



**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de  
Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022

**PRESENTADO POR:**

Bachiller: Augusto Ruben Corilloclla Cerron

Código ORCID: 0000-0001-7882-6724

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL

**ASESOR:**

Dr. SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL

Código ORCID: 0000-0002-7339-8721

**Línea de investigación:**

Salud, Bienestar, Biotecnología y Bioética

**Lima, Perú**

**2023**



## HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA

### TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL

#### 1. GENERALIDADES:

TÍTULO: Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

#### PERSONAL INVESTIGADOR

1.1 AUTOR: CORILLOCLA CERRON AUGUSTO RUBEN

1.2 ASESOR: DR. SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL

2. ENFOQUE: CUANTITATIVO

3. TIPO: BÁSICO

4. NIVEL: DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL

5. MÉTODO: HIPÓTETICO - DEDUCTIVO

6. DISEÑO: NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL DESCRIPTIVO

7. LOCALIDAD E INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLÓ EL PROYECTO: EMPRESA DE TRANSPORTES EL ÁLAMO DE SANTA ROSA SA

8. DURACIÓN DEL PROYECTO: 04 MESES

ASESOR

TESISTA

# Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://repositorio.utea.edu.pe">repositorio.utea.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repository.ucc.edu.co">repository.ucc.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.uan.edu.co">repositorio.uan.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	1 %
10	<a href="http://www.sunat.gob.pe">www.sunat.gob.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes Trabajo del estudiante	1 %
12	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://scite.ai">scite.ai</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.ucp.edu.co">repositorio.ucp.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %

19	<a href="http://www.repositorio.upla.edu.pe">www.repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	<1 %
21	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://scielo.sld.cu">scielo.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.umb.edu.pe:8080">repositorio.umb.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://ricaxcan.uaz.edu.mx">ricaxcan.uaz.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.ucm.edu.co">repositorio.ucm.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %

30	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec:8080">www.dspace.uce.edu.ec:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1 %
35	<a href="http://repositorio.upsb.edu.pe">repositorio.upsb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://revistasojs.utn.edu.ec">revistasojs.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://iris.paho.org">iris.paho.org</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

41	Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Trabajo del estudiante	<1 %
42	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	revistas.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
47	1library.co Fuente de Internet	<1 %
48	Kety Meza Matos, Alexandra Shirley Ramos Martínez. "Estilos de liderazgo del director educativo", Revista peruana de investigación e innovación educativa, 2021 Publicación	<1 %
49	docs.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
50	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

51	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
52	Submitted to Kovadata Ltda Trabajo del estudiante	<1 %
53	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1 %
54	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
57	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
58	<a href="http://riull.ull.es">riull.ull.es</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
61	<a href="http://reciamuc.com">reciamuc.com</a> Fuente de Internet	<1 %



62 Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion <1 %  
Trabajo del estudiante

---

63 Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador <1 %  
Trabajo del estudiante

---

64 Submitted to Holy Spirit College <1 %  
Trabajo del estudiante

---

65 zipdo.co <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía Activo

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de investigación a mi padre Jesús Corilloclla Coyotupac que desde el cielo me brinda su protección, a mi madre Esperanza Cerron Fetta por motivarme a seguir adelante a pesar de las adversidades, a mi esposa Shirley Janneth por darme ánimos y fortaleza, a mis hijas Gabriela y Vania por su comprensión de ausentarme de casa para cumplir con mis metas y a todas las personas que me apoyaron para poder realizar mi trabajo de investigación.

Augusto Ruben Corilloclla Cerron.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero, agradecer al Sr. Gutiérrez Marroquín Pablo y a la Sra. Decila Matienzo Aguilar por brindarme todas las facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación en la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa.

Así mismo agradezco a todos los conductores y cobradores de la empresa de transportes por su predisposición y su tiempo para contestar las encuestas.

Augusto Ruben Corilloclla Cerron.

## **RECONOCIMIENTO**

Reconocimiento especial al Dr. Solís Céspedes Pedro Aníbal por su asesoría permanente y por compartir sus conocimientos.

A la Universidad Alas Peruanas, por todos los conocimientos adquiridos en postgrado.

Augusto Ruben Corillocla Cerron.

## ÍNDICE

Contenido	Págs.
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>RECONOCIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>10</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>11</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>12</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>14</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL .....	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN .....	17
1.3.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.7. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.8. LIMITACIONES DEL ESTUDIO .....	20
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b> .....	<b>21</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23

2.2.	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS .....	25
2.2.1.	RIESGOS PSICOSOCIALES .....	25
2.2.2.	ESTRÉS LABORAL .....	33
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	37
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>		<b>40</b>
3.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	40
3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	40
3.3.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES... .....	41
3.3.1.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL .....	41
3.3.2.	DEFINICIÓN OPERACIONAL .....	41
3.4.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>		<b>43</b>
4.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
4.2.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	43
4.2.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	43
4.2.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	44
4.3.	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	44
4.3.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.3.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.4.1.	POBLACIÓN.....	46
4.4.2.	MUESTRA .....	46
4.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
4.5.1.	TÉCNICAS .....	47
4.5.2.	INSTRUMENTOS.....	48
4.5.3.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	49
4.5.4.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	50
4.5.5.	ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN .....	50
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS .....</b>		<b>51</b>
5.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....	51
5.2.	ANÁLISIS INFERENCIAL.....	59
5.1.1.	PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	60

5.1.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 .....	61
5.1.3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 .....	62
5.1.4.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 .....	63
5.1.5.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4 .....	64
5.1.6.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5 .....	65
5.1.7.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6 .....	66
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>		<b>67</b>
6.1.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	67
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>73</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>		<b>74</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>		<b>75</b>
<b>ANEXO .....</b>		<b>82</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia.....		82
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables .....		84
Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos .....		86
Anexo 04: Validación de expertos.....		90
Anexo 05: Copia de datos .....		96
Anexo 06: Consentimiento informado.....		98
Anexo 07: Autorización de la institución donde se desarrollará la investigación .....		99
Anexo 08: Declaración de autenticidad del plan de tesis .....		100

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla1</b> <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	42
<b>Tabla2</b> <i>Especialistas validadores del instrumento</i> .....	49
<b>Tabla3</b> <i>Valores de Alpha de Cronbach</i> .....	49
<b>Tabla4</b> <i>Niveles de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral</i> .....	51
<b>Tabla5</b> <i>Nivel de la dimensión condiciones del lugar de trabajo y la variable estrés laboral</i> .....	53
<b>Tabla6</b> <i>Nivel de la dimensión carga de trabajo y la variable estrés laboral</i> .....	54
<b>Tabla7</b> <i>Nivel de la dimensión contenido y características de la tarea y la variable estrés laboral</i> .....	55
<b>Tabla8</b> <i>Nivel de la dimensión exigencias laborales y la variable estrés laboral</i> .....	56
<b>Tabla9</b> <i>Nivel de la dimensión desarrollo de la carrera y la variable estrés laboral</i> ....	57
<b>Tabla10</b> <i>Nivel de la dimensión interacción social y aspectos organizacional y la variable estrés laboral</i> .....	58
<b>Tabla11</b> <i>Prueba de Normalidad</i> .....	59
<b>Tabla12</b> <i>Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral</i> .....	60
<b>Tabla13</b> <i>Correlación entre condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral</i> .....	61
<b>Tabla14</b> <i>Correlación entre carga de trabajo y estrés laboral</i> .....	62
<b>Tabla15</b> <i>Correlación entre contenido y características de la tarea y estrés laboral</i> ....	63
<b>Tabla16</b> <i>Correlación entre exigencias laborales y estrés laboral</i> .....	64
<b>Tabla17</b> <i>Correlación entre desarrollo de la carrera y estrés laboral</i> .....	65
<b>Tabla18</b> <i>Correlación entre interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral</i> .....	66
<b>Tabla19</b> <i>Matriz de consistencia</i> .....	82
<b>Tabla20</b> <i>Matriz de elaboración del instrumento</i> .....	84



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura1</b> <i>Modelo de Factores Psicosociales propuesto por la OIT-OMS</i> .....	28
<b>Figura2</b> <i>Porcentaje de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral</i> .....	52
<b>Figura3</b> <i>Porcentaje de la dimensión condiciones del lugar de trabajo y la variable estrés laboral</i> .....	53
<b>Figura4</b> <i>Porcentaje de la dimensión carga de trabajo y la variable estrés laboral</i> .....	54
<b>Figura5</b> <i>Porcentaje de la dimensión contenido y características de la tarea y la variable estrés laboral</i> .....	55
<b>Figura6</b> <i>Porcentaje de la dimensión exigencias laborales y la variable estrés laboral</i>	56
<b>Figura7</b> <i>Porcentaje de la dimensión desarrollo de la carrera y la variable estrés laboral</i> .....	57
<b>Figura8</b> <i>Porcentaje de la dimensión interacción social y aspectos organizacional y la variable estrés laboral</i> .....	58

## RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. El análisis se realiza utilizando métodos cuantitativos de propiedades fundamentales. Se adoptaron niveles descriptivos relevantes mediante un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 210 personas entre conductores y cobradores, de ellos se seleccionó mediante muestreo probabilístico aleatorio simple a 137 personas que laboran como conductores y cobradores en la empresa de transporte El Álamo de Santa Rosa, en el Callao. Como técnica de recogida de datos se utilizan encuestas, utilizando como instrumentos los cuestionarios. Se obtuvieron resultados correspondientes a variable de riesgo psicosocial, el 32,8% manifestaron que los riesgos psicosociales son altos, el 65% indicaron que es medio y el 2,2% indicaron que es bajo; frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% manifestaron estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Asimismo, al comparar las hipótesis se encontró una fuerte correlación positiva entre riesgos psicosociales y estrés laboral,  $Rho = 0,977$  (97,7%),  $p = 0,000 < 0,05$  (5%). En resumen, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa de transporte El Álamo de Santa Rosa SA en el Callao en el año 2022.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, estrés laboral, carga de trabajo, desarrollo de la carrera, clima organizacional.

## ABSTRACT

The general objective of the study was: To determine the relationship between psychosocial risks and work stress in workers of the Transport Company El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. The analysis is carried out using quantitative methods of fundamental properties. Relevant descriptive levels were adopted through a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 210 people between drivers and collectors, from whom 137 people who work as drivers and collectors at the El Álamo de Santa Rosa transport company, in Callao, were selected by simple random probabilistic sampling. Surveys are used as a data collection technique, using questionnaires as instruments. Results corresponding to psychosocial risk variable were obtained, 32.8% stated that psychosocial risks are high, 65% indicated that it is medium and 2.2% indicated that it is low; regarding the work stress variable, 29.2% of those surveyed expressed high work stress, 67.2% expressed medium work stress and 3.6% low work stress. Likewise, when comparing the hypotheses, a strong positive correlation was found between psychosocial risks and work stress,  $Rho = 0.977$  (97.7%),  $p = 0.000 < 0.05$  (5%). In summary, it can be concluded that there is a significant relationship between psychosocial risk and work stress among the workers of the transport company El Álamo de Santa Rosa SA in Callao in the year 2022.

**Key words:** Psychosocial risks, work stress, workload, career development, organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas dos décadas, a medida que la economía del conocimiento se da cuenta de todo el potencial de las nuevas tecnologías y los nuevos modelos organizativos, está surgiendo un nuevo modelo de trabajo. Estos cambios se dividen en las siguientes áreas, que son las habilidades cognitivas y las habilidades sociales y de interacción. Las empresas esperan que sus empleados sean más funcionales y cognitivamente móviles y capaces de trabajar en múltiples tipos de tareas y situaciones. Mayor complejidad del trabajo: los trabajadores necesitan saber más, no solo para completar sus trabajos y tareas, sino también para colaborar de manera efectiva con otros miembros del equipo. Muchas tareas basadas en el conocimiento requieren un juicio sólido y habilidades analíticas para realizar un trabajo más nuevo, improvisado y basado en el contexto con pocas reglas y una forma estructurada de trabajar. Las demandas de un mundo cada vez más globalizado han llevado a un número cada vez mayor de trabajadores contratados a jornadas excesivamente largas y formas de empleo atípicas. El desarrollo de una economía de plataforma globalizada difumina las líneas entre el hogar y el trabajo; por un lado, reduce el estrés relacionado con los desplazamientos y aumenta la autosuficiencia, y por otro, crea una sociedad única para los trabajadores que intentan equilibrar las demandas de estrés psicológico laboral sobre la base de las responsabilidades de la vida y la familia<sup>1</sup>.

Dentro de su estructura, la investigación se compone de Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, que abarca la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, factibilidad y limitaciones del estudio. El Capítulo II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL, incluye los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la definición de términos básicos. El Capítulo III: HIPÓTESIS Y VARIABLES, comprende la formulación de hipótesis principal y específicas y las variables. El Capítulo IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, incluye el tipo, nivel, método y diseño de estudio, población, técnicas e instrumentos de acopio de datos. El Capítulo V: RESULTADOS, tanto descriptivos e inferenciales. El Capítulo VI: discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La adaptación del trabajador a los cambios producidos presenta inconvenientes que promueven su aparición<sup>1</sup>. De esta manera, encontramos que, además del entorno social del lugar de trabajo, los riesgos psicosociales corresponden a riesgos derivados de deficiencias de planificación, estructurales y de gestión, que tienen como consecuencias problemas psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador como la presencia de estrés laboral, agotamiento e inclusive de más gravedad como la depresión<sup>2</sup>. Por otro lado, según el Centro de Prevención de Riesgos del trabajo en adelante CEPRIT<sup>3</sup>, el estrés laboral es un estado que involucra aspectos tanto mentales como físicos en el cual se encuentra el individuo como resultado de la ausencia de adaptación a las exigencias del empleo, el cual le provoca miedo y angustia de una posible amenaza hacia su persona, que le produce alteraciones orgánicas y anímicas.

En el contexto mundial, desde el año 2019, diferentes organismos han alzado la voz para defender la importancia de la salud y bienestar laboral en todos los aspectos: físicos, psicológicos y sociales. A raíz de ello, con la finalidad de resaltar su importancia se determinó que era necesario identificar los factores psicosociales de riesgo más frecuentes que se presentaban en los ambientes laborales, de esta forma se podrían formular e instaurar planes de prevención que se adapten a las situaciones y que a su vez resulten eficientes<sup>4</sup>. Por ello en España, se implementaron normativas desde el 2015 que se

mantuvieron vigentes hasta el inicio de la pandemia en 2020 e inclusive han sido prorrogadas por el Gobierno español a inicios del 2021, donde por medio de una Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), se han atendido las demandas de salud y seguridad en el trabajo de la población trabajadora. La estrategia implementada tiene base en 2 principios fundamentales como son la prevención y la colaboración, donde la prevención es el instrumento idóneo para mitigar los accidentes y enfermedades ocupacionales y la colaboración de las autoridades públicas, las organizaciones y el personal favorece y propicia el progreso del entorno de trabajo.

Por otro lado, la tensión emocional en el trabajo es una respuesta inmediata de nuestro organismo al cambio y la adaptación a un entorno, es fundamental que sus niveles sean controlados para poder sobrellevarse. Sin embargo, desde 2019 el estrés laboral en España tuvo como consecuencias el 30% de las bajas laborales y además se convirtió en el tercer país de Europa más afectado por el estrés laboral alcanzando una cifra de 500.000 personas. El descontento y la afectación por la que pasan los trabajadores debido al horario laboral y al deteriorado ambiente afectan su salud significativamente. E inclusive se ha visto un incremento muchísimo más alto desde el inicio de la pandemia por COVID-19, donde ahora se le agrega el riesgo del contagio debido a la exposición, lo que supone para los trabajadores una presión mental constante que lo lleva a niveles de estrés insoportables<sup>4</sup>.

En el contexto nacional, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en Perú se detectó que riesgos psicosociales no son un factor relevante para las empresas públicas y privadas, ya que no las consideran como un riesgo importante para el desarrollo laboral. Por lo que se ha buscado que el ordenamiento jurídico peruano les otorgue más relevancia a las disposiciones emitidas con el propósito que las organizaciones cambien este pensamiento y cumplan efectivamente. Los riesgos psicosociales se encuentran vinculados de manera directa con el trabajador, quien es una pieza esencial para la productividad de la organización por lo cual ejercer labores en un entorno laboral precario, se vuelve un problema que afecta emocional y físicamente al trabajador. Asimismo, los riesgos más comunes observados en la ciudad de Lima incluyen estrés laboral, síndrome de burnout (agotamiento laboral) y el acoso laboral<sup>5</sup>.

