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	x		x		x		

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


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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos**
 DNI: 08217185
 Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

7 de octubre del 2020

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

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


 Rosa E. Chirinos Susano
 C.Ps.C. N°3090
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
Exigencia Psicológicas								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	X		X		X		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	X		X		X		
Apoyo social y calidad de liderazgo								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Reciba ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
Compensaciones								
16	¿Este preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Esta preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis Superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
Doble presencia								
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domesticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 5 de Octubre del 2020



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

**DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE ESTRÉS LABORAL**

	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	x		x		x		
2	Conflictos con los jefes o supervisores	x		x		x		
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	x		x		x		
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	x		x		x		
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	x		x		x		
6	Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	x		x		x		
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	x		x		x		
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	x		x		x		
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	x		x		x		
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	x		x		x		
11	Conflictos con mis superiores.	x		x		x		
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	x		x		x		
13	Exceso de crítica de los supervisores.	x		x		x		
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	x		x		x		
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	x		x		x		
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	x		x		x		
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	x		x		x		
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	x		x		x		
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	x		x		x		
20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	x		x		x		
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	x		x		x		
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	x		x		x		
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	x		x		x		
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	x		x		x		
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	x		x		x		
26	Fumar.	x		x		x		
27	Tomar bebidas alcohólicas.	x		x		x		
28	Tomar café.	x		x		x		
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	x		x		x		
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	x		x		x		
31	Enfermar.	x		x		x		
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	x		x		x		
33	Divertirme.	x		x		x		
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	x		x		x		
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	x		x		x		
36	Me siento feliz con mi trabajo.	x		x		x		
37	Quisiera cambiar de actividad	x		x		x		
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	x		x		x		
39	Me siento feliz en mi hogar.	x		x		x		
40	Los problemas me afectan.	x		x		x		
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	x		x		x		
42	Me gustaría ser otra persona.	x		x		x		
43	Soy una persona simpática.	x		x		x		
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	x		x		x		
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	x		x		x		
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	x		x		x		
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	x		x		x		
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Cruz Telada, Yreneo Eugenio
DNI: 09946516
Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 5 de Octubre del 2020



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Anexo 5: Matriz de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	Identidad	Númérico	8	0	Sujeto	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala
2	V1	Númérico	8	0	Riesgo psicoso...	{1, Exogenci...	Ninguna	8	Derecha	Nominal
3	V2	Númérico	8	0	Estrés	{1, Relación...	Ninguna	8	Derecha	Nominal
4	Dimensioe...	Númérico	8	0	Exogencias psi...	{1, Volumen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
5	Dimensioñtr	Númérico	8	0	Trabajo activo	{1, Rendimi...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
6	Dimensioña	Númérico	8	0	Apoyo social	{1, Apreciac...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
7	Dimensioñc	Númérico	8	0	Compensación	{1, Reconoc...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
8	Dimensioñd	Númérico	8	0	Doble presencia	{1, Domésti...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
9	Dimensioñr	Númérico	8	0	Relación con lo...	{1, Acoplam...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
10	Dimensioñp	Númérico	8	0	Preparación ina...	{1, Descuid...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
11	Dimensioñc...	Númérico	8	0	Carencia de so...	{1, Inadecua...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
12	Dimensioñc...	Númérico	8	0	Conflicto con ot...	{1, Disputa}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
13	Dimensioñs	Númérico	8	0	Sobrecarga de	{1, Psicolog...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
14	Pregunta_1	Númérico	8	0	¿puede hacer s...	{1, Nunca}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal
15	Pregunta_2	Númérico	8	0	En su trabajo ¿...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
16	Pregunta_3	Númérico	8	0	En general ¿co...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
17	Pregunta_4	Númérico	8	0	En su trabajo ¿...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
18	Pregunta_5...	Númérico	8	0	¿su trabajo req...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
19	Pregunta_6	Númérico	8	0	¿tiene influen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
20	Pregunta_7	Númérico	8	0	¿puede dejar s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
21	Pregunta_8	Númérico	8	0	Su trabajo ¿per...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
22	Pregunta_9	Númérico	8	0	Las tareas que	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
23	Pregunta_1	Númérico	8	0	¿siente que su	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
24	Pregunta_1	Númérico	8	0	¿sabe exactam...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
25	Pregunta_1	Númérico	8	0	¿tiene que hac...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
26	Pregunta_1	Númérico	8	0	¿recibe ayuda	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Identidad	V1	V2	Dimensió neogenc aspiració	Dimensió ntrabajo ctivo 1 a	Dimensió nuyoso cual 1 a	Dimensió ncompen sación 1	Dimensió ndoblepre sencia 1	Dimensió nrelació conos jefe	Dimensió nprepara ciónadec	Dimensió ncarencia desistie	Dimensió nconflicto control	Dimensió nrecurso gestión
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
4	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
5	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
6	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
7	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
8	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2
9	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1
10	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
11	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1
12	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
13	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
14	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
15	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
16	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
17	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
18	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
19	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
20	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
21	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
22	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
23	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2

Lista de datos Lista de variables

Anexo 6: Propuesta de valor

Propuesta para riesgo psicosocial:

1. Fomenta el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Asegúrate de eliminar todo trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad.
2. Aumenta las oportunidades para aplicar conocimientos y habilidades. Toda instancia de capacitación mitiga y reduce los riesgos de seguridad e higiene en la empresa.
3. Promueve la participación efectiva en la toma de decisiones. Esta acción depende de tu estructura organizacional.
4. Garantiza el respeto y el trato justo a las personas. Se lee lógico, pero en la práctica la desmotivación e indiferencia como resultado del maltrato o negligencia laboral allanan el camino accidentes.
5. Potencia la claridad y la transparencia organizativa. Es preciso que la empresa trabaje con perfiles de cargo definidos, con las tareas y flujos de trabajo precisos.
6. Proporciona estabilidad en el empleo. Es una condición mínima de trabajo. Evita ambientes tóxicos o inciertos donde los colaboradores cuestionan tareas y procesos.
7. Cambia la cultura de mando. La efectividad de esta acción depende de tu estructura organizacional.
8. Facilita la compatibilidad de la vida familiar y laboral. El trabajador tiende a desconectar una vez que llega a su casa.
9. Gestiona la cantidad y horas de trabajo. La sobre carga de tareas y mala gestión del tiempo son causas subyacentes de factores de riesgo psicosociales.

Propuesta de valor estrés laboral:

1. Organícese en el tiempo. Es algo que corre sin detenerse, así que es mejor que aprenda a vivir en armonía con él, para esto puede comenzar por adquirir una agenda y apuntar todo.
2. Ser optimista. Elimine el comportamiento y las ideas autodestructivas.
3. Aprender de los errores Las equivocaciones son situaciones de las cuales podemos aprender sin aprendemos a reconocer los puntos de mejora.
4. Trabajar en equipo. El temor del "qué dirán" de los compañeros a veces afecta tanto que se hacen las cosas mal y todo por no acercarnos a pedir ayuda, considere que si están en la misma empresa.
5. Hacer una pausa Si trabajamos horas tras horas sin parar no sólo puede disminuir nuestra capacidad para concentrarnos y nuestras habilidades sino también puede perjudicar nuestra salud.
6. Evitar llevar pendientes a casa No piense que si lleva trabajo a su casa será más productivo.