



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL  
ESTRÉS LABORAL EN CONDUCTORES DE LA EMPRESA  
COMPAÑÍA MINERA CARAVELI, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

**AGUIRRE TRUJILLO, NADYA MAYTE**

**ASESORA:**

**DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**DEDICATORIA:**

Este Proyecto de Investigación, va dedicado a Dios quien me ha dado la vida y la fortaleza para terminar este proyecto, a mis padres y hermano; por apoyarme y por estar en todo momento de mi vida, por su constancia y cooperación para con mi persona, doy gracias a ellos por ser parte de mis logros.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco profundamente a Dios, por guiarme en el sendero correcto de la vida, cada día en el transcurso de mi camino e iluminándome en todo lo que realizo. A mis padres, por ser un ejemplo para seguir adelante, por la fortaleza y apoyo que me brindaron día a día; y sobre todo agradecerme a mi misma porque nunca me rendí a pesar de las circunstancias y obstáculos que se presentaron para poder culminar este proyecto.

Agradezco infinitamente a toda mi familia por el apoyo brindado.

**ASESORA:**  
**DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Maria Hilda Cardenas de Fernandez

**Secretario** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**vocal** : Mg. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

## ÍNDICE

1. EL PROBLEMA .....	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	5
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.4. JUSTIFICACIÓN .....	7
1.4.1. TEÓRICA.....	7
1.4.2. METODOLOGÍA.....	7
1.4.3. PRÁCTICA.....	8
1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.5.1. TEMPORAL .....	8
1.5.2. ESPACIAL .....	8
1.5.3. RECURSOS .....	8
2. MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES .....	9
2.2. BASES TEÓRICAS .....	11
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	16
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	16
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	16
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	18
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	19

3.6 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	20
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
3.7.1. TÉCNICA .....	22
3.7.2. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS .....	22
3.7.3. VALIDACIÓN .....	24
3.7.4. CONFIABILIDAD .....	24
3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	24
3.9 ASPECTOS ÉTICOS.....	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO.....	26
4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	26
4.2. PRESUPUESTO .....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28
ANEXOS .....	34
ANEXO A. ....	35
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	35
ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	37

## RESUMEN

Los factores psicosociales seguirán generando situaciones de estrés laboral que se ha convertido en una de las problemáticas que mayor dificultad presentan en el ámbito de salud y seguridad, afectando de forma drástica el bienestar y la salud del personal, poniendo en riesgo su integridad y, con ello, afectando también a las organizaciones y al desarrollo económico de la sociedad. Por ello que nace esta investigación de como Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021. La metodología que se utilizara es el Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 para la Evaluación de Factores Riesgos Psicosociales contextualizada al ámbito peruano por Fiorella Espíritu en el año 2017 y en la que se consideran cinco dimensiones: el trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencias psicológicas, las compensaciones, el apoyo social y calidad de liderazgo y la doble presencia. En el caso del estrés laboral, se tomará como referente el Test para medir el estrés laboral – Cuestionario de Problemas Psicosomáticos adaptado por Augusta Hurtado en el año 2018 y que está compuesto por la dimensión problemas psicosomáticos.

Palabras Clave: Factores Psicosociales; Estrés laboral, Salud

## **ABSTRACT**

Psychosocial factors will continue to generate work stress situations that have become one of the most difficult problems in the field of health and safety, drastically affecting the well-being and health of staff, putting their integrity at risk and, with this, also affecting organizations and the economic development of society. That is why this research was born on how to Determine how psychosocial factors are related to work stress in drivers of the Compañía Minera Caravelí, 2021. The methodology that will be used is the SUSESO - ISTAS 21 Questionnaire for the Evaluation of Contextualized Psychosocial Risk Factors to the Peruvian environment by Fiorella Espíritu in 2017 and in which five dimensions are considered: active work and skill development, psychological demands, compensation, social support and quality of leadership and dual presence. In the case of work stress, the Test to measure work stress - Psychosomatic Problems Questionnaire adapted by Augusta Hurtado in 2018 and which is composed of the psychosomatic problems dimension will be taken as a reference.