Por otro lado, se ha reconocido al estrés laboral como el fenómeno más común y recurrente en la rutina de los trabajadores peruanos en la actualidad. Ya que presenta consecuencias leves como agotamiento, bajo rendimiento e incluso graves como los accidentes laborales debido al desgaste extra que le produce al trabajador. La exigencia de llevar sus habilidades al máximo sin descanso dificulta el desarrollo adecuado de las actividades sumado a un escenario inadecuado, provoca en el personal cuadros de tensión e insatisfacción.

En el contexto local, los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA del Callao, son empleados que cumplen con un horario que va más allá de las ocho horas diarias lo cual les genera fatiga además laboran en un ambiente donde las condiciones son perjudiciales para el buen desarrollo de la actividad, por ejemplo, el constante cambio de temperatura, el ruido incesante, las prolongadas rutas que no les permite cambiar de postura e inclusive los malos tratos de algunos pasajeros tienen como consecuencia un estrés laboral latente. De la misma forma los conductores expresan que si bien el trabajo no demanda mucho esfuerzo físico; el tráfico, el sonido de las bocinas, las fallas que podrían ocurrir en el vehículo, entre otros; son causantes de dolor de cabeza, agresividad, desmotivación, esto hace que la realización de su trabajo sea ineficiente. Los cobradores indican que algunos de los pasajeros no son conscientes de la labor que ellos realizan, los ambulantes dificultan la ejecución de su trabajo haciendo que tanto el cobrador como pasajero tengan un vínculo de frustración, enojo, etc. Incluso afectan a la empresa, dado que los conductores y cobradores reducirán su rendimiento, esto hace que la empresa no obtenga las mismas ganancias de estos.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La investigación se realizó en la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA de la provincia constitucional del Callao.

### **1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL**

La investigación involucro a los trabajadores (conductor y cobrador) de la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA de la provincia constitucional del Callao.

### **1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

La investigación se desarrolló sobre la información relacionado a los riesgos psicosociales y estrés laboral en los conductores y cobradores de la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA iniciándose la investigación en el mes de mayo a agosto del año 2022.

### **1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

En el desarrollo de la investigación se trató los enfoques conceptuales referidos a las variables riesgos psicosociales y estrés laboral.

## **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

### **1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

1.- ¿Cuál es la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

2.- ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?



3.- ¿Cuál es la relación entre el contenido y características de la tarea laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

4.- ¿Cuál es la relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

5.- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

6.- ¿Cuál es la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1.- Describir la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

2.- Delimitar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

3.- Determinar la relación entre el contenido y características de la tarea laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

4.- Delimitar la relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

5.- Determinar la relación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

6.- Describir la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se justifica teóricamente en vista que se van a aportar con datos relevantes, actualizados y confiables respecto a las variables riesgos psicosociales y estrés laboral en el sector transporte que aqueja a la sociedad por la cantidad de automóviles, carros, buses y otros medios de transporte que va aumentando con el tiempo para trasladarse de un lugar a otro, esto provoca que la red vial se congestione. Sin embargo, esta no es solo una de las razones, debido a la cantidad de semáforos rotos, obras de construcción civil inconclusas, mal diseño de carreteras, mal estado de las vías, calles cercadas y más, todo ello generando estrés laboral tanto en conductores como en usuarios de transporte público.

Además, encuentra justificación práctica en vista que a través de los resultados beneficiara a usuarios, conductores y ayudantes de transporte, a conocer los riesgos psicosociales más influyentes en la aparición del estrés laboral que es la enfermedad moderna declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Finalmente, encuentra justificación metodológica en vista que los instrumentos y la metodología empleada serán de utilidad para futuros estudiosos que desarrollen investigaciones similares.

## **1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Las variables riesgos psicosociales y estrés laboral en estos tiempos es muy importante su investigación ya que conforme a la OMS el estrés es considerada como una enfermedad mental que despersonaliza a las personas y como consecuencia ocasiona ineficiencia en las personas ya que al no poder superarla incluso llegan a cometer suicidios y otras enfermedades adictivas. El costo total de transporte asociado con la pérdida de tiempo y combustible supera los 100 mil millones por año. Con el tiempo, los vehículos estacionados aumentan la contaminación, lo que repercute en el medio ambiente y la salud, y contribuye al cambio climático. La exposición a largo plazo a los gases de escape de los automóviles puede causar problemas respiratorios, especialmente en los niños. Otro impacto en la salud está relacionado con la salud mental, derivado de la impotencia que experimentamos en el transporte y su naturaleza impredecible. Existen estudios que han demostrado que las personas están dispuestas a renunciar a cinco minutos de otras actividades de ocio para ahorrar un minuto en el tráfico.

## **1.7. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El desarrollo de la investigación fue factible en vista que se contó con el apoyo económico a través de ingresos mensuales y apoyo familiar, asimismo, se contó con bibliografía adecuada tanto en físico como en el internet y por último se contó con el apoyo por parte del responsable de la empresa donde se desarrolló la investigación.

## **1.8. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Las principales limitaciones para la realización de este estudio fueron el acceso a la bibliografía en vista que se dispuso el cierre de las bibliotecas en todo el territorio por la pandemia Covid-19, otra de las limitaciones fue la disponibilidad de tiempo con que contaban los trabajadores para responder las preguntas del estudio, la falta de colaboración de algunos trabajadores para responder el cuestionario y la falta de conocimiento y dominio de la tecnología para responder las preguntas de la encuesta de forma virtual.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Salgado, M. M. (2019) hizo una investigación en Pereira, Colombia, titulado *“Relación existente entre factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en una muestra de conductores de una organización del sector de transporte ubicada en el municipio de Santa Rosa de Cabal”*, el objetivo del estudio fue establecer el vínculo entre elementos de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores que laboran en una empresa de transporte de Santa Rosa de Cabal. La metodología de la investigación fue descriptiva, relacional y transversal, y se realizó en una población de 129 conductores. Como técnica de recogida de datos se utilizó un conjunto de cuatro cuestionarios. Los resultados mostraron correlaciones moderadamente fuertes entre las dimensiones que evalúan los factores de riesgo psicosocial y el estrés. En cuanto a los niveles de estrés, la mayoría de participantes tenían un riesgo bajo o nulo. Finalmente, se destacó que no era seguro que la mayor parte de los conductores de la empresa estuvieran bajo estrés laboral, a pesar de las situaciones que enfrentaban en su vida diaria<sup>6</sup>.

Bohórquez, M. P. (2020) realizó una investigación en Tunja, Colombia, titulado *“Agresión y estrés laboral en conductores de transporte urbano en Tunja”*, El propósito

de este estudio fue determinar el vínculo entre la agresividad y el estrés laboral entre los conductores de transporte público en la ciudad de Tunja, siendo una investigación transversal, en una población de 75 personas entre los 28 y 65 años de edad, utilizando la técnica del cuestionario, los resultados muestran una relación positiva entre la categoría del estrés y los patrones de conducta agresiva, no obstante, los niveles de estrés de acuerdo con la escala Likert puntuaron muy bajo; concluye que el patrón de conducta agresiva que está especialmente relacionado con el Estrés Laboral en la categoría denominada “Síntomas de comportamiento social” es el que abarca los “Comportamientos”, lo que no solo se sustenta por coherencia empírica teórica, sino por correlación estadística significativa entre los dos instrumentos utilizados, lo cual coopera a dar respuesta a la pregunta problema<sup>7</sup>.

Franco, L. R. (2021) realizó una investigación en Bogotá, Colombia, titulado “*Estrés laboral en personal de una entidad de tránsito y transporte durante el periodo 2020 - 2021*”, El objetivo del estudio fue investigar el nivel de estrés laboral que enfrentan los trabajadores de entidades especializadas en tránsito y transporte en su entorno laboral. Esto se obtuvo mediante un enfoque cuantitativo del diseño descriptivo de propiedades de sección transversal, su muestra estuvo conformado por 68 uniformados en actividad, los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores tenía niveles bajos de estrés (75%), una proporción moderada de trabajadores mostró niveles moderados de estrés (19%) y una minoría mostró signos significativos de estrés (6%). Esto sugiere que, en general, existe un buen ambiente de trabajo para sus actividades diarias. Sin embargo, se deduce que la presencia de tales sentimientos puede afectar el trabajo diario de los trabajadores, lo cual es consistente con lo que afirmó la “Organización Mundial de la Salud” en 2004: El estrés laboral tiene impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores; además para la eficiencia de la organización para la que trabajan<sup>8</sup>.

Bedoya, D. F., Paredes, M. J, y Díaz, S. N. (2021) realizaron una investigación en Colombia, titulado “*evaluación de los riesgos psicosociales en conductores de transporte público de una empresa en Santander*”, el objeto del estudio fue estimar los factores de riesgo psicosocial entre los conductores de transporte público que trabajan para una empresa de Santander. Esto se logró mediante una investigación no experimental con una muestra compuesta por 99 conductores de transporte público de la misma región,

utilizando la técnica de batería de riesgo psicosocial y formato de consentimiento informado, se obtuvo por resultados que los conductores presentan un nivel de estrés con un riesgo muy alto, tanto intra como extra laboralmente, concluye que se medita que los riesgos psicosociales como las fatigantes horas de trabajo, la desigual relación entre exigencias laborales y recompensas, la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, el limitado tiempo de recreación y poco descanso fuera del trabajo, las relaciones familiares y el estrés son factores que deterioran el estado físico de los empleados, y también afectan la vinculación con compañeros y superiores, su productividad en la empresa y su proyecto de vida<sup>9</sup>.

Narváez, Y. M., Basante, Y. M., Zambrano, C. A., Hernández, E. L., y Salas, M. E. (2022) realizaron una investigación denominada “*Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte público*”, en Colombia, el objeto de este estudio fue describir los niveles de riesgo de estrés entre los conductores de Pasto, Colombia. Para el estudio se utilizó un método cuantitativo con un diseño descriptivo transversal. La muestra estuvo compuesta por 367 conductores encuestados. Los resultados mostraron que el 18,8% presentó un nivel de riesgo alto, mientras que el 39,8% mostró un nivel de riesgo de estrés muy alto. La edad del conductor abarca de 25 a 39 años. Los autores concluyeron que los niveles de estrés de los conductores del sector del transporte público en Pasto, Colombia son muy altos<sup>10</sup>.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Becerra, T. S., Bellido, B. I., y Miranda, F. (2021) realizaron una investigación en Perú titulado, “*Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020.*”, el objetivo central de este estudio fue identificar el vínculo entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral entre los conductores de autobuses que operan el transporte público en el área metropolitana de Lima. Para lograr este objetivo se implementó una encuesta de diseño cuantitativo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 436 conductores y se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron una relación significativa y de bajo rango entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral ( $r=0,36$ ,  $p<0,001$ ). Asimismo, la asociación entre riesgo psicosocial y tipo de empresa fue baja ( $r=0,37$ ,  $p<0,001$ ). En conjunto, se concluyó que existe una correlación entre estas dos variables<sup>11</sup>.

Mamani, E. R. (2021) realizó una tesis en Juliaca, Perú, titulado *“Estrés laboral y riesgos psicosociales en moto taxistas de una empresa privada de transporte, Juliaca, 2021”*, el objeto central de este estudio fue establecer la relación entre estrés laboral y riesgo psicosocial entre conductores de mototaxis de una empresa privada a través de un diseño de investigación no experimental descriptivo transversal con nivel aplicado. Hubo 95 conductores en la población total. Se utilizaron dos instrumentos: “la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS” (Medina et al., 2007) y “el Cuestionario COPSOQ/ISTAS-21 Versión Media” (Moncada et al., 2014). Los resultados mostraron correlaciones directas e inversas significativas entre variables y dimensiones con efectos pequeños. Se concluyó que a medida que aumentaron las manifestaciones estresantes, también aumentó la exposición a riesgos psicosociales, lo que podría generar deterioro físico y emocional, afectando el bienestar y la seguridad laboral de los mototaxistas<sup>12</sup>.

Flores, C. E. (2021) realizó una tesis en Perú, titulado *“relación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y la autopercepción de la salud en los colaboradores de una empresa de transportes de personal en Arequipa 2020”*, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales en el ambiente laboral y la autopercepción de salud de los empleados en una empresa prestadora de servicios de transporte de personas en la ciudad de Arequipa, siendo una investigación observacional, no experimental y correlacional, en una población de 86 colaboradores, utilizando la técnica de Cuestionario de riesgos psicosociales de tipo intralaboral, además se utilizó el “Cuestionario de Salud General de Goldberg” (GHQ-12). Los resultados obtenidos indicaron una relación directa y significativa (Rho Spearman= 0,208 y P=0,04), lo que apoya la hipótesis propuesta. Por lo tanto, se puede concluir que efectivamente existe una relación significativa y directa entre el riesgo psicosocial intralaboral y la autopercepción de salud de los cooperadores, con Rho=0,208, P=0,004; confirmándose la hipótesis de la investigación<sup>13</sup>.

Tapia, A. E. (2021) realizó una tesis en Perú, titulado *“Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021”*, el propósito de este estudio fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de los conductores de una empresa de transporte en Ate en el año 2021. El estudio se realizó mediante métodos de correlación descriptivos y un diseño

no invasivo transversal. La muestra se formó por 108 conductores. Los instrumentos usados incluyeron la Escala de Factores de Riesgo Psicosocial y la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL), los resultados obtenidos reflejaron una correlación negativa significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de ( $Rho=-.234$ ). Esto indicó una relación significativa y directa, apoyando la hipótesis propuesta. En conjunto, se concluye que efectivamente existe una relación negativa entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de los conductores de Ate en 2021<sup>14</sup>.

Aguirre, N. M. (2021) realizó una investigación en Perú, titulado “*factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en conductores de la empresa compañía minera Caraveli, 2021*”, el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre factores psicosociales y estrés laboral entre conductores de la Empresa Minera Caravelí en el año 2021. El estudio fue de carácter cuantitativo, basado en un enfoque deductivo de hipótesis y un diseño descriptivo. El grupo de interés estaba formado por 80 conductores de la empresa mencionada anteriormente, la técnica utilizada para la recolección de datos fue el cuestionario SUSESO - ISTAS 21, adaptado a la situación peruana por Fiorella Espíritu en 2017, que incluye cinco dimensiones. En conclusión, se ha observado que los factores psicosociales seguirán contribuyendo al estrés laboral, afectando gravemente al bienestar y la salud de los empleados. Esta situación también pone en riesgo la integridad de los trabajadores y por ende afecta el desarrollo económico de las organizaciones y sociedades<sup>15</sup>.

## **2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES**

La OIT y la OMS ambos organismos internacionales vienen abordando el estudio de los riesgos psicosociales de la salud laboral, la psicología organizacional y el desarrollo humano, con un enfoque en las relaciones industriales y sociales. Los empleados de una institución influyen mucho en su ámbito laboral. En esa dirección, es inviable imaginar una organización sin personas, porque, por muy avanzada que sea la tecnología, los recursos humanos (RH) son los componentes que humanizan y dan vida a la relación empresa-cliente<sup>16</sup>. Como se mencionó anteriormente, no debe pasarse por alto el examen



de los factores psicosociales que afectan su entorno laboral. Estos espacios se integran para facilitar la formación de barreras protectoras que permitan a las personas afrontar los cambios de su entorno y optimizar su calidad de vida. Es importante destacar que los riesgos psicosociales demandan su investigación en estos tiempos de pandemia porque es considerado un problema trascendental para toda la nación, para los empresarios, accionistas y empleadores de recursos humanos.

Los factores psicosociales están precisados por la diversidad de la exposición; se ha evidenciado que los trabajadores que realizan tareas indistintamente tienen más riesgos psicosociales desfavorables que aquellos que realizan tareas planificadas. Además, se debe tomar en cuenta que las mujeres se hallan en la mayoría de los casos en peores condiciones laborales. En ese rumbo, las principales desigualdades en las empresas pueden identificarse al observar la exposición psicosocial por trabajo y género<sup>17</sup>.

Conforme a diversos reportes de las organizaciones internacionales protectoras de los derechos laborales y del trabajador mismo han evidenciado que existen riesgos de corto y largo plazo a las que se encuentran inmersos los trabajadores que como consecuencia generan en los trabajadores diversas enfermedades y accidentes que en muchos casos terminan en graves o muerte. Por otro lado, están las acciones de las entidades internacionales, nacionales y locales que velan por la protección de los derechos laborales que exigen a los empresarios las mejoras correspondientes en sus centros laborales a fin de lograr superar los riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales están adquiriendo mayor importancia debido a su expansión, impulsada especialmente por la mayor estructura del ámbito del transporte. Es necesario enfatizar que los riesgos laborales asociados con los aspectos organizativos y psicosociales no se limitan al sector del transporte, como existen en otros sectores, como la minería y salud, pero su presencia es claramente predominante en el sector de transporte, dado que se están produciendo transformaciones organizacionales y sociales debido a la existencia de pocas garantías a los sectores empresariales uno por el caso de los requisitos extremos y otro los temas tributarios, por lo que la creación de nuevas empresas, que aumenta constantemente en los sindicatos de transportes, no representa adecuadamente la estabilidad laboral. Esto genera una depresión económica, en este caso la inversión no se dirige al área de seguridad y salud en el trabajo (SST), ni representa la

rentabilidad de la empresa para mejorar las condiciones de los trabajadores o generar empleos, más bien todo lo contrario solo ven al trabajador como una máquina de generar dinero.