Keywords: Psychosocial Factors; Work stress, Health

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La globalización, caracterizada por el incremento de actividades económicas a nivel mundial y la eliminación de barreras para el comercio y la transferencia de diversos bienes, servicios y capitales, ha generado múltiples y drásticos cambios a nivel mundial ampliando las oportunidades de desarrollo (1), pero ejerciendo también diversas presiones en las condiciones de trabajo, que exponen al ser humano (2) a una serie de factores psicosociales que lo afectan en los aspectos fisiológicos y psicológicos que se traducen en estrés laboral o en accidentes que ponen en riesgo la propia vida (3). Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el estrés, los accidentes laborales, las extenuantes jornadas de actividad laboral y las enfermedades asociadas a esta decantan en el fallecimiento de 374 000 000 de trabajadores a nivel global (4).

Así también, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la exposición a riesgos laborales, se considera una epidemia silenciosa, convirtiéndose en la principal causa de las enfermedades profesionales. Así también indica que las actividades que involucran un mayor número de pérdidas humanas en el ejercicio de sus labores son la minería, la construcción, el transporte y la agricultura. Países Europeos establecieron un aproximado entre 300 a 500 casos de estrés laboral por cada 100 000 trabajadores, 40% de esos trabajadores presentaron alguna enfermedad crónica, El 10% presentaron invalidez y el 1% fallecieron. La OIT indica que hay una prevalencia de 8000 casos por cada 100 000 trabajadores. Las actividades que mayor número de personas fallecidas tienen son: las mineras, las construcciones, el transporte y la agricultura. (5).

A nivel de Latinoamérica, son diversos los estudios que señalan un crecimiento permanente del estrés laboral, siendo Argentina uno de los más perjudicados con esta problemática de salud, Argentina, realizaron un estudio a 100 empleados donde se determinó que el 65% sufrían de

estrés laboral. La Asociación Mexicana de Estrés, reportó que los trabajadores presentan altos niveles de estrés, el 54% sufrió estrés; es decir 52 millones de personas lo padecieron. Realizaron un estudio en México a 6000 empresas, donde la Asociación reporta a México en el 7mo lugar en la tabla de estrés laboral. 2017 México ocupó el 1er lugar a nivel mundial superando a China y EEUU, respecto a esta problemática (6).

En el Perú, de acuerdo a la empresa Regus, el 33% de personas presentan problemáticas de estrés, siendo uno los factores que más influyen en esta condición el trabajo con un 61%. Así también, señalaron que el 78% de trabajadores de una muestra total de 4000 trabajadores han tenido estrés, debido al exceso de la carga laboral, a reuniones u exigencias inherentes a la función que realizan (7).

A la fecha, son escasos los estudios peruanos que aborden cifras respecto a los riesgos psicosociales que generan estrés laboral, a pesar de la existencia de la Ley N° 29783, denominada Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Norma correspondiente aprobada por D.S. N° 005-2012-TR, en la que se resalta la presencia de estos factores como sinónimo de riesgos que se deben prevenir para que no afecte la salud de las personas. En esta línea, es importante destacar que un 80% de los accidentes que se suscitan en el trabajo tienen como principal causa factores asociados al comportamiento del ser humano (8).

En el ámbito local, se ha encontrado el caso de los conductores de la Compañía Minera Caravelí, cuya carga laboral y exigencia propias de sus funciones generan una serie de factores psicosociales que derivan en estrés laboral, situación que es necesario conocer con mayor profundidad, a fin de tomar decisiones que conlleven a reducir los niveles de esta problemática. Cabe considerar aquí; que de acuerdo a la OMS, la minería y el transporte son justamente las actividades más proclives a presentar problemáticas de estrés laboral (5).

De continuar así, los factores psicosociales seguirán generando situaciones de estrés laboral que se ha convertido en una de las problemáticas que mayor dificultad presentan en el ámbito de salud y seguridad, afectando de forma drástica el bienestar y la salud del personal, poniendo en

riesgo su integridad y, con ello, afectando también a las organizaciones y al desarrollo económico de la sociedad (9).

Conviene tener en cuenta aquí que los factores psicosociales que afectan a los conductores, se encuentran directamente asociados al ámbito en el que desempeña la actividad laboral y a las condiciones ambientales existentes. Así, se pueden considerar aquí desde la manipulación o transporte de agentes químicos, físicos o biológicos, hasta los procedimientos que se establecen, las relaciones humanas, las tareas encomendadas, entre otros que pueden generar afecciones en su salud y, por ende, en el desempeño de su labor (10).

De ahí la relevancia de esta propuesta de investigación, ya que permitirán determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, a fin de conocer cuáles es la situación actual y, a partir de ello, tomar las acciones necesarias para optimizar las condiciones de trabajo de este grupo de colaboradores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?
2. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?

3. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?
4. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?
5. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.
2. Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.
3. Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.
4. Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

5. Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

El estudio está centrado en la problemática de los factores psicosociales y cómo se relacionan con el estrés laboral en conductores de una empresa minera, temática de suma relevancia pues, los estudios respecto a estas variables en la unidad de estudios seleccionada, ha sido poco tratada, especialmente en el contexto nacional. En esa línea este trabajo se constituirá en un aporte que contribuirá a llenar los vacíos del conocimiento existentes, convirtiéndose así en un interesante referente.

### **1.4.2. Metodología**

Se resalta su contribución para consolidar la línea de investigación centrada en enfermería en salud ocupacional, así como el aporte que significa para el estudio la utilización del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 para la Evaluación de Factores Riesgos Psicosociales contextualizada al ámbito peruano por Fiorella Espíritu en el año 2017 y en la que se consideran cinco dimensiones: el trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencias psicológicas, las compensaciones, el apoyo social y calidad de liderazgo y la doble presencia. En el caso del estrés laboral, se tomará como referente el Test para medir el estrés laboral – Cuestionario de Problemas Psicosomáticos adaptado por Augusta Hurtado en el año 2018 y que está compuesto por la dimensión problemas psicosomáticos.

### **1.4.3. Práctica**

Con respecto a la justificación práctica, se destaca la riqueza que comporta la socialización de los resultados que se obtengan a través de la aplicación de los instrumentos respectivos, a nivel directivo y con el personal enfermero dedicado a velar por la integridad física y mental de los conductores de la unidad de estudio en el que se desarrolla la investigación, a fin de optimizar las condiciones de trabajo a las que se rigen a la fecha y, con ello, asegurar su bienestar psicológico, fisiológico y mental, aspectos que redundarán en un mejor desempeño dentro de la referida institución.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El periodo de estudio para efectos de esta investigación se ubica entre noviembre del año 2020 y el mes de junio del año 2021.

### **1.5.2. Espacial**

El ámbito en el que se desarrollará el trabajo es la Compañía Cía. Minera Caravelí.

### **1.5.3. Recursos**

Para desarrollar el estudio, se considerarán recursos humanos y materiales que permitan un adecuado diseño y ejecución del trabajo, aspectos que serán financiados exclusivamente por la investigadora.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Morales(11), en el 2019 realizó una investigación en Chile, donde tuvo como objetivo de establecer los factores de riesgo psicosociales, carga mental y estrés laboral de los conductores de buses interurbanos de la provincia del Bío Bío, tienen influencia sobre el estrés en los trabajadores. “El estudio fue un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 31 conductores. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Se concluyó que un porcentaje de 32,2% de los conductores se encuentra afectado por estrés, aunque las causas no están asociadas a los referidos factores”.

Lavarello(12), el 2017 realizó una investigación en Santiago de Chile, que tuvo como objetivo describir los niveles que presentan los factores psicosociales en una muestra de trabajadores de la empresa de transportes de Santiago de Chile. “El estudio fue un diseño no experimental, de tipo transversal descriptivo. La población estuvo conformada por 290 personas (186 hombres y 106 mujeres). El instrumento que se utilizó fue el ISTAS-21 en su versión breve, concluyendo que los riesgos más resaltantes fueron apoyo social, el desarrollo de habilidades y el trabajo activo con un  $t=3,112;p=0,002$ ) y en el trabajo activo, doble presencia y apoyo social fue de ( $t=2,158;p=0,032$ ), de esta forma se puede señalar que sí existen factores de riesgo psicosociales en conductores a la organización de transporte sujeta a estudio”.

Gonzales, et, al.(13),en el 2016 realizaron una investigación en Colombia, donde tuvo como objetivo analizar la relación de los factores psicosociales, estrés y Síndrome de Burnout en trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A. “El diseño de estudio fue correlacional de corte transversal, no experimental – ex post facto. Se contó con la participación de 113 conductores de la unidad de estudios elegida. Se empleó como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la capacitación, las recompensas, las demandas del ambiente y el esfuerzo físico, fueron los riesgos más resaltantes. El factor con mayor nivel fue el correspondiente a demandas de trabajo con el 50,4%. Así también hubo riesgo muy bajo en

37,7% de trabajadores, riesgo bajo en el 23,9%, riesgo medio en el 15,9%, riesgo alto en el 18,6% y 8,8% en riesgo muy alto. Se comprobó la relación entre variables”.