Existen diversas teorías planteadas y replanteadas respecto al estudio de la variable riesgos psicosociales, del mismo modo también vienen estudiando muchos especialistas en el tema como también organizaciones, tal es el caso del Comité Mixto de la OMS y la OIT quienes propusieron un modelo de factores psicosociales, diseñado con el fin de identificar y mitigar los factores de peligro psicosocial que son sumamente perjudiciales para el desarrollo de las actividades laborales, por lo que asume que la interacción entre los individuos y su entorno laboral está determinada debido al ambiente de trabajo y las habilidades y requisitos del personal. Así, es manifiesto que existen algunos factores fundamentales en este nexo: la tarea, el ambiente físico y laboral, las prácticas administrativas y las condiciones generales de empleo: los valores humanos y las restricciones que determinan el logro de la interrelación se basan en principios psicológicos generales y características biológicas sobre el individuo, así como características personales y antecedentes sociales. Los factores de riesgo psicosocial incluyen un grupo de factores que afectan la salud y el bienestar emocional concurrencia de un peligro psicosocial relacionado al trabajo y la lesión resultante en la salud del trabajador<sup>18</sup>.

De igual manera, el riesgo psicosocial es un evento o estado que se presenta en el contexto laboral del trabajador a consecuencia de un descuido del entorno, que tienen una repercusión significativa en la salud física o mental del trabajador<sup>19</sup>. Asimismo, los riesgos psicosociales son aquellas manifestaciones que surgen de interacciones del trabajador con sus labores de trabajo esto puede tener efectos adversos sobre la salud física, mental y su bienestar<sup>20</sup>.

Se originan en los escenarios de deterioro o deficiencia del entorno de trabajo en el que se desenvuelve el empleado. Es así como el diseño incorrecto de los planes de trabajo, la mala organización, entre otros puede llevar a la aparición de condiciones laborales poco tolerables que pueden influir de manera adversa en el bienestar y en la seguridad del personal<sup>21</sup>. Los riesgos psicosociales derivados de las actividades laborales pueden resultar de la agravación o mal funcionamiento de los siguientes procesos:

a) Características de la tarea: Factores considerados como carga de trabajo, adquisición de habilidades, monotonía o repetición de tareas, velocidad de trabajo, falta de independencia, etc.

b) Características de la organización: Evaluar elementos estructurales como variables, definiciones de funciones, jerarquías, vías de comunicación e información, interacciones entre individuos, procesos de adaptación y desarrollo profesional, estilos de gestión y escala.

c) Características del puesto: Configuración de roles laborales, compensación, seguridad laboral y entorno físico.

d) Jornada de trabajo: Extensión y modalidad de horario laboral, intervalos de descanso, tiempo libre, rotaciones y trabajo durante la noche, entre otros aspectos<sup>21</sup>.

Para el desarrollo de la investigación se ha optado por la teoría del modelo de Factores Psicosociales implementado por el Comité Mixto de la OMS y OIT en vista que este modelo pretende controlar e identificar los factores psicosociales que se generan y las mismas que son peligrosos para la ejecución de las labores de los trabajadores siendo estas acciones en concreto, se manifiesta en las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, carga de trabajo, naturaleza y atributos del trabajo, requisitos ocupacionales, progreso ocupacional y relaciones sociales, y elementos organizacionales<sup>22</sup>.

**Figural**

*Modelo de Factores Psicosociales propuesto por la OIT-OMS*



Fuente: OIT-OMS<sup>23</sup>

Los aspectos psicosociales del entorno laboral incluyen la relación entre el trabajo, el entorno laboral, la satisfacción laboral y la estructura organizativa, por un lado, y las competencias, requisitos, antecedentes culturales e historia de los trabajadores, por el otro. A través de la interpretación y la experiencia, puede afectar la salud, el desempeño profesional y la satisfacción<sup>22</sup>.

### 2.2.1.1. Condiciones del lugar de trabajo

Las condiciones del lugar del trabajo se encuentran enfocadas a los aspectos de seguridad y salud, que deben complacer las necesidades de los trabajadores con el propósito que se desarrollen las actividades de manera óptima. Si el trabajador se encuentra conforme en su lugar de trabajo tendrá una percepción buena de la empresa por lo que desarrollará una conducta más favorable para cumplir con las tareas<sup>24</sup>.

Asimismo, las condiciones del ambiente de trabajo son establecidas por la empresa teniendo en cuenta la aparición de los riesgos psicosociales con el fin de prevenirlos y garantizar el bienestar del trabajador, ya que si las condiciones fueran peligrosas repercutiría en su salud<sup>25</sup>.

El estrés suele ser provocado por factores como el ruido, las condiciones térmicas, los agentes químicos y las vibraciones. Se reconoce que el ruido es un factor perjudicial y la integridad física y emocional se ve comprometida cuando el ambiente de trabajo se deshumaniza por una variedad de factores que sitúan a las personas a peligros físicos y mentales. Por ejemplo, esto implica que los vehículos toquen la bocina, los niveles de ruido sean altos, las tareas se repitan a velocidades de línea de montaje y los trabajadores tengan oportunidades limitadas de comunicación con los conductores y cobradores<sup>22</sup>.

#### **2.2.1.2.Carga laboral**

Hace referencia a las tareas delegadas por la organización para el progreso de sus labores, sin embargo, se resalta la carga excesiva que pueden delegar sobre un solo trabajador además de exigirle un ritmo de trabajo elevado el cual lo mantiene sin descansar adecuadamente y bajo constante presión todo el tiempo<sup>26</sup>.

Asimismo, la carga de trabajo consiste en las demandas físicas y mentales que un empleado debe cumplir para desarrollar durante su jornada laboral, que pueden volverse peligrosas cuando son designadas de manera indiscriminadas<sup>27</sup>.

La sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa, produce diferentes síntomas de estrés psicológico y físico, estos síntomas incluyen: insatisfacción laboral, autodesprecio, sentimientos de amenaza e incomodidad, colesterol alto, aumento del ritmo cardíaco y aumento del consumo de tabaco<sup>22</sup>.

#### **2.2.1.3.Contenido y características de la tarea**

El contenido del trabajo es designado por la empresa en función de las tareas o actividades que buscan desarrollar, por lo cual es fundamental la asignación correcta de información para el manejo adecuado del puesto<sup>27</sup>.

Las características de las tareas son: la jornada laboral, la autonomía, la carga de trabajo, su diversidad y contenidos, la participación y supervisión, la realización del rol y las relaciones interindividuales, etc.

El exceso de trabajo puede manifestarse como cuantitativo (cuando la tarea es excesiva) o cualitativo (cuando la tarea es extremadamente exigente). Hay muchos tipos de

síntomas conductuales y disfuncionales se han atribuido al exceso de trabajo que conduce a síntomas de estrés, como pérdida de autoestima, baja motivación laboral y alcoholismo<sup>22</sup>.

Bajo situaciones de estrés y carga de trabajo inapropiadas, los sujetos a veces cambian su comportamiento, olvidando asuntos secundarios y enfocándose solo en las tareas primarias. La efectividad de las estrategias específicas para controlar la sobrecarga y reducir el estrés depende de la probabilidad de su ejecución en el ambiente de trabajo y de la habilidad del propio trabajador<sup>22</sup>.

#### **2.2.1.4.Exigencias laborales**

En la época moderna las exigencias laborales han sufrido un cambio gracias a las nuevas tecnologías, vemos al trabajador sometido a elevados requerimientos de sus capacidades para cumplir con las tareas asignadas por la organización de trabajo. Lo que implica muchas veces, una integración acelerada de la información para comenzar de inmediato a realizar sus funciones<sup>28</sup>.

Asimismo, estas se encuentran supeditadas al contenido del trabajo y a las condiciones en las que se deben realizar que se encuentran ligadas a las capacidades del trabajador. Cuando estas no se adaptan a las habilidades que este posee se presentan dificultades para dar una solución o cumplir con la tarea<sup>27</sup>.

Un fenómeno bien conocido sobre la percepción visual es que cuando aumenta la frecuencia dada por una fuente de luz parpadeante, hay un período de tiempo en el que el observador no puede percibir el parpadeo. La chispa de luz percibida se "disuelve" y logra una percepción de luz estable y continua. El umbral en el que la luz parece ser continua se denomina frecuencia de fusión crítica<sup>22</sup>.

#### **2.2.1.5.Desarrollo de la carrera**

Hace mención, a la estrategia que utiliza la empresa y que tiene como propósito que los trabajadores se sientan cómodos en el entorno laboral ofreciéndoles cursos, ascensos según sus necesidades. De otra forma el personal perdería el interés por continuar en la organización al no ver satisfechos su desarrollo profesional<sup>29</sup>.

Asimismo, Se trata de una maniobra planteada por las organizaciones con el fin de fomentar la continuidad ofreciéndole al personal unas opciones de crecimiento continuo en la empresa, se les otorgan capacitaciones y promociones para contribuir con su desarrollo profesional para mantenerlos motivados<sup>30</sup>.

En particular, las actividades específicas en el área de los factores psicosociales deben apuntar a construir buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa, contribuyendo así a un buen clima psicosocial. Estas medidas deben ser tomadas por la dirección con el apoyo de los trabajadores y el asesoramiento de los servicios o expertos en seguridad y salud en el trabajo<sup>22</sup>.

Pese a que su uso puede originar dificultades en cualquier trabajo, es innegable que las computadoras introducen elementos de variedad y emoción en los métodos tradicionales de trabajo más rutinarios y monótonos. Por ejemplo, los trabajadores que realizaban tareas de limpieza en un terminal con pantalla serán los más satisfechos, y como consecuencia tendrán menos quejas sobre el estrés al final del día e incluso tendrán menos síntomas de carga de trabajo negativa, en comparación con sus pares en el mismo trabajo de modo tradicional<sup>22</sup>.

#### **2.2.1.6. Interacción social y aspectos organizacionales**

La interacción social es necesaria para la creación de un entorno laboral sano y agradable y hace referencia a las comunicaciones que se desarrollan durante la ejecución de las actividades planteadas entre los trabajadores y los jefes, y los trabajadores mismos<sup>31</sup>.

Los aspectos organizacionales son las directrices bajo las cuales la organización va a regirse en materia de su estrategia, la estructura organizacional y la distribución de poder. El buen desempeño de los trabajadores dependerá de la eficacia de estos aspectos<sup>32</sup>.

Es bien sabido que el trabajo mal organizado está estrechamente relacionado con los accidentes. Los roles ambiguos, la mala comunicación y los deseos en conflicto a menudo promueven un comportamiento inseguro. Tanto los entornos formales como los informales, si no son adecuados, pueden actuar como barreras para implementar esfuerzos de dominio de seguridad en diferentes niveles. La aceptación del riesgo por parte del

empleador y del trabajador es variable y depende de los incentivos, las presiones del grupo y los hábitos y normas sociales<sup>22</sup>.

### **2.2.2. ESTRÉS LABORAL**

El 28 de abril de 2016, con motivo del “Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organizaron un evento internacional en Washington DC. El día contó con presentaciones de la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre el efecto del estrés laboral en la salud y la productividad de los trabajadores. Además, se ha formulado la intención de adoptar medidas para aliviar las presiones antes mencionadas.

Los contribuyentes más comunes al estrés en el lugar de trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la estructura y configuración del trabajo y el entorno laboral, así como las circunstancias externas que pueden afectar la salud, el desempeño y la complacencia en el trabajo. Aunque sus efectos varían entre individuos, se reconoce que tiene consecuencias para la salud, incluidas enfermedades mentales, cardiovasculares, musculo esqueléticos y reproductivos. Además, el estrés laboral puede presidir a una pluralidad de dificultades de comportamiento, incluso el consumo de alcohol y drogas, el aumento del tabaquismo, un estilo de vida sedentario y alteraciones del sueño<sup>33</sup>.

El estrés laboral es una experiencia emocional por la que pasa un individuo en este caso el trabajador, como consecuencia de las exigencias exorbitantes o amenazantes que se le requiere las cuales son difíciles de controlar por él, debido a la escasez de recursos que posee y el cual incide negativamente respecto a la salud mental y física de los trabajadores, repercutiendo a su vez en el desarrollo adecuado de sus funciones<sup>4</sup>. Asimismo, la aparición del estrés laboral en el entorno laboral genera cambios físicos y psicológicos que se muestran en un comportamiento negativo en el trabajador<sup>34</sup>.

Igualmente, Se considera al estrés laboral como el sentimiento que surge del desequilibrio provocado entre los requerimientos o presiones ejercidas a los trabajadores y la falta de recursos disponibles para enfrentar estos requerimiento<sup>35</sup>.



Por otro lado, el estrés es un mecanismo que activa el cuerpo humano con el fin de equilibrar las exigencias y presiones laborales ejercidas en la persona, sin embargo, estas no logran cubrir lo requerido con sus habilidades por lo que no pueden afrontar adecuadamente la situación<sup>36</sup>.

En este estudio se utilizó la teoría de la OMS sobre el estrés laboral, que define el estrés laboral como un conjunto de respuestas negativas del individuo en los ámbitos psicológicos, emocionales, cognitivos y conductuales. Cuando las personas experimentan estrés laboral, tienden a sentirse tensas y angustiadas e incapaces de afrontarlo, todo ello debido a un clima organizacional defectuoso, territorio organizacional hostil, estructura organizacional deficiente, falta de influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo<sup>37</sup>.

#### **2.2.2.1. Clima organizacional**

Es una característica del ambiente de trabajo percibido y experimentado por los integrantes de la organización e influenciado por el líder. Tiene un impacto directo en los objetivos individuales y colectivos que deben alcanzar en el lugar de trabajo. La satisfacción de los empleados es de suma importancia ya que afecta la productividad y el comportamiento de los empleados, es decir, afecta la forma en que se comportan y se desempeñan en el trabajo<sup>38</sup>.

Uno de los componentes a sopesar en los procesos organizativos de la gestión, el ambiente en que se desenvuelven los trabajadores y las impresiones que tienen estos sobre su ámbito laboral, está constituido por una serie de propiedades que son razonablemente estables en una organización y persisten en el tiempo y varían entre diferentes organizaciones y departamentos dentro de una misma empresa. El clima organizacional afecta el comportamiento observable de los miembros a través de apreciaciones estables que moldean las percepciones de la realidad y determinan la motivación laboral y los niveles de desempeño laboral, entre otras cosas<sup>39</sup>.

Falta de comprensión de la labor y los objetivos de la institución.

La táctica de la organización no se comprende completamente.

Las políticas establecidas por la gerencia impactan negativamente el rendimiento.

Las entidades carecen de sentido y propósito.

#### **2.2.2.2. Estructura organizacional**

Según, El Centro Regional de Promoción de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa<sup>42</sup> define la estructura organizacional como un modelo jerárquico aplicado en una organización o empresa con la finalidad de facilitar la dirección de sus labores. Por medio de la estructura organizacional, los directivos establecen roles, funciones y responsabilidades además de establecer los objetivos que se buscan alcanzar.

Asimismo, la estructura organizacional es una pieza clave para la empresa ya que por medio de esta se definen las actividades que desarrollaran los empleados. Además, es el jefe jerárquico o la alta dirección quien se encarga de agrupar, dividir y ordenar las funciones de manera que se desarrollen eficazmente para lograr los objetivos establecidos.

Soy incapaz de supervisar el trabajo en mi ambiente de trabajo.

Sin espacio personal de trabajo

No me siento cómodo trabajando con gente de otros departamentos laborales.

#### **2.2.2.3. Territorio organizacional**

Hace referencia por un lado al entorno físico que la organización ha dispuesto para el progreso de las labores por parte de los trabajadores, el cual ha sido diseñado por los directivos en pro de obtener el mejor desempeño de los empleados, y por el otro, se compone de las interacciones sociales creadas por el personal al momento de apropiación y organización del espacio al desarrollar sus funciones<sup>40</sup>.