Castro, et, al.(14), en el 2020 en la ciudad de Lima, realizaron una investigación que tuvo como objetivo evaluar los efectos del plan de mitigación en los factores de riesgo psicosocial y ergonómico de los operadores interprovinciales de la empresa de transporte Turismo Escobar S.A.C. Lima – Perú. “El estudio fue observacional. El instrumento de medición utilizado para la etapa inicial (pre-test) y posterior (post-test) fueron el Método REBA y SUSES ISTAS 21. Participaron 24 conductores. Se concluye que los niveles de riesgo bajaron en la etapa post test, encontrando un nivel bajo de riesgo en el 54,2%, un riesgo medio en el 33,3% y riesgo alto en el 12,5%, con lo cual se concluyó que el plan de mitigación tuvo eficacia en la reducción de los riesgos psicosociales y ergonómicos”.

Ayala(15),11 en el 2019, en Lima, realizaron una investigación que tuvo como objetivo establecer factores de riesgo psicosocial que inciden en conductores de transporte terrestre de carga sobredimensionada de la empresa Transportes Acoinsa S.A.C. “La investigación fue cuantitativa, explicativa y transversal no experimental. La muestra fue de 66 conductores y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se concluyó que los factores que se constituyen en riesgos psicosociales fueron psicológico y apoyo que explican la variabilidad del 53,6% de riesgo”.

Miranda(16), el 2018 en Cusco, realizaron una investigación que tuvo como objetivo Identificar el nivel de estrés laboral en conductores de la empresa de transporte público de la ciudad de Cusco con alta siniestralidad. “El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal. La muestra fue de 78 conductores a quienes se les aplicó un cuestionario. Se concluyó que existe un nivel moderado en la variable estrés en 42,3% de los trabajadores, mientras que el 39,7% tiene un nivel alto”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Factores psicosociales**

Las condiciones laborales han ido cambiando rápidamente en los últimos años. Si bien antes, lo principal que se preocupaban las empresas era la seguridad física de la gente, en los últimos tiempos ha cambiado ya que se ha instaurado la importancia de factores no solo físicos en las condiciones que debe tener un trabajo, sino que también en las condiciones que ayudan a tener un bienestar y una buena calidad de vida (17)

Estos factores se pueden definir como las características propias a determinadas características laborales que afectan la salud de las personas que laboran mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos que se conocen como estrés (3).

En el ambiente laboral, existen diversos factores de riesgo que se asocian a la aparición de enfermedades ocupacionales, lo cual se da con el tiempo y estos van influyendo progresivamente en el deterioro de la integridad de la salud de los trabajadores. Uno de los factores más importantes son los riesgos psicosociales que se asocian por presentar una tensión psicológica crónica si es que no es detectado a tiempo, ya que esto influye en la aparición de estrés de tipo laboral; también debemos de considerar como un factor relevante es el estrés por la sobrecarga laboral, esto se da debido a la presión de tiempo con la que cuenta los conductores para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Al respecto, es necesario señalar que su impacto puede generar problemáticas tan nocivas que incluso pueden llegar al fallecimiento del trabajador, situación que ha llevado a los diversos organismos internacionales a tomar una serie de acciones que contribuyan a reducir su presencia, pues no solo afecta a las personas, sino a la sociedad en su conjunto (18).

Por otro lado, los riesgos psicosociales también son definidos como el conjunto de condiciones asociadas con la entidad u organización en la que se labora, procedimientos, tareas y métodos de trabajo, considerando también las relaciones entre los colaboradores y el personal directivo,

situaciones que de ser excesivamente prolongadas pueden incrementar la factibilidad de experimentar tensión que, al acumularse se convierte en el generador de trastornos de salud, afectando la productividad (19).

## **Dimensiones de los factores psicosociales**

### **Exigencias psicológicas**

Es la relación que existe entre el volumen de actividad laboral y el tiempo disponible para llevarlo a cabo. En ese sentido, si el tiempo no es suficiente, las altas demandas se manifiestan en ritmos laborales acelerados, imposibilitando tener el trabajo al día o generando acumulación de las labores; también puede suscitarse la figura contraria. Asimismo, se pueden definir como la tensión o desgaste que se da en la persona a nivel emocional debido a la realización de sus labores (20).