Para poder explicar el concepto territorial de una empresa, primero es necesario comprender qué significa este ítem y las distintas posiciones que lo abordan. Se esbozaron al menos tres formas diferentes de definir el término. El primero es una definición territorial basada en el alcance del impacto y/o riesgo que surge de las actividades de cada empresa, muchas veces dependiendo de la naturaleza de su industria. En la segunda

variación, la definición de territorio se aleja del impacto que produce la empresa y su constancia geográfica, y se enfoca en las interconexiones que genera con otros componentes que intervienen en la gestión del territorio. Por último, en algunas ocasiones aún existe una visión que puede calificarse como más conservadora, es decir, no se discierne la mirada territorial y no es necesario adoptarla, sino que solo se mantiene con ciertos elementos presentes en el entorno actual de relación<sup>41</sup>.

#### **2.2.2.4. Influencia del líder**

La influencia del líder es un recurso que tiene una incidencia significativa en el comportamiento de los trabajadores. La búsqueda de una sinergia de ambas partes favorece un eficiente y saludable ambiente laboral. El tener un líder que motive a los demás y busque satisfacer sus necesidades, permite crear lazos afectivos con la empresa logrando un compromiso para un desarrollo eficiente de las actividades<sup>45</sup>.

Asimismo, el liderazgo proyectado por el colaborador principal fomentará de forma positiva en el entorno laboral. Logrando de parte del personal un compromiso más efectivo ya que estos se sentirán más involucrados con las actividades y a su vez incrementarán su rendimiento<sup>46</sup>.

Mis superiores no defienden mis intereses ante los superiores.

Mi jefe no se preocupa por mí.

Mi supervisor no está interesado en mi bienestar.

Mi supervisor no confía en mi desempeño laboral.

#### **2.2.2.5. Falta de cohesión**

La cohesión es importante para el desenvolvimiento de las actividades, la interacción adecuada de los trabajadores y los jefes, como entre ellos mismos que permitirá cumplir con las metas planteadas. El compromiso del personal con sus funciones y la organización facilita concretar las tareas, así como la confianza que manifiestan les ayudará a trabajar mejor en equipo. Su ausencia o deficiencia origina comportamientos negativos que repercuten directamente en el desarrollo de las actividades<sup>47</sup>.

Asimismo, la cohesión en la organización es el vínculo que permite afianzar y potenciar el equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar los objetivos. Su correcta implementación promueve en los trabajadores motivación para el desarrollo de sus funciones por el contrario la carencia de esta o su ineficiencia tiene como consecuencias un entorno laboral sin comunicación efectiva y sin eficiencia<sup>48</sup>.

No soy parte de un equipo de trabajo que trabaje estrechamente.

Mi equipo carece de reconocimiento dentro de la entidad.

La estructura de mi equipo está desorganizada.

Siento demasiada presión por parte del equipo.

#### **2.2.2.6.Respaldo de grupo**

El respaldo de grupo es un instrumento utilizado por los empleadores con el propósito de satisfacer las necesidades de sus trabajadores de manera que se refuerce el trabajo en equipo, además también implica el apoyo brindado entre el mismo personal donde hay cooperación mutua para alcanzar los objetivos<sup>49</sup>.

Asimismo, hace referencia al respaldo que otorga el equipo de trabajo de la organización a sus empleados<sup>50</sup>.

Su objetivo es facilitar la interacción entre miembros de un mismo grupo o sector laboral con el fin de crear un entorno de apoyo mutuo, que tenga un impacto positivo en los resultados alcanzados<sup>51</sup>.

Mi agrupación no apoya mis objetivos profesionales.

Mi agrupación no me apoya ante demandas laborales injustas por parte de los superiores.

No recibo soporte técnico del equipo cuando lo necesito.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Riesgos psicosociales. - son el conjunto de la concurrencia de un peligro psicosocial relacionado al trabajo y la lesión resultante en la salud del trabajador<sup>52</sup>.

Condiciones del lugar de trabajo. - se encuentran enfocadas a los aspectos de seguridad y salud, que deben saciar las necesidades de los trabajadores con el propósito que se desarrollen las actividades de manera óptima. Si el trabajador se encuentra conforme en su lugar de trabajo tendrá una percepción buena de la empresa por lo que desarrollará una conducta más favorable para cumplir con las tareas<sup>24</sup>.

Carga de trabajo. - hace referencia a las tareas delegadas por la organización para el desenvolvimiento de sus funciones, sin embargo, se resalta la carga excesiva que pueden delegar sobre un solo trabajador además de exigirle un ritmo de trabajo elevado el cual lo mantiene sin descansar adecuadamente y bajo constante presión todo el tiempo<sup>26</sup>.

Exigencias laborales. - se encuentran supeditadas al contenido del trabajo y a las condiciones en las que se deben realizar que se encuentran ligadas a las capacidades del trabajador. Cuando estas no se adaptan a las habilidades que este posee se presentan dificultades para dar una solución o cumplir con la tarea<sup>27</sup>.

Desarrollo de la carrera. – significa la estrategia que utiliza la empresa y tiene como propósito que los trabajadores se sientan cómodos en el entorno laboral ofreciéndoles cursos, ascensos según sus necesidades. De otra forma el personal perdería el interés por continuar en la organización al no ver satisfechos su desarrollo profesional<sup>29</sup>.

Estrés laboral. - es una experiencia emocional por la que pasa un individuo en este caso el trabajador, como consecuencia de las exigencias exorbitantes o amenazantes que se le requiere las cuales son difíciles de controlar por él, debido a la escasez de recursos que posee y el cual índice negativamente respecto a la salud mental y física de los trabajadores, repercutiendo además en el desarrollo adecuado de sus funciones<sup>4</sup>.

Clima organizacional. - es la característica del ambiente de trabajo tal como lo perciben y experimentan los miembros de la entidad, según lo determina el líder. Esto incide directamente en los objetivos individuales y colectivos que deben alcanzar y compartir en el lugar de trabajo. La satisfacción de los empleados es fundamental para influir en la productividad y el comportamiento de los empleados (es decir, el logro y la ejecución de tareas)<sup>38</sup>.

Estructura organizacional. - es una pieza clave para la empresa ya que por medio de esta se definen las actividades que desarrollaran los empleados. Además, es el jefe jerárquico o la alta dirección quien se encargará de agrupar, dividir y ordenar las funciones de manera que se desarrollen eficazmente para lograr los objetivos establecidos<sup>53</sup>.

Territorio organizacional. - hace referencia por un lado al entorno físico que la organización ha dispuesto para el desenvolvimiento de las tareas por parte de los trabajadores, el cual ha sido diseñado por los directivos en pro de obtener el mejor desempeño de los empleados, y por el otro, se compone de las interacciones sociales creadas por el personal al momento de apropiación y organización del espacio al desarrollar sus funciones<sup>40</sup>.

Tecnología. - los empleados en su entorno laboral, utilizan como recursos para desarrollar sus funciones herramientas tecnológicas, sin embargo, cuando se da un uso intenso y excesivo comienzan a presentarse problemas. El personal comienza a desarrollar problemas como tensión, agobio, poca concentración, ansiedad, entre otros debido a la sobrecarga que se produce<sup>43</sup>.

Influencia del líder. - es un recurso que tiene una incidencia significativa en el comportamiento de los trabajadores. La búsqueda de una sinergia de ambas partes favorece un eficiente y saludable ambiente laboral. El tener un líder que motive a los demás y busque satisfacer sus necesidades, permite crear lazos afectivos con la empresa logrando un compromiso para un desarrollo eficiente de las actividades<sup>45</sup>.

Cohesión. - es importante para el desenvolvimiento de las actividades, la interacción adecuada de los trabajadores y los jefes, como entre ellos mismos y que permitirá cumplir con las metas planteadas. El compromiso del personal con sus funciones y la organización facilita concretar las tareas, así como la confianza que manifiestan les ayudará a trabajar mejor en equipo. Su ausencia o deficiencia origina comportamientos negativos que afectan directamente en el avance de las actividades<sup>47</sup>.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1.- Las condiciones del lugar de trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

2.- La carga laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

3.- El contenido y características de la tarea laboral se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

4.- Las exigencias laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

5.- El desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

6.- La interacción social y aspectos organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### **3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**

#### **3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

X = Riesgos psicosociales. – Surgen de las interrelaciones entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, así como de las habilidades, valores, requisitos y circunstancias personales de los trabajadores en sus vidas fuera del lugar de trabajo<sup>23</sup>.

Y = Estrés laboral. - Esta es una de las dificultades más fundamentales que afectan la salud física y mental de los trabajadores y de las empresas para las que trabajan<sup>54</sup>.

#### **3.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL**

X = Riesgos psicosociales. – La variable riesgo psicosocial se evaluará a través de sus componentes: ambiente de trabajo, carga de trabajo, naturaleza y atributos del trabajo, requisitos del trabajo, desarrollo profesional y relaciones sociales, y elementos organizacionales.

Y = Estrés laboral. – El estrés laboral se evaluará a través de sus componentes: ambiente organizacional, disposición organizativa, ámbito organizativo, liderazgo influyente, carencia de unidad y apoyo grupal.

### **3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**



**Tabla1***Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>X: Riesgos Psicosociales</b>	X1. Condiciones del lugar de trabajo	X1.1. Temperatura	1, 2 y 3	Riesgo Bajo:18-42 Riesgo medio:43-66 Riesgo alto:67-90
		X1.2. Exposición a polvos, gases, solventes o vapores		
		X1.3. Higiene y exposición a microbios		
	X2. Carga laboral	X2.1. Exceso de trabajo y actividades	4, 5 y 6	
		X2.2. Nivel de conocimiento		
		X2.3. Jornada de trabajo prolongado		
X3. Contenido y características de la tarea	X3.1. Labores repetitivos, rutinarios y aburridos	7, 8 y 9		
	X3.2. Problemas de comportamiento			
	X3.3. Desarrollo de habilidades			
X4. Exigencias laborales	X4.1. Trabajo complejo y demasiada concentración	10, 11 y 12		
	X4.2. Muchas horas de pie, sentado o en posturas incómodas			
	X4.3. Esfuerzo visual prolongado			
X5. Desarrollo de la carrera	X5.1. Formación profesional	13, 14 y 15		
	X5.2. Oportunidades de promoción			
	X5.3. Escaso apoyo en capacitación			
X6. Interacción social y aspectos organizacionales	X6.1. Problemas con jefe inmediato e insatisfacción laboral	16, 17 y 18		
	X6.2. Sistemas de control			
	X6.3. Problemas de comunicación y participación			
<b>Y: Estrés Laboral</b>	Y1. Clima organizacional	Y1.1. Claridad	1, 2 y 3	Estrés bajo: 18-42 Estrés medio: 43-66 Estrés alto: 67-90
		Y1.2. Políticas generales		
		Y1.3. Dirección y objetivo		
	Y2. Estructura organizacional	Y2.1. Rendición de informes	4, 5 y 6	
		Y2.2. Control sobre el trabajo		
		Y2.3. Respeto		
	Y3. Territorio organizacional	Y3.1. Condición de control laboral	7, 8 y 9	
		Y3.2. Derecho a un espacio		
		Y3.3. Incomodidad		
	Y4. Influencia del líder	Y4.1. Evento adverso	10, 11 y 12	
		Y4.2. Interés del jefe inmediato		
		Y4.3. Confianza del jefe inmediato		
	Y5. Falta de cohesión	Y5.1. Colaboración	13, 14 y 15	
		Y5.2. Organización		
		Y5.3. Presión		
	Y6. Respaldo del grupo	Y6.1. Respaldo del grupo	16, 17 y 18	
		Y6.2. Protección del grupo		
		Y6.3. Ayuda del grupo		

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Los métodos cuantitativos se refieren a investigaciones respaldadas por mediciones numéricas. La investigación bajo esta lente utiliza la recopilación y el análisis de datos para abordar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se basa en mediciones numéricas, recuentos y estadísticas para identificar con precisión patrones de comportamiento en multitudes<sup>56</sup>.

A partir de la definición anterior la investigación se hizo con enfoque cuantitativo.

### **4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación básica es una forma de investigación que se centra en obtener nuevos conocimientos sin tener un propósito práctico preciso o inmediato. Su objetivo es descubrir principios y leyes científicas que puedan contribuir a la construcción de teorías científicas<sup>55</sup>.

Las investigaciones de enfoque cuantitativo aplican la compilación de información para probar hipótesis respaldadas en mediciones numéricas y utilizan análisis estadísticos para describir patrones de comportamiento y confirmar teorías<sup>57</sup>.

De lo indicado anteriormente la investigación se enmarca en el tipo básico de enfoque cuantitativo.

#### **4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

La investigación tuvo por nivel descriptivo - correlacional en vista que se pretendió buscar la relación entre las variables riesgos psicosociales y estrés laboral a partir de la recolección de datos.

Los niveles de investigación correlacional relacionan variables a través de patrones predecibles en un grupo o población<sup>57</sup>.

#### **4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Los métodos deductivos son métodos de conocimientos surge del reconocimiento de tendencias generales a afirmaciones específicas; en otras palabras, pasa de la teoría a observaciones concretas. Significa derivar conclusiones específicas a partir de reglas generales<sup>55</sup>.

En la misma, los métodos hipotéticos son métodos de conocimiento relacionados con los métodos científicos utilizando técnicas de deducción lógica basadas en premisas o métodos que previamente requerían verificación.<sup>56</sup>

Además, los métodos estadísticos son técnicas para organizar, describir y analizar datos cuantitativos para la investigación. Incluye el uso de estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales, estas últimas pueden ser paramétricas o no paramétricas. Los programas estadísticos permiten realizar estudios estadísticos de modo rápido y eficiente. De los más utilizados en las ciencias sociales es el SPSS<sup>56</sup>.

De lo indicado la investigación tuvo por método de estudio hipotético – deductivo.

### 4.3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

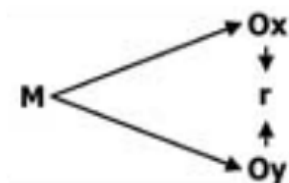
Un estudio de diseño no experimental es aquel en el que los fenómenos se observan en su entorno natural para su análisis sin manipular variables intencionalmente<sup>57</sup>.

Seguido, los diseños no experimentales transversales recolectan datos en un solo momento, uno a la vez. Su objetivo es describir variables y evaluar su presencia y conexión en un momento concreto. Se trata de capturar una imagen de lo que está sucediendo<sup>57</sup>.

Además, los diseños descriptivos transversales no experimentales se centran en examinar la presencia de patrones o niveles de una o más variables en una población. Este proceso implica seleccionar un conjunto de individuos u otros elementos, como organismos, objetos, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y atribuirles una o más variables, describiendo sus características. Estos estudios son de naturaleza descriptiva y, cuando formulan hipótesis, también lo son, ya que involucran números o predicciones de valores<sup>57</sup>.

Finalmente, el diseño no experimental transversal de tipo correlacional-causal describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables a la vez. A veces, sólo en términos de correlación, otras se basan en la causa-efecto<sup>57</sup>.

De lo indicado la investigación fue de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo.



**Donde:**

**M** = Muestra

**Ox** = Riesgos psicosociales

**Oy** = Estrés laboral

**r** = relación entre ambas variables

## **4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.4.1. POBLACIÓN**

Es una colección de personas, objetos o eventos que tienen atributos similares o criterios definidos y pueden agruparse en categorías específicas para su análisis <sup>55</sup>.

La población estuvo compuesta por 210 personas como conductores y cobradores de la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA, Callao.

#### **Criterios de inclusión:**

- ❖ Conductores y cobradores de la empresa.
- ❖ Conductores y cobradores que hayan trabajado anteriormente en la empresa.

#### **Criterios de exclusión:**

- ❖ Conductores y cobradores que no trabajan en la empresa.
- ❖ Trabajadores de la empresa que no realizan labores de transporte.
- ❖ Ambulantes que suben a los transportes.
- ❖ Pasajeros que se transportan en los vehículos de la empresa.

### **4.4.2. MUESTRA**

La muestra consiste en un conjunto de individuos seleccionados de una población mediante métodos de muestreo probabilístico o no probabilístico<sup>55</sup>.

La muestra se conformó por 137 personas entre conductores y cobradores de la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA, Callao.

Se utilizó un método de muestreo probabilístico llamado aleatorio simple, lo que significa que se utilizan métodos estadísticos para garantizar que cada caso o individuo de la población tenga las mismas posibilidades de ser seleccionado. Este método de selección de muestras implica la selección individual de unidades mediante un proceso aleatorio. Se aplica cuando se dispone de un marco de muestreo y los valores medidos de la variable de interés están distribuidos uniformemente.

Para la selección de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{E^z * (N - 1) + z_{\alpha}^z * p * q}$$

**Donde:**

N = 210

n = 137

Z= 1,96

E = 0,05

p = 0,5

q = 0,5%

**Reemplazando tenemos:**

$$n = \frac{210 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (210 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 137$$

## **4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.5.1. TÉCNICAS**

La técnica es el conjunto de herramientas utilizadas para efectuar el método. Asimismo, se considera como el conjunto de procedimientos del cual se hace uso para la aplicación de los métodos por parte del individuo<sup>55</sup>.

En el contexto de la investigación, se utilizó la encuesta como método para recopilar información.

La encuesta es un proceso en la metodología de la investigación en el que se aplica una herramienta que consta de preguntas o elementos para recopilar datos para obtener información específica en una muestra específica<sup>55</sup>.

#### **4.5.2. INSTRUMENTOS**

Es un elemento para recopilar datos, es una herramienta que se emplea en conjunto con la técnica de acopio de datos y puede tomar la forma de un manual, una guía, ensayo, test o cuestionario<sup>55</sup>.

En el estudio se empleó como instrumento de acopio de información al cuestionario.

El cuestionario es la técnica indirecta utilizada para recopilar datos que se estructura en forma de interrogatorio, en donde se consigue información sobre las variables de investigación. Este puede ser aplicado de manera presencial, o indirecta, por medio de la red<sup>55</sup>.

En la presente investigación se empleó dos cuestionarios, para medir la variable riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo la misma que fue adaptada escalonando en base a la escala de Likert con opciones de 1 (nunca) hasta 5 (siempre), puede implementarse individualmente o en grupo, evaluando dimensiones: condiciones del ambiente de trabajo, carga de trabajo, contenido y especificidad de las tareas, necesidades de la fuerza laboral, desarrollo profesional, interacción social y aspectos organizacionales.

Para medir la variable estrés laboral se acudió al cuestionario de Estrés Laboral implementado por la OIT-OMS en el año 1989 que consta de 25 ítems, la misma que fue adaptada escalonando con la escala de Likert de opciones que van desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre) a fin de medir las dimensiones: Clima laboral, organización estructural, territorio organizacional, liderazgo influyente, falta de cohesión y apoyo grupal.

La escala de Likert es un instrumento para medir actitudes y opiniones. Es psicométrica de múltiples cabezas, siendo una de las más utilizadas en las encuestas de investigación, primordialmente en las ciencias sociales. Al replicar las preguntas de un cuestionario detallado mediante la técnica de Likert, se asigna el grado de acuerdo o desacuerdo con el enunciado (ítem o pregunta). Se presenta una aseveración y se requiere a los sujetos que especifiquen su respuesta eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así se obtienen los puntos de las afirmaciones, y

finalmente se obtiene la puntuación total, y se suman los puntos obtenidos en relación con todas las afirmaciones<sup>56</sup>.

### 4.5.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez es el grado en que una técnica que se emplea para medir es en realidad efectiva y demuestra realmente lo que se está midiendo<sup>55</sup>.

Para la validez del instrumento se acudió a juicio de expertos en cantidad de tres especialistas.

**Tabla2**

*Especialistas validadores del instrumento*

Nº	Apellidos y nombres	Grado académico	Opinión
1	Solís Céspedes Pedro Aníbal	Doctor	Debe ser aplicada
2	Temoche Rosales Carlos Alberto	Doctor	Debe ser aplicada
3	Sam Zavala Silvana Yanire	Doctor	Debe ser aplicada

La Confiabilidad es la capacidad que tiene la herramienta empleada en la investigación, donde al aplicarse por segunda vez permitirá registrar resultados congruentes a los iniciales. Es expresa en forma de correlaciones. También es posible evaluar mediante el método de división, los métodos test-retest y el método de herramientas paralelas<sup>55</sup>.

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, aplicado especialmente a instrumentos con opciones de respuesta múltiples.

Alpha de Cronbach, un indicador de confiabilidad o credibilidad basado en el puntaje total del ítem relevante en la prueba. Es adecuado para reactivos con sustitutos de varios componentes. Se considera que el valor mínimo está entre 0 y 1<sup>56</sup>.

**Tabla3**

*Valores de Alpha de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja



#### **4.5.4. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Primero, se elaboraron los instrumentos para medir las variables riesgos psicosociales y estrés laboral.

Segundo; se obtuvo la aprobación necesaria del director de la compañía de transporte El Álamo de Santa Rosa para concretar la utilización de los instrumentos de recopilación de información.

Tercero; después de haber obtenido y recibido la aprobación correspondiente, se llevó a cabo la organización en conjunto con los trabajadores (conductores y cobradores) para implementar los instrumentos de recopilación de datos.

Cuarto; firmado el consentimiento informado por parte de los participantes se remitió el link del instrumento a sus números de celular, WhatsApp o redes sociales a aquellos que tienen dominio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y a los que no tienen conocimiento se les aplicó el cuestionario de modo tradicional.

Una vez obtenidos los datos, se transfirieron al software Microsoft Office Excel y luego se organizaron en el programa estadístico SPSS versión 26 (adaptado al español). Además de las pruebas de hipótesis utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se generaron tablas de frecuencia y gráficos de los resultados.

#### **4.5.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN**

La ética en la investigación se refiere al hecho de que intenta no solo resolver problemas generales, sino también resolver problemas específicos que surgen al realizar una investigación ya sea aplicada o práctica<sup>59</sup>. Durante el proceso de investigación, se siguieron las directrices éticas del investigador conforme a lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas (UAP) y, se adhirieron a las normativas de la primera edición de Vancouver para citar adecuadamente todas las fuentes utilizadas en el estudio.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

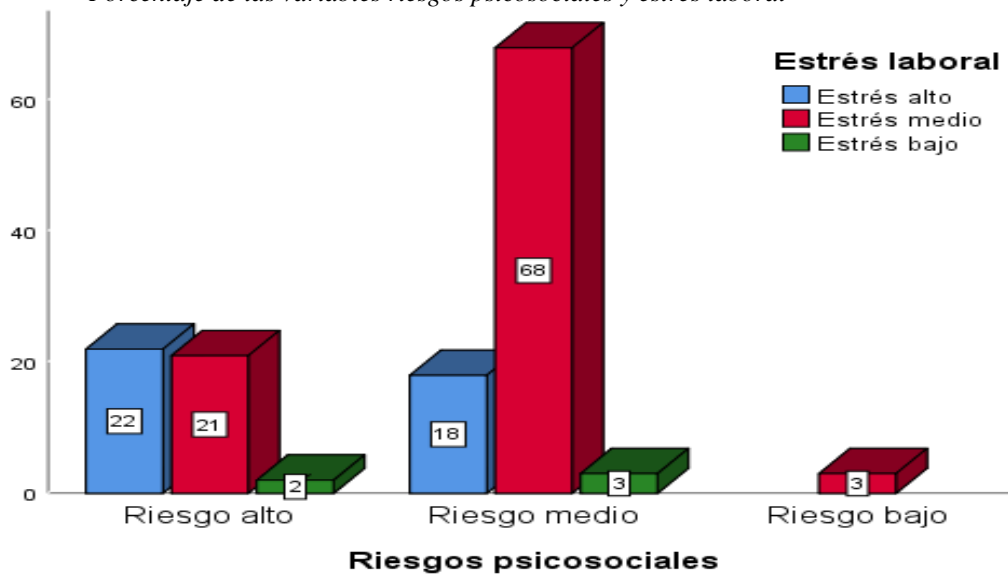
Se expusieron en este ítem, los resultados descriptivos de haber encuestado a 137 personas entre conductores y cobradores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao obteniéndose los siguientes resultados:

**Tabla4**  
*Niveles de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral*

		Estrés laboral			Total	
		Estrés				
		Estrés alto	medio	Estrés bajo		
Riesgos psicosociales	Riesgo alto	Recuento	22	21	2	45
		% del total	16,1%	15,3%	1,5%	32,8%
	Riesgo medio	Recuento	18	68	3	89
		% del total	13,1%	49,6%	2,2%	65,0%
	Riesgo bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura2**  
*Porcentaje de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral*



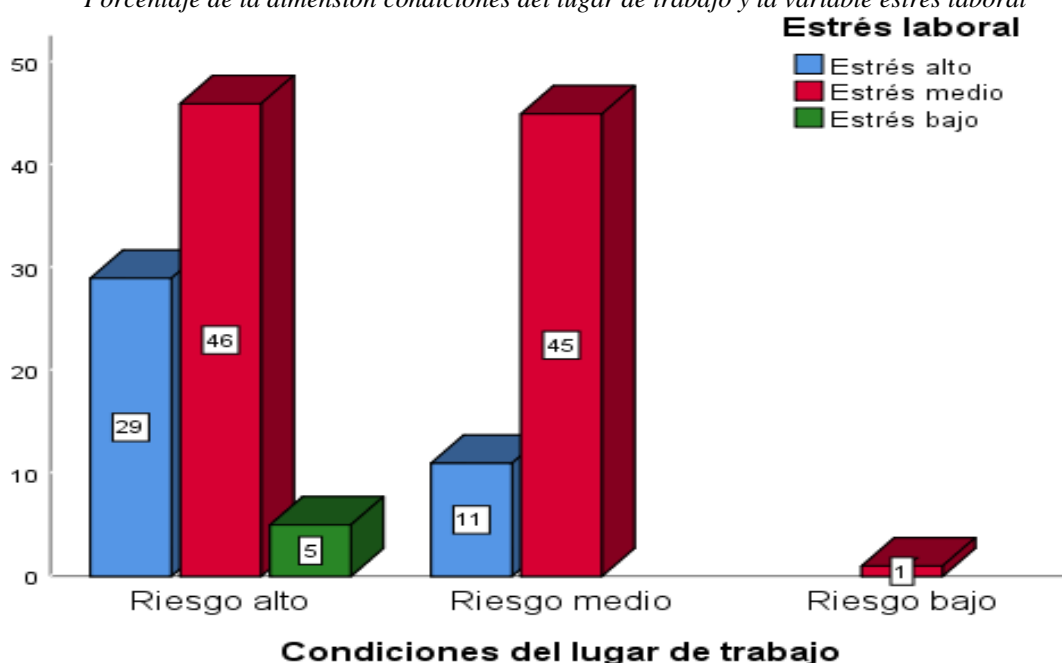
Fuente: Elaboración propia

Los datos de la Tabla 4 y la Figura 2 se derivaron de una encuesta de una muestra de 137 individuos, de la cual resultó información relevante sobre la variable riesgos psicosociales, el 32,8% manifestaron que los riesgos psicosociales son altos, el 65% de los participantes señalaron un nivel medio, mientras que el 2,2% indicó un nivel bajo en relación a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% manifestaron estrés medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Por lo que concluye que existe riesgo psicosocial medio que origina estrés laboral medio en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Tabla 5***Nivel de la dimensión condiciones del lugar de trabajo y la variable estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo	
Condiciones del lugar de trabajo	Riesgo alto	Recuento	29	46	5	80
		% del total	21,2%	33,6%	3,6%	58,4%
	Riesgo medio	Recuento	11	45	0	56
		% del total	8,0%	32,8%	0,0%	40,9%
	Riesgo bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3***Porcentaje de la dimensión condiciones del lugar de trabajo y la variable estrés laboral*

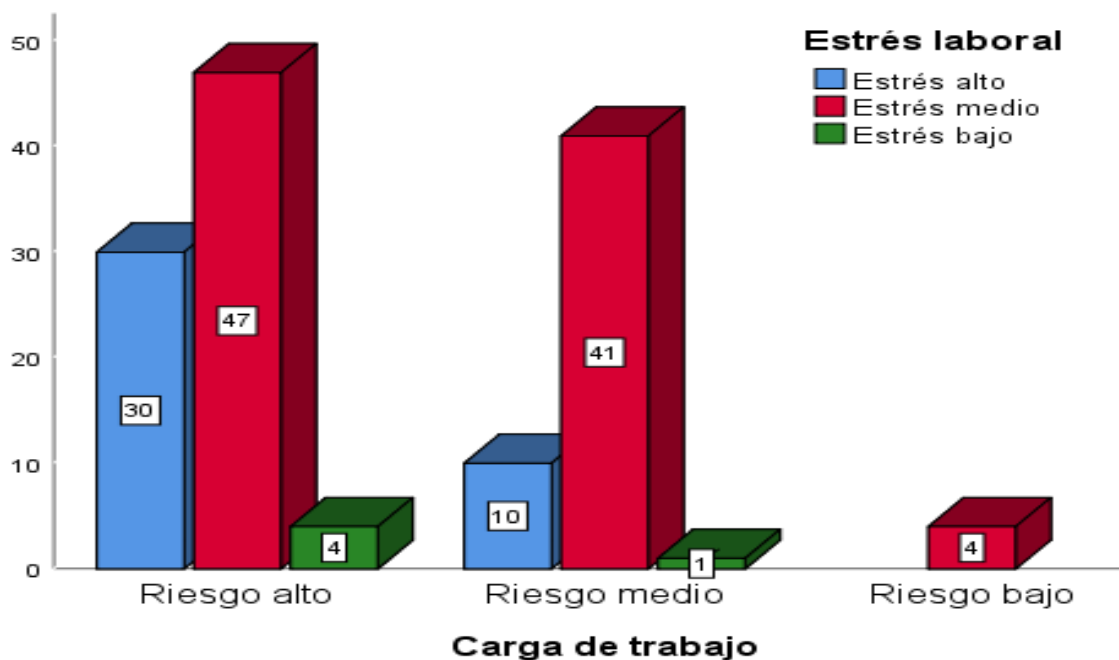
Fuente: Elaboración propia

Con base en los datos de la Tabla 5 y la Figura 3 se obtuvieron resultados correspondientes a la dimensión condiciones del lugar de trabajo, el 58,4% manifestaron que las condiciones del lugar de trabajo generan riesgo alto, el 40,9% indicaron que genera riesgo medio y el 0,7% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Por lo que concluye que las condiciones del lugar de trabajo generan riesgo psicosocial alto como consecuencia existe estrés laboral medio en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Tabla6***Nivel de la dimensión carga laboral y la variable estrés laboral*

		Estrés laboral			Total	
		Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo		
Carga laboral	Riesgo alto	Recuento	30	47	4	81
		% del total	21,9%	34,3%	2,9%	59,1%
	Riesgo medio	Recuento	10	41	1	52
		% del total	7,3%	29,9%	0,7%	38,0%
	Riesgo bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura4***Porcentaje de la dimensión carga laboral y la variable estrés laboral*

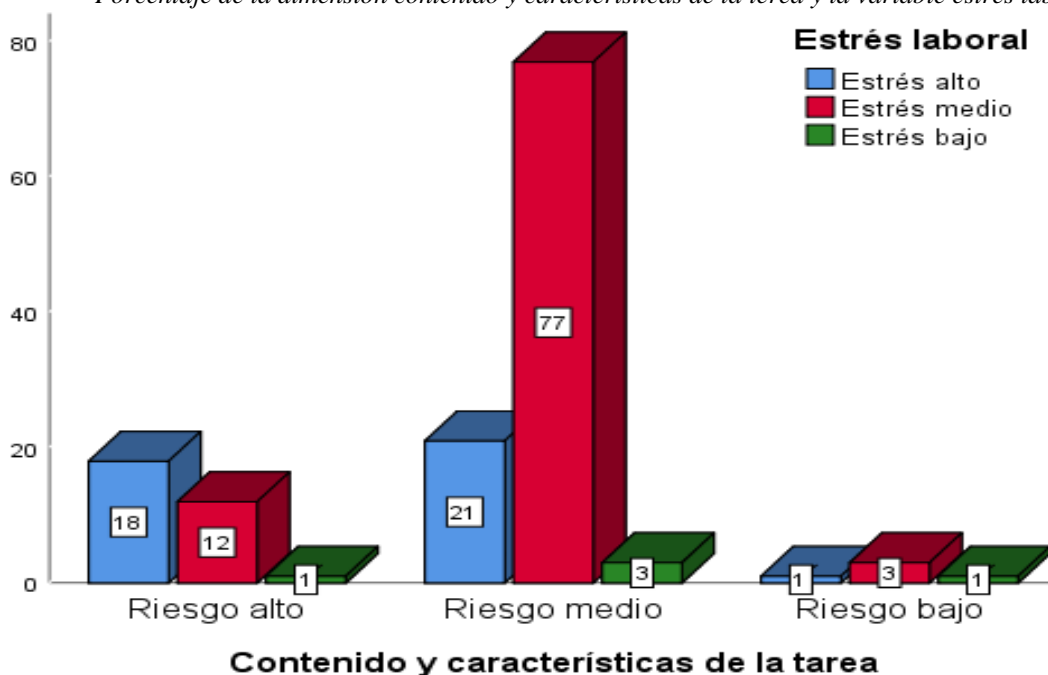
Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 6 y la Figura 4, obtenidos de los resultados de la dimensión carga laboral, el 59,1% manifestaron que la carga laboral genera riesgo alto, el 38% de encuestados indicaron que genera riesgo medio y el 2,9% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Por lo que concluye que la carga de trabajo se asocia con altos niveles de riesgo psicosocial, lo que a su vez conduce a niveles moderados de estrés laboral entre los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Tabla7***Nivel de la dimensión contenido y características de la tarea y la variable estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo	
Contenido y características de la tarea	Riesgo alto	Recuento	18	12	1	31
		% del total	13,1%	8,8%	0,7%	22,6%
	Riesgo medio	Recuento	21	77	3	101
		% del total	15,3%	56,2%	2,2%	73,7%
	Riesgo bajo	Recuento	1	3	1	5
		% del total	0,7%	2,2%	0,7%	3,6%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura5***Porcentaje de la dimensión contenido y características de la tarea y la variable estrés laboral*