### **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Según el modelo de Karasek, el trabajo activo, se caracteriza por presentar exigencias muy elevadas en el desarrollo de sus actividades laborales (21). Está referido a la relevancia y la satisfacción que generan en un trabajador la realización de su trabajo, tanto a nivel personal como profesional (20). El trabajo activo y el desarrollo de las habilidades, se denomina autonomía y esencia que presenta un trabajador para decidir sobre sus horarios, su ritmo, métodos, variedad, iniciativa y sobre la calidad laboral, etc.(22)

### **Apoyo social y calidad de liderazgo**

Se refiere a la forma de ayuda requerida en función a un momento específico, mientras que la calidad de liderazgo está referida al papel que cumple la plana directiva a fin de asegurar el desarrollo de la persona, el bienestar y la motivación de los colaboradores (20). Según Suseso, el apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo es moderadora de los efectos de las

exigencias psicológicas en el trabajo y del Trabajo activo y desarrollo de habilidades y también se relaciona con elementos de liderazgo. (22)

El apoyo social que debe brindar la empresa es de suma importancia ya que busca el equilibrio entre el colaborador y la empresa, brindando estabilidad según los factores que acondicionan al trabajador.

### **Compensaciones**

Se constituyen en el reconocimiento, retroalimentación y valoración que se da de manera explícita por la realización del trabajo (20).

Al referirnos de las Compensaciones laborales, incluyen (jornales, salarios, sueldos, viáticos, beneficios como: comedores, planes de retiro privado, e incentivos como premios y gratificaciones. Las compensaciones como sueldos, salarios y prestaciones, es la gratificación que reciben los trabajadores a cambio de su labor, esta actividad permite que la empresa satisfaga las necesidades de los colaboradores, atrayendo y reteniendo las necesidades de los recursos humanos que necesita la empresa.(23)

### **Doble presencia**

De acuerdo al Modelo ISTAS21 (CoPsoQ) esta dimensión está referida a las desigualdades que aún persisten en la actualidad entre el género femenino y masculino, en relación a la carga laboral, generando manifestaciones diferentes en la salud de ambos géneros (20). La Doble presencia mide la preocupación que presenta el trabajador para poder cumplir las tareas propias laborales y domésticas, porque lo que se puede desarrollar parcialmente, a esto se le denomina como interferencia trabajo-familia".(22)

#### **2.2.2. Estrés laboral**

El estrés laboral, es un fenómeno que se presenta en todas las organizaciones, producto de la sobrecarga laboral que presentan los trabajadores, cuando la carga de trabajo demandan mayores

esfuerzos físicos y mentales que generan reacciones negativas a nivel mental, corporal y emocional. (24)

El estrés es definido también como un conjunto de respuestas fisiológicas, comportamentales tanto emocionales como cognoscitivas; que se dá por el proceso de adaptación ante las demandas externas que se presentan en condiciones individuales, intralaborales y extralaborales, y estas se denominan como factores de riesgo psicosocial, que acondiciona a la persona antes sus recursos de afrontamiento a sus respuestas fisiológicas insuficientes. (25)

El mundo actual comporta una serie de modificaciones en la forma de vida y en el ritmo de las acciones que se efectúan. En ese camino, el ámbito laboral se tornado en un espacio sumamente demandante, en el que muchas veces existen horario de entrada, pero no de salida. Ello, sumado a las diversas condiciones y factores que se han ido detallando en párrafos previos se convierte en generador de múltiples situaciones de estrés que pueden decantar en resultados poco auspiciosos.

De ahí que se defina al estrés como un estado que causa diversas sensaciones físicas poco agradables, que involucran tanto factores cognitivos como factores emocionales, que pueden producir cansancio o la reducción del deseo de seguir laborando (26).

De ahí la relevancia de cuidar el ambiente y las condiciones de trabajo, pues existen una serie de elementos en el entorno laboral que pueden ocasionar riesgos psicosociales que redundan en estrés laboral, entendido como el conjunto de reacciones que se suscitan a nivel emocional, cognitivo, fisiológicos y comportamental frente a algunos aspectos que se consideran nocivos o adversos en el entorno laboral (27).

Estas definiciones tienen similitud con aquellos criterios planteados por la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que concibe a la variable estrés laboral como reacciones emocionales y físicas que se suscitan si los requerimientos de la actividad requerida no están a la par de las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores (28).

## **Dimensión del estrés laboral**

### **Problemas psicosomáticos**

Los problemas