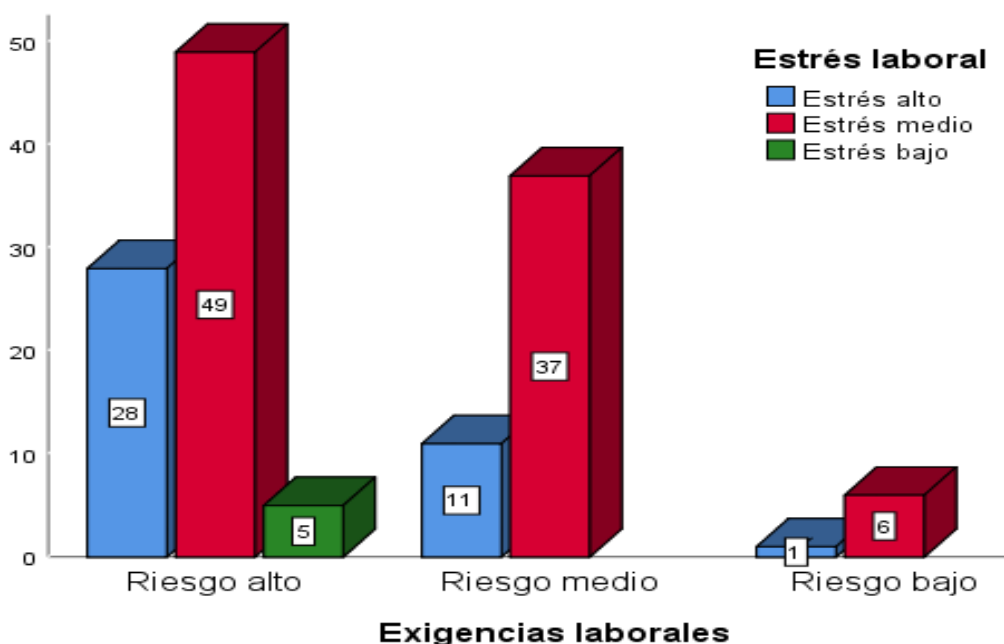
Fuente: Elaboración propia

Según los datos presentados en la Tabla 7 y Figura 5, los resultados obtenidos para la dimensión del contenido y las características de la tarea señalan que el 22,6% de los encuestados indicó un riesgo alto asociado a esta dimensión, mientras que el 73,7% de los participantes manifestó que dicha dimensión conlleva un riesgo de nivel medio y el 3,6% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. En consecuencia, se deduce que el contenido y las características de la tarea resultan en un riesgo psicosocial de nivel medio, lo que a su vez da lugar a la presencia de un estrés laboral de nivel medio entre los empleados de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA en Callao durante el año 2022.

**Tabla8***Nivel de la dimensión exigencias laborales y la variable estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo	
Exigencias laborales	Riesgo alto	Recuento	28	49	5	82
		% del total	20,4%	35,8%	3,6%	59,9%
	Riesgo medio	Recuento	11	37	0	48
		% del total	8,0%	27,0%	0,0%	35,0%
	Riesgo bajo	Recuento	1	6	0	7
		% del total	0,7%	4,4%	0,0%	5,1%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura6***Porcentaje de la dimensión exigencias laborales y la variable estrés laboral*

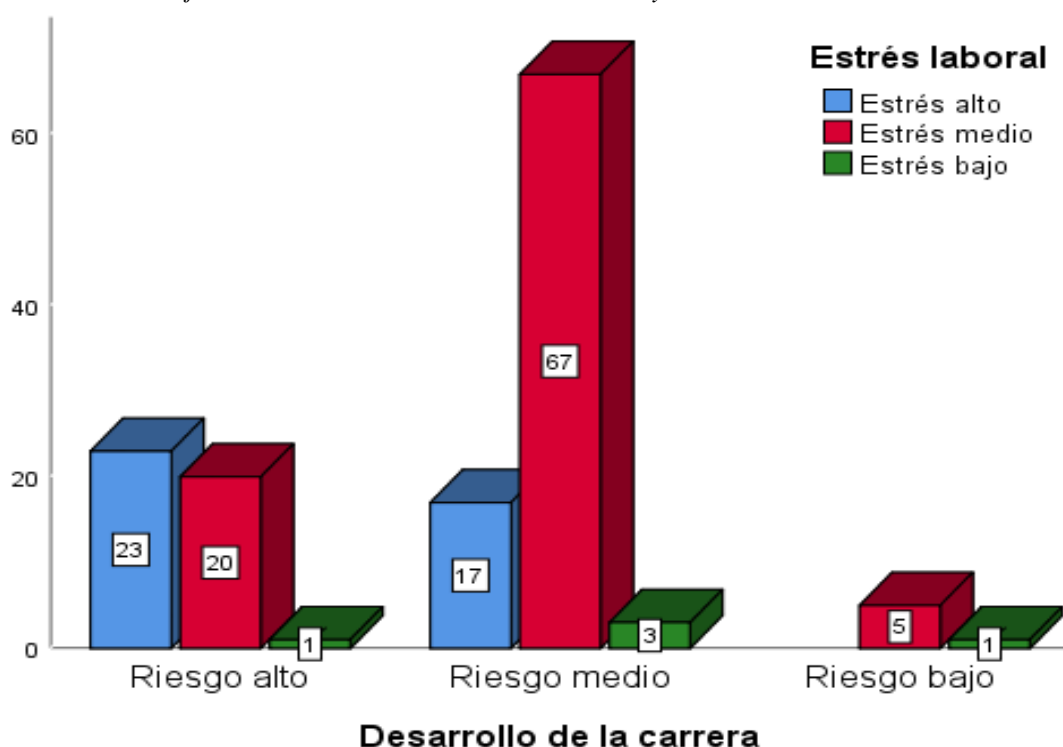
Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla8 y la Figura6, los resultados de la dimensión exigencias laborales, el 59,9% manifestaron que las exigencias laborales generan riesgo psicosocial alto, el 35,0% de encuestados indicaron que genera riesgo medio y el 5,1% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Por lo que concluye que las exigencias laborales generan riesgo psicosocial alto como consecuencia existe estrés laboral medio en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Tabla9***Nivel de la dimensión desarrollo de la carrera y la variable estrés laboral*

		Estrés laboral			Total	
		Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo		
Desarrollo de la carrera	Riesgo alto	Recuento	23	20	1	44
		% del total	16,8%	14,6%	0,7%	32,1%
	Riesgo medio	Recuento	17	67	3	87
		% del total	12,4%	48,9%	2,2%	63,5%
	Riesgo bajo	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	3,6%	0,7%	4,4%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura7***Porcentaje de la dimensión desarrollo de la carrera y la variable estrés laboral*

Fuente: Elaboración propia

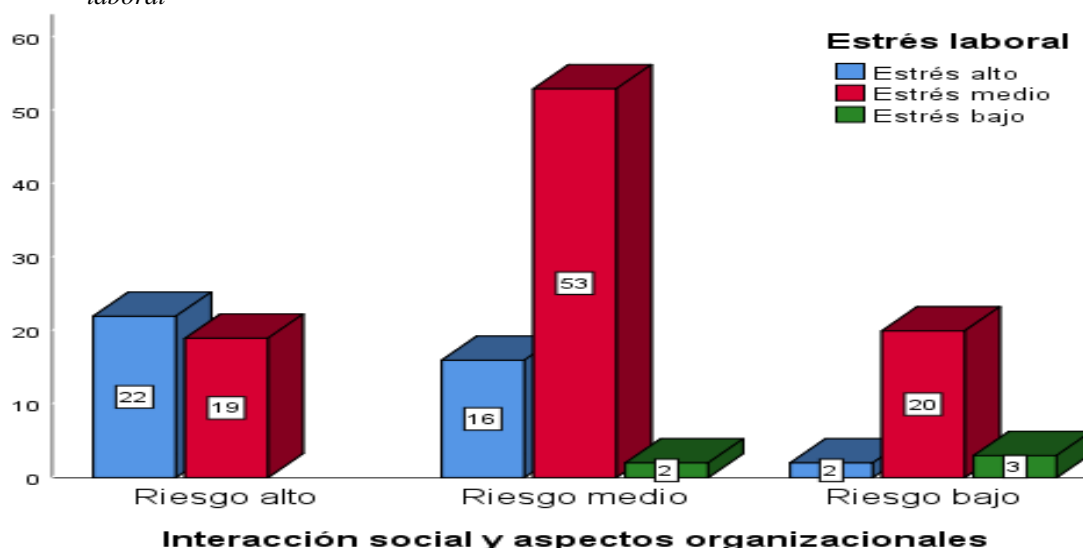
Según la Tabla9 y la Figura7, los resultados de la dimensión Desarrollo de la carrera, el 32,1% manifestaron que el desarrollo de la carrera genera riesgo psicosocial alto, el 63,5% manifestaron que genera riesgo medio y el 4,4% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Concluye que el desarrollo de la carrera genera riesgo psicosocial medio originándose estrés laboral medio en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.



**Tabla 10***Nivel de la dimensión interacción social y aspectos organizacionales y la variable estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo	
Interacción social y aspectos organizacionales	Riesgo alto	Recuento	22	19	0	41
		% del total	16,1%	13,9%	0,0%	29,9%
	Riesgo medio	Recuento	16	53	2	71
		% del total	11,7%	38,7%	1,5%	51,8%
	Riesgo bajo	Recuento	2	20	3	25
		% del total	1,5%	14,6%	2,2%	18,2%
Total		Recuento	40	92	5	137
		% del total	29,2%	67,2%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8***Porcentaje de la dimensión interacción social y aspectos organizacionales y la variable estrés laboral*

Fuente: Elaboración propia

Basado en la información presentada en la Tabla 10 y la Figura 8, se logró obtener resultados relacionados con la dimensión de interacción social y aspectos organizacionales, se observó que un 29,9% de los participantes indicaron que esta dimensión conlleva un nivel elevado de riesgo psicosocial, el 51,8% de encuestados indicaron que genera riesgo medio y el 18,2% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Por lo que concluye que la interacción social y aspectos organizacionales generan riesgo psicosocial medio como consecuencia existe estrés laboral medio en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

## 5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

**Tabla 11**  
*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	,398	137	,000
Estrés laboral	,398	137	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Conforme a los resultados que se presentaron en la tabla 11, cuando se hizo la prueba de normalidad, se optó por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta elección fue producto del tamaño de la muestra, que fue de 137 datos. También, para elegir la prueba estadísticamente correcta para contrastar las hipótesis, se siguió una norma específica en base a ciertos requisitos preestablecidos.

### Regla:

Si  $p > 0.05$  distribución normal.

Si  $p \leq 0.05$  distribución no normal.

Al aplicarla se observa que ambas variables tienen un valor de significancia menor a  $p=0.000$ , el cual es menor a 0.05. Por tanto, los datos provienen de una distribución no normal. Por lo tanto, para probar la hipótesis, opte por utilizar la correlación Rho de Spearman y siga los criterios establecidos en los siguientes pasos:

### Contrastación de hipótesis: *Hernández, 2003, p.532 baremos de interpretación*

*Escala de valores del coeficiente de correlación*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### 5.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**HG:** Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H0:** Los riesgos psicosociales **NO** se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 12**  
*Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral*

		Riesgos psicosociales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	1,000	,977**
	Estrés laboral	,977**	1,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Hubo una relación positiva muy alta entre las variables riesgo psicosocial y estrés laboral, con un valor Rho de 0,977(97,7%),  $p=0,001 < 0,05(5\%)$ . Esto significa que se apoya la hipótesis general y se descarta la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** Existe una significativa relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los empleados de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, ubicada en Callao en el año 2022.

### 5.1.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**HE1:** Las condiciones del lugar de trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H01:** Las condiciones del lugar de trabajo **NO** se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la  $H_0$

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la  $H_0$

#### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla 13**  
*Correlación entre condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral*

		Condiciones del lugar de trabajo		Estrés laboral
Rho de Spearman	Condiciones del lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,926
		Sig. (bilateral)		,000
		N	137	137
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,926	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión “condiciones del lugar de trabajo” y la variable “estrés laboral”, con un valor Rho de 0,926(92,6%),  $p=0,000<0,05(5\%)$ . Por lo tanto, se aceptó la Hipótesis Específica 1 y se rechazó la Hipótesis Nula.

**Conclusión estadística:** Las condiciones del lugar de trabajo guardan una relación significativa con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### 5.1.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**HE2:** La carga laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H02:** La carga laboral **NO** se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 14**  
*Correlación entre carga laboral y estrés laboral*

			Carga de trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,775*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,775*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva alta entre la dimensión carga laboral y la variable estrés laboral,  $Rho=0,775(77,5\%)$ ,  $p=0,000<0,05(5\%)$ . Esto lleva a la aceptación de la hipótesis específica 2 y al rechazo de la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La carga laboral guarda relación significativa con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### 5.1.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**HE3:** El contenido y características de la tarea laboral se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H03:** El contenido y características de la tarea laboral **NO** se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la  $H_0$

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la  $H_0$

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 15**

*Correlación entre contenido y características de la tarea y estrés laboral*

		Contenido y características de la tarea		Estrés laboral
Rho de Spearman	Contenido y características de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se observa una correlación positiva muy alta entre la dimensión contenido y características de la tarea y la variable estrés laboral, con un coeficiente Rho de 0,920(92,0%),  $p=0,000<0,05(5\%)$ . Por lo tanto, se confirma la aceptación de la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El contenido y las características de la tarea laboral están significativamente relacionados con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### 5.1.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

**HE4:** Las exigencias laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H04:** Las exigencias laborales **NO** se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 16**  
*Correlación entre exigencias laborales y estrés laboral*

		Exigencias laborales	Estrés laboral
Rho de Spearman Exigencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,883
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	137	137
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,883	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	137	137

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Hubo una correlación positiva alta entre la dimensión exigencias laborales y la variable estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,883(88,3%),  $p=0,000<0,05(5\%)$ , lo que llevó a la aceptación de hipótesis específicas. 4 y rechazo del supuesto original.

**Conclusión estadística:** Las exigencias laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

### 5.1.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

**HE5:** El desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H05:** El desarrollo de la carrera **NO** se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 17**  
*Correlación entre desarrollo de la carrera y estrés laboral*

		Desarrollo de la carrera		Estrés laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de la carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
Estrés laboral	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se observa una correlación positiva alta entre la dimensión de desarrollo de la carrera y la variable de estrés laboral, presentando un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,890(89,0%),  $p=0,000 < 0,05(5\%)$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.



### 5.1.7. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

**HE6:** La interacción social y aspectos organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**H06:** La interacción social y aspectos organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la  $H_0$

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la  $H_0$

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 18**

*Correlación entre interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral*

		Interacción social y aspectos organizacionales		Estrés laboral
Rho de Spearman	Interacción social y aspectos organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se encontró una correlación positiva alta entre las dimensiones de interacción social y aspectos organizacionales y la variable de estrés laboral. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.789(78.9%),  $p=0,000<0,05(5\%)$ , que lleva a aceptar la hipótesis específica 6 y rechazar la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La dimensión de interacción social y aspectos organizacionales presenta una relación significativa con el estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

## **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En esta sección se discuten los resultados, vinculando los hallazgos obtenidos con los objetivos generales de la encuesta. Se extrajeron conclusiones sobre las variables de riesgo psicosocial tras una encuesta a 137 personas, el 32,8% manifestaron que los riesgos psicosociales son altos, el 65% de los participantes reportó un nivel moderado de variables de estrés laboral, mientras que el 2,2% reportó un nivel bajo, el 29,2% de encuestados manifiestan estrés laboral alto, el 67,2% manifestaron estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo. Asimismo, al comparar las hipótesis se encontró una muy alta correlación positiva entre las variables riesgo psicosocial y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,977 (97,7%) y un valor p de 0,001. <0,05 (5%)). De lo anterior se concluyó que el riesgo psicosocial entre los empleados de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA en el Callao en 2022 estuvo asociado significativamente con el estrés laboral. Esta conclusión es diferente a la del estudio de Salgado, M. M. 2019), realizado en Pereira, Colombia, titulado “Relación existente entre factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en una muestra de conductores de una organización del sector de transporte ubicada en el municipio de Santa Rosa de Cabal”, las conclusiones indicaron que no se puede concluir que mayormente los conductores de la empresa sufrieran estrés laboral, aunque sí puede ser así en el día a día<sup>6</sup>.

De igual modo, se concuerda con los resultados de la investigación de Bohórquez, M. P. (2020) en Tunja, Colombia, titulado “Agresión y estrés laboral en conductores de transporte urbano en Tunja”, encuestando a 75 personas entre los 28 y 65 años de edad; concluye que el patrón de conducta agresiva que está especialmente relacionado con el Estrés Laboral en la categoría denominada “Síntomas de comportamiento social” es el que abarca los “Comportamientos”, lo que no solo se sustenta por coherencia empírica teórica, sino por correlación estadística significativa entre los dos instrumentos utilizados, lo cual coopera a dar respuesta a la pregunta problema<sup>7</sup>.

A continuación, se discuten los resultados relacionados con el primer objetivo específico, en el que se concluyó que, en cuanto a las condiciones laborales, el 58,4% de los participantes indicó que estas condiciones confieren un alto riesgo psicosocial, el 40,9% indicaron que genera riesgo medio y el 0,7% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, asimismo, al probar la hipótesis, existe una correlación muy alta positiva entre la dimensión condición de lugar de trabajo y la variable estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,926 (92,6%).  $p=0,000<0,05$  (5%). Por ende, se puede concluir que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral entre los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. Así mismo, se concuerda con Franco, L. R. (2021) que realizó una investigación en Bogotá, Colombia, titulado “Estrés laboral en personal de una entidad de tránsito y transporte durante el periodo 2020 -2021”, se puede observar que este sentimiento puede afectar el trabajo diario de los empleados, lo cual concuerda con que la “Organización Mundial de la Salud” mencionó en el año 2004 que el estrés laboral puede tener un efecto adverso en la salud mental. La aptitud de los trabajadores y la eficiencia de las organizaciones en las que trabajan<sup>8</sup>.

Continuando en la misma dirección, se procedió a exponer el análisis de los resultados vinculados al objetivo específico 2, en el cual se hallaron los siguientes resultados para la dimensión de carga laboral, el 59,1% manifestaron que la carga laboral genera riesgo alto, el 38% de encuestados indicaron que genera riesgo medio y el 2,9% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés

laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, de manera similar, al evaluar las hipótesis planteadas, se pudo establecer una correlación alta positiva entre la dimensión de carga laboral y la variable de estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,775 (77,5%) y un valor  $p=0,000<0,05$  (5%) esto lleva a la conclusión de que la carga laboral guarda una relación significativa con el estrés laboral en los empleados de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022 además estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Narváez, Y. M., Basante, Y. M., Zambrano, C. A., Hernández, E. L., y Salas, M. E. (2022) realizaron una investigación denominada “Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte público”, en Colombia, encuestando a 367 conductores, concluyendo los autores que el nivel de estrés de los conductores es alto en el sector de transporte público de Pasto - Colombia<sup>10</sup>. Así mismo, se concuerda con los resultados de Becerra, T. S., Bellido, B. I., y Miranda, F. (2021) realizaron un estudio en Perú titulado “Riesgo psicosocial y estrés laboral entre conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020”. Para el estudio se encuestó a un total de 436 personas. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa de baja intensidad entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral ( $r = 0,36$ ,  $p < 0,001$ ). Asimismo, hubo un bajo grado de asociación entre riesgo psicosocial y tipo de empresa ( $r = 0,37$ ,  $p < 0,001$ ). Se concluyó que efectivamente existe una relación entre estas dos variables<sup>11</sup>.

A continuación se muestra los resultados correspondientes al objetivo específico 3, donde se obtuvieron datos relacionados con las dimensiones de contenido y características de la tarea, el 22,6% manifestaron que el contenido y características de la tarea genera riesgo alto, el 73,7% de encuestados indicaron genera riesgo medio y el 3,6% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, asimismo al probar la hipótesis se encontró una muy alta correlación positiva entre el contenido dimensional y las características de las tareas y la variable estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,920 (92,0%),  $p=0,000<0,05$ (5%). Por ende, se infiere que existe una relación significativa entre el contenido y características de las tareas laborales y el estrés laboral entre los empleados de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA en el Callao en el año 2022. Así mismo, se concuerda con los resultados de Mamani, E. R. (2021) realizó una tesis en Juliaca, Perú,

titulado “Estrés laboral y riesgos psicosociales en moto taxistas de una empresa privada de transporte, Juliaca, 2021”, encuestando a 95 conductores de la empresa, concluyó que a medida que aumentaron las manifestaciones estresantes también aumentó la exposición a riesgos psicosociales, lo que podría llevar a la probabilidad de sufrir daños físicos y emocionales, afectando el bienestar y la seguridad laboral de los trabajadores<sup>12</sup>.

Además se presentó los resultados relacionados al objetivo específico 4, donde se obtuvo los resultados para la dimensión exigencias laborales, el 59,9% manifestaron que las exigencias laborales generan riesgo alto, el 35,0% de encuestados indicaron que genera riesgo medio y el 5,1% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, de manera similar, al contrastar las hipótesis se observó una correlación alta positiva entre la dimensión de exigencias laborales y la variable de estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,883 (88,3%) y un valor p de  $0,000 < 0,05$  (5%) esto conduce a la conclusión de que las exigencias laborales están significativamente relacionadas con el estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. También, se concuerda con los resultados de Tapia, A. E. (2021) realizó una tesis en Perú, titulado “Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021”, encuestando a 108 conductores, concluye que se establece en base a que se puede afirmar la existencia de una relación inversa entre los riesgos psicosociales y la calidad de la vida laboral en conductores pertenecientes a una empresa de transporte en Ate durante el año 2021<sup>14</sup>.

De manera similar, se llevó a cabo la discusión de los resultados correspondientes al objetivo específico 5, en la cual se obtuvieron los resultados para la dimensión de desarrollo de la carrera, el 32,1% manifestaron que genera riesgo alto, el 63,5% manifestaron que genera riesgo medio y el 4,4% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, de forma similar, a través del análisis de las hipótesis, se encontró una correlación alta positiva entre la dimensión de desarrollo de la carrera y la variable de estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.890 (89.0%) y un valor de  $p=0.000 < 0.05$  (5%) en consecuencia

se concluye que el desarrollo de la carrera está significativamente relacionado con el estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. De igual modo, se concuerda con los resultados de Flores, C. E. (2021) que realizó una tesis en Perú, titulado “relación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y la autopercepción de la salud en los colaboradores de una empresa de transportes de personal en Arequipa 2020”, encuestando a 86 colaboradores, concluye que la relación entre los riesgos psicosociales intra laborales y la autopercepción de salud de los empleados es directa y significativa con una  $Rho= 0.208$  y  $P =0.004$ ; comprobándose la hipótesis de la investigación<sup>13</sup>.

Por último se mostró la discusión de resultados relacionados al objetivo específico 6, donde se obtuvo por resultados para la dimensión interacción social y aspectos organizacionales, el 29,9% manifestaron que genera riesgo alto, el 51,8% indicaron que genera riesgo medio y el 18,2% indicaron que genera riesgo bajo frente a la variable estrés laboral, el 29,2% de encuestados manifestaron estrés laboral alto, el 67,2% estrés laboral medio y el 3,6% estrés laboral bajo, de manera similar, al contrastar las hipótesis, se observó una alta correlación positiva entre la dimensión de interacción social y aspectos organizacionales y la variable de estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ) de 0.789 (78.9%) y un valor de  $p=0.000<0.05(5\%)$  en resumen, se concluye que la interacción social y los aspectos organizacionales están significativamente relacionados con el estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. De igual modo, se concuerda con los resultados Bedoya, D. F., Paredes, M. J, y Díaz, S. N. (2021) realizaron una investigación en Colombia, titulado “evaluación de los riesgos psicosociales en conductores de transporte público de una empresa en Santander”, concluye que los riesgos psicosociales como las fatigantes horas de trabajo, la desigual relación entre exigencias laborales y recompensas, la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, el limitado tiempo de recreación y poco descanso fuera del trabajo, las relaciones familiares y el estrés son factores que deterioran el estado físico de los empleados, y también afectan la vinculación con compañeros y superiores, su productividad en la empresa y su proyecto de vida<sup>9</sup>. También, se concuerda con los resultados de Aguirre, N. M. (2021) realizó una investigación en Perú, titulado “factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en conductores de la empresa compañía minera Caraveli, 2021”.

Concluye que los riesgos psicosociales continuarán dando lugar a episodios de estrés laboral, teniendo un impacto considerable en el bienestar y la salud de los empleados, lo que representa una amenaza para su seguridad y bienestar general<sup>15</sup>.

## CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se concluye que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 1, se concluye que las condiciones del lugar de trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 2, se concluye que la carga laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 3, se concluye que el contenido y características de la tarea laboral se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 4, se concluye que las exigencias laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 5, se concluye que el desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

Respecto al objetivo específico 6, se concluye que la interacción social y aspectos organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.



## RECOMENDACIONES

A los directivos de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA que los hallazgos de este estudio sean difundidos a los trabajadores de la empresa para aumentar su conocimiento y conciencia como personas y trabajadores de la empresa a fin de reducir la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral (32,8% alto y 65,0 % medio).

A los Directivos de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA realizar monitoreo de higiene ocupacional a fin de mejorar las condiciones del trabajo que permitan mitigar el desarrollo del estrés laboral, presente con un 58,4% alto y 40,9% medio.

A los Directivos de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, realizar la evaluación de la carga laboral que está relacionada al estrés laboral de los trabajadores que muestran un 59,1 % alto y 38,0 % medio, buscando que sea beneficioso para todos los trabajadores de la empresa.

Se recomienda a los Directivos de la de Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA promover la adaptación teniendo en cuenta que el control del contenido y características de la tarea ocasionan estrés laboral en un 22,6% alto y 73,7% medio, para restablecer la salud mental de todos los trabajadores.

Al área de bienestar de la de Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, propiciar reuniones que permitan la retroalimentación para evitar el agotamiento emocional de los conductores y trabajadores que son la causa de estrés laboral según las exigencias laborales en las que manifiestan tener un 59,9% alto y 35,0% medio.

A los Directivos de la de Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA por intermedio de los profesionales psicólogos realizar talleres de manejo y evaluación del estrés laboral para reducirlo en los trabajadores de la empresa a fin de orientar para que tengan una mejor interacción social y aspectos organizacionales cuya presentación se encuentra con un 29,9% alto y un 51,8% medio.

Se recomienda a los directivos de la empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, elaborar programas de inducción, capacitación y de mitigación del estrés laboral teniendo en cuenta la relación del desarrollo de la profesión con el estrés laboral en los trabajadores de la empresa, cuyo resultado fue del 32,1% alto y 63,5% medio.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Becerra Sala, Bellido Lapa B, Miranda Monzón. Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020. Surco, Perú: 2021.
2. Mamani Chambi ER. Estrés laboral y riesgos psicosociales en mototaxistas de una empresa privada de transporte, Juliaca, 2021. Lima, Perú; 2021.
3. Salgado Osorio MM. Relación existente entre factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en una muestra de conductores de una organización del sector de transporte ubicada en el municipio de santa rosa de cabal. Pereira, Colombia;; 2019.
4. Aguirre Trujillo NM. “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en conductores de la empresa Compañía Minera Caraveli, 2021”. Lima, Peru;; 2021.
5. Bohórquez Cifuentes MP. Agresión y estrés laboral en conductores de transporte urbano en Tunja. Tunja, Colombia;; 2020.
6. Franco Herrera LR. Estrés laboral en personal de la Seccional Tránsito y Transporte durante el periodo 2020 -2021. Bogotá Colombia;; 2021.
7. Bedoya Luna DF, Paredes Caballero MJ, Diaz Rodriguez SN. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES DE TRANSPORTE PÚBLICO DE UNA EMPRESA EN SANTANDER. Colombia;; 2021.
8. Flores Gutierrez CE. Relación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y la autopercepción de la salud en los colaboradores de una empresa de transportes de personal en Arequipa 2020. Arequipa, Peru;; 2021.
9. Tapia Delgado AE. Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021. Lima, Peru;; 2021.
10. Roque Evangelista FR. “Riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el sistema de atención Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMU – MINSA) Febrero 2020”. Lima, Peru;; 2021.
11. Abanto Malaver YO. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Lima, Peru;; 2018.
12. Castro Sarco G, Arivilca Domínguez G. Plan de mitigación en los factores de riesgo psicosocial y ergonómico de los operadores interprovinciales en la empresa de transporte Turismo Escobar S.A.C. Lima –Perú. Lima, Perú;; 2020.

13. Llanquecha Cortez N, Marín Vega JE. Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018. Lima, Perú; 2018.
14. Peña Zapana VD. La influencia del estrés en el engagement en los operarios de almacén de tres empresas privadas de transporte y carga - 2020. Lima, Peru.; 2021.
15. CCOO. Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral. [Online].; 2014. Available from: <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/bolentin-estres-laboral.pdf>.
16. OSHA- EU. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [Online].; 2021. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.
17. CEPRIT. Centro de Prevención de Riesgos del trabajo. [Online].; 2015. Available from: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm).
18. Martínez Martínez L. Riesgos Psicosociales y Estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. 2020; 10(2): p. 301-321.
19. OIT. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Suiza.; 2019.
20. Bendezú Pérez V. Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. Tesis Posgrado. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019.
21. Valdez Betalleluz. La educación virtual y la satisfacción del estudiante en los cursos virtuales del Instituto Nacional Materno Perinatal 2017. Tesis posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
22. Google Forms. Google Forms. [Online]. [cited 2021 agosto 12. Available from: <https://docs.google.com/forms/u/2/>.
23. MTPE. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. 2014.
24. Gil Monte P. Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud ocupacional. Rev. Peru Med. Exp. Salud Publica. 2012; 29(2): p. 237-241.

25. Gutiérrez Strauss AM, Vilorio Doria JC. Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*. 2014; 30(1): p. 5-7.
26. Moreno Jiménez B, Báez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. ; 2010.
27. Seijas Solano D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Salud Pública*. 2019; 21(1): p. 102-108.
28. OSHA-EU. Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales. [Online].; 2021. Available from: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.
29. González M. OU, Molina V. RG, Patarroyo G. DF. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2019; 24(85).
30. Antonietti L, Ortiz Z, Esandi ME, Duré I, Cho M. Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Rev. Panam. Salud Publica*. 2020; 44(111).
31. OIT. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Organización Internacional del Trabajo; 2019.
32. Sebastián García O, Del Hoyo Delgado MA. La carga mental de trabajo. [Online].; 2015. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>.
33. Chirinos Araque YdV, Meriño Córdoba VH, Martínez de Meriño C. El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*. 2018 Enero-Junio;(84): p. 43-61.
34. Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*. 2018; 34(1): p. 197-209.
35. Santana Mora A. Exigencias laborales de los agentes de venta y servicio de pasaje y carga internacional por vía aérea. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. 2019;; p. 1-10.

36. Zuleta LA. Portafolio. [Online].; 2019. Available from: <https://www.portafolio.co/opinion/luis-alberto-zuleta-j/la-estrategia-de-privatizaciones-analisis-531436>.
37. Medrano G, Paredes M:RM., Ramirez E. Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. *Gaceta Científic.* 2021; 7(3): p. 109-114.
38. Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo.* 2018;(63): p. 178-186.
39. Cenpromype. Estructura Organizacional. Sistema de la Integración Centroamericana; 2020.
40. Ocampo Ulloa WL, Huilcapi Masacon NH, Cifuentes Rodríguez AF. La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento.* 2019; 3(4): p. 114-137.
41. López Figueroa JC. El concepto de territorio en el marco de la perspectiva organizacional. *Gestión y estrategia.* 2020;(58): p. 9-24.
42. Herranz Llorente N. RRHHDigital. [Online].; 2021. Available from: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/147231/Cinco-aspectos-relacionados-con-la-tecnologia-que-incrementan-el-estres-de-los-trabajadores#:~:text=Tecnoinseguridad.,una%20sensaci%C3%B3n%20de%20inseguridad%20laboral>.
43. Rojas Espinoza V. Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017. Tesis posgrado. Tarapoto, Perú.; 2018.
44. Espinoza Morán H, Artiaga Bolaños AV, Castro Guevara J. Cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies.* 2022; 3(2): p. 168-175.

45. Duran Seguel I, Gallegos M, Cabezas D. Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*. 2019; 40(40).
46. García García MD. Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*. 2020; 5(3): p. 850-864.
47. Altamirano Henderson E, Mauri Judith MM. Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Chiclayo, 2020. Tesis pregrado. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca; 2021.
48. García NL. Estudio sobre la relación entre el estrés laboral, la adicción a internet, la opinión sobre el ocio y la motivación hacia el ocio. Tesis pregrado. Universidad de La Laguna; 2021.
49. Api Plasencia VH. Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de supermercado Wong, año 2019. Trujillo.; 2019.
50. Chong González EG, Santamaría Mendoza EA, Díaz Bravo MdR. Aspectos organizacionales para emprendedores de negocios eficientes en Toluca. *Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Iberoamérica*. 2016; 3(5): p. 1-12.
51. ESAN. Conexión Esan. [Online].; 2018. Available from: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-plan-de-carrera-como-estrategia-organizacional#:~:text=Un%20plan%20de%20carrera%20es,manera%20conjunta%20con%20la%20empresa>.
52. Pereyra Leyria MF. Propuesta de un plan de carrera en el área de Finanzas de una. Tesis pregrado. Universidad de la Defensa Nacional ; 2018.
53. Sánchez Carlessi HH, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018.
54. Insst. ¿Qué es el tecnoestrés? [Online].; 2014. Available from: [https://www.insst.es/-/que-es-el-tecnoestres-#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20de%20E2%80%9Ctecnoestr%C3%A9s%E2%80%9D%20se,informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n%20\(TIC\)](https://www.insst.es/-/que-es-el-tecnoestres-#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20de%20E2%80%9Ctecnoestr%C3%A9s%E2%80%9D%20se,informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n%20(TIC)).

55. Diaz Castañeda KF, Vargas Salazar RE. El impacto del estrés en la productividad en el área de créditos Mi Banco semestre 2017 – I y una propuesta de mejora. Tesis pregrado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019.
56. Cutti Tello MI. El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021. Tesis pregrado. Huancayo: Universidad Continental; 2022.
57. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2016. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es).
58. OIT-OMS. Organización Internacional de Trabajo - Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2022. Available from: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>.
59. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México D.F.: Mc Graw Hill Education; 2014.
60. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. An Fac med. 2016; LXXVII(4): p. 365-371.
61. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2022. Available from: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/strengthening-intersectoral-collaboration-mental-health-psychosocial-support-brazil>.
62. OIT-OMS. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en conjunto con la OMS. [Online].; 1984 [cited 2022 mayo 20. Available from: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
63. Muñoz Rojas D, Orellano N, Hernández Palma H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente. 2018; XXI(40): p. 532-544.
64. OPS-OMS. Organización Panamericana de la Salud-Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2016. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973)

:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

65. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2022. Available from: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
66. Narváez Chaves AD, Basante Pantoja YM, Zambrano Guerrero CA, Hernández Narváez EdL, Salas Ibarra ME. Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte público. *psicología y salud*. 2022 mayo; XXXII(2): p. 351-362.
67. ISO. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. [Online].; 2021 [cited 2022 mayo 23. Available from: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>.
68. ISO. 45003:2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. [Online].; 2021. Available from: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>.
69. Sukalova. Changes In Work Of Truck Drivers From The Aspect Of Safety And Psychosocial Risks. 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development. 2020 june;; p. 658-667.
70. Espinoza Freire EE, Calva Nagua DX. La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*. 2020 Julio; XII(4): p. 333-340.



## ANEXO

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

**Tabla 19**  
*Matriz de consistencia*

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>X = Riesgos psicosociales</b>	<b>Enfoque</b>
¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?	Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	<b>Dimensiones</b> X1. Condiciones del lugar de trabajo X2. Carga laboral X3. Contenido y características de la tarea	<b>Cuantitativo</b> <b>Tipo de investigación</b> Básica <b>Nivel</b> Descriptivo-correlacional <b>Método</b> Hipotético-deductivo <b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Y = Estrés laboral</b>	<b>Población</b>
1.- ¿Cuál es la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?	1.- Describir la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	1.- Las condiciones del lugar de trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	X4. Exigencias laborales X5. Desarrollo de la carrera X6. Interacción social y aspectos organizacionales	210 personas entre conductores y cobradores de la empresa de transportes el Álamo de Santa Rosa SA, Callao.
2.- ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?	2.- Delimitar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	2.- La carga laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.	<b>Dimensiones</b> Y1. Clima organizacional Y2. Estructura organizacional Y3. Territorio organizacional Y4. Influencia del líder	<b>Muestra</b> 137 personas entre conductores y cobradores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao
3.- ¿Cuál es la relación entre el contenido y características de la	3.- Determinar la relación entre el contenido y características de			

<p>Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?</p> <p>5.- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?</p> <p>6.- ¿Cuál es la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022?</p>	<p>Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p> <p>5.- Determinar la relación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p> <p>6.- Describir la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p>	<p>4.- Las exigencias laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p> <p>5.- El desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p> <p>6.- La interacción social y aspectos organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.</p>	<p>El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 26.</p>
---	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla19**

*Matriz de elaboración del instrumento*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>X: Riesgos Psicosociales</b>	X1. Condiciones del lugar de trabajo	X1.1. Temperatura	1	Riesgo Bajo:18-42
		X1.2. Exposición a polvos, gases, solventes o vapores	2	Riesgo medio:43-66
		X1.3. Higiene y exposición a microbios	3	Riesgo alto:67-90
	X2. Carga laboral	X2.1. Exceso de trabajo y actividades	4	
		X2.2. Nivel de conocimiento	5	
		X2.3. Jornada de trabajo prolongado	6	
	X3. Contenido y características de la tarea	X3.1. Labores repetitivos, rutinarios y aburridos	7	
		X3.2. Problemas de comportamiento	8	
		X3.3. Desarrollo de habilidades	9	
	X4. Exigencias laborales	X4.1. Trabajo complejo y demasiada concentración	10	
		X4.2. Muchas horas de pie, sentado o en posturas incómodas	11	
		X4.3. Esfuerzo visual prolongado	12	
	X5. Desarrollo de la carrera	X5.1. Formación profesional	13	
		X5.2. Oportunidades de promoción	14	
		X5.3. Escaso apoyo en capacitación	15	
	X6. Interacción social y aspectos organizacionales	X6.1. Problemas con jefe inmediato e insatisfacción laboral	16	
		X6.2. Sistemas de control	17	
		X6.3. Problemas de comunicación y participación	18	
<b>Y: Estrés Laboral</b>	Y1. Clima organizacional	Y1.1. Claridad	19	Estrés bajo: 18-42
		Y1.2. Políticas generales	20	Estrés medio: 43-66
		Y1.3. Dirección y objetivo	21	Estrés alto: 67-90
	Y2. Estructura organizacional	Y2.1. Rendición de informes	22	
		Y2.2. Control sobre el trabajo	23	
		Y2.3. Respeto	24	

Y3. Territorio organizacional	Y3.1. Condición de control laboral	25
	Y3.2. Derecho a un espacio	26
	Y3.3. Incomodidad	27
Y4. Influencia del líder	Y4.1. Evento adverso	28
	Y4.2. Interés del jefe inmediato	29
	Y4.3. Confianza del jefe inmediato	30
Y5. Falta de cohesión	Y5.1. Colaboración	31
	Y5.2. Organización	32
	Y5.3. Presión	33
Y6. Respaldo del grupo	Y6.1. Respaldo del grupo	34
	Y6.2. Protección del grupo	35
	Y6.3. Ayuda del grupo	36

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos



#### VICERRECTORADO ACADÉMICO

#### ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

**Título: Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022**

La encuesta es anónima y se requiere afirmar la verdad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted puede marcar la opción respectiva con un "X" o con un aspa teniendo en cuenta la siguiente valoración:

1: NUNCA

2: OCASIONALMENTE

3: ALGUNA VEZ

4: FRECUENTEMENTE

5: SIEMPRE

Dimensiones	Vx: Riesgos psicosociales	1	2	3	4	5
Dx1 Condiciones del lugar de trabajo	1. Considera usted que la temperatura en su trabajo es adecuada					
	2. Cree usted que en el desarrollo de sus actividades está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores					
	3. Considera usted que existe mala higiene y está expuesto a microbios, virus del Covid-19, hongos e insectos					
Dx2: Carga laboral	4. Según usted tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
	5. Considera usted que las laborales que desarrolla no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					

	6. Cree usted que su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias incluso en su días de descanso					
<b>Dx3: Contenido y características de la tarea</b>	7. Considera usted que sus labores son repetitivos, rutinarios y aburridos					
	8. Según usted tiene problemas con el comportamiento de los compañeros y de los usuarios del servicio de transporte					
	9. Según usted su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
<b>Dx4: Exigencias laborales</b>	10. Considera usted que el desarrollo de su trabajo es complejo e involucra demasiada concentración					
	11. Considera usted que para el desarrollo de sus actividades tiene que permanecer por muchas horas de pie, sentado o en posturas incómodas					
	12. Según usted el desarrollo de sus actividades requiere esfuerzo visual prolongado					
<b>Dx5: Desarrollo de la carrera</b>	13. Considera usted que su labor y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles con las actividades que desarrolla					
	14. Cree usted que en su centro de labores las oportunidades para la promoción son limitadas					
	15. Según usted son escasos los apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
<b>Dx6: Interacción social y aspectos organizacionales</b>	16. Según usted tiene problemas en la relación con su jefe inmediato y se encuentra insatisfecho con el trabajo que desempeña					
	17. Considera usted que los sistemas de control del personal son incorrectos					
	18. Cree usted que existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo y que limitan su participación en la empresa					

**VICERRECTORADO ACADÉMICO**
**ESCUELA DE POSGRADO**
**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

**Título: Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022**

La encuesta es anónima y se requiere afirmar la verdad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted puede marcar la opción respectiva con un "X" o con un aspa teniendo en cuenta la siguiente valoración:

1: NUNCA

2: OCASIONALMENTE

3: ALGUNA VEZ

4: FRECUENTEMENTE

5: SIEMPRE

Dimensiones	Vy: Estrés laboral	1	2	3	4	5
<b>Dy1: Clima organizacional</b>	1. ¿Me estresa la falta de claridad en el trabajo en la empresa de transportes?					
	2. ¿Me estresa las políticas generales de la empresa que impiden mi buen desempeño?					
	3. ¿Me estresa la falta de dirección y objetivo de la empresa de transportes?					
<b>Dy2: Estructura organizacional</b>	4. ¿Me estresa tener que rendirle informes a mis jefes y compañeros de trabajo?					
	5. ¿Me estresa tener poco control sobre el ritmo trabajo?					
	6. ¿Me estresa que no me respeten ni a mis compañeros de trabajo?					
<b>Dy3: Territorio organizacional</b>	7. ¿Me estresa no estar en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?					
	8. ¿Me estresa la falta de un espacio privado en mi trabajo?					
	9. ¿Me estresa el que tenga que trabajar con otros miembros de otras unidades de trabajo?					

<b>Dy4: Influencia del líder</b>	10. ¿Me estresa que mi jefe inmediato no dé la cara por mí ante los directivos de la empresa de transportes?					
	11. ¿Me estresa que mi jefe inmediato no se preocupa por mi bienestar?					
	12. ¿Me estresa que mi jefe inmediato desconfíe de mi desempeño en el trabajo?					
<b>Dy5: Falta de cohesión</b>	13. ¿Me estresa que no sea parte de un grupo de trabajo que colabore estrechamente?					
	14. ¿Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado?					
	15. ¿Me estresa que mi equipo de trabajo me presione demasiado?					
<b>Dy6: Respaldo del grupo</b>	16. ¿Me estresa que mi equipo de trabajo no respalde mis metas?					
	17. ¿Me estresa que mi equipo de trabajo no me proteja ante las injusticias laborales de los directivos de la empresa de transportes?					
	18. ¿Me estresa que mi equipo de trabajo no me proporcione ayuda cuando lo requiero?					



## Anexo 04: Validación de expertos

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo, Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Alamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022



DR. PEDRO ANIBAL SOLIS CESPEDES  
DNI. 26601922

CODIGO ORCID: 0000-0002-7339-8721

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

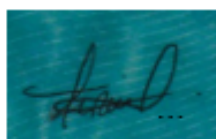
- 1.1. Apellidos y nombres del experto: TEMOCHE ROSALES CARLOS ALBERTO
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					32	60
TOTAL						92

Valoración cuantitativa (92x 0.20): 18.40

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada



Lima, junio 2022

DR. CARLOS ALBERTO TEMOCHE ROSALES  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6790-2840

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto SAM ZAVALA SILVANA YANIRE
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo parcial, Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

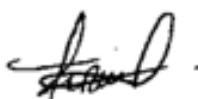
INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022.



.....  
DRA. SILVANA YANIRE SAM ZAVALA  
CODIGO ORCID: 0000-0001-5676-8914

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo, Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Alamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022



.....  
**DR. PEDRO ANIBAL SOLIS CESPEDES**  
 DNI. 26601922

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

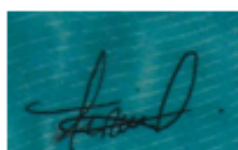
- 1.1. Apellidos y nombres del experto: TEMOCHE ROSALES CARLOS ALBERTO
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral.

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					32	60
TOTAL						92

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.40

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada



Lima, junio 2022

DR. CARLOS A. TEMOCHE ROSALES

CODIGO ORCID: 0000-0001-6790-2840

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: SAM ZAVALA SILVANA YANIRE
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo parcial, Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Alamo de Santa Rosa SA, Callao 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Augusto Ruben Corilloclla Cerron.
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Salud Ocupacional.
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral.

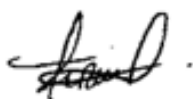
INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado apropiado con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado observables en conductas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

Valoración cuantitativa (94x 0.20): 18.80

Valoración cualitativa: Tiene alta validez

Opinión de aplicabilidad: Debe ser aplicada

Lima, junio 2022



.....  
**DRA. SILVANA YANIRE SAM ZAVALA**  
**CODIGO ORCID: 0000-0001-5676-8914**







## **Anexo 06: Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado**

Yo, \_\_\_\_\_ con DNI N° \_\_\_\_\_ autorizo que mis datos sean usados para completar el cuestionario, a fin de apoyar en el estudio titulado “Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022”.

Asimismo, comprendo que el objetivo del presente estudio es dar a conocer el nivel de riesgo psicosocial y la misma como puede generar estrés en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022. Por ello, reafirmo la autorización y firmo el consentimiento.

---

Lugar y fecha

---

Firma

**Anexo 07: Autorización de la institución donde se desarrollará la investigación**


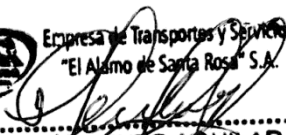
**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Yo, Decila Matienzo Aguilar identificada con DNI N° 42712677, en mi calidad de Gerente General de la empresa de Transportes y Servicios El Álamo de Santa Rosa S.A con RUC N° 20160150832, ubicada en la Provincia Constitucional del Callao;

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Augusto Ruben Corilloclla Cerron, identificado con DNI N° 40767678, egresado de la maestría en salud ocupacional de la Universidad Alas Peruanas, para que realice su trabajo de investigación (tesis) en la empresa que dirijo, titulado “Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022”, con la finalidad que pueda optar el grado académico de maestro.

Callao, 19 de Julio del 2022.

 Empresa de Transportes y Servicios  
"El Álamo de Santa Rosa" S.A.  
  
.....  
DECILA MATIENZO AGUILAR  
GERENTE GENERAL

Firma del representante de la empresa  
DNI: 42712677

## **Anexo 08: Declaración de autenticidad del plan de tesis**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS**

Por medio de la presente el que suscribe, Augusto Ruben Corilloclla Cerron, egresado de la Maestría en Salud Ocupacional de la Universidad Alas Peruanas, identificado con DNI N° 40767678, declaro expresamente que soy el autor del presente Plan de Tesis, el cual obedece plenamente a las investigaciones realizadas sobre Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa de Transportes El Álamo de Santa Rosa SA, Callao 2022.

En fe de ello, firmo la presente Declaración Jurada de Autenticidad de Tesis.

Atentamente,



---

**Augusto Ruben Corilloclla Cerron**

**DNI N° 40767678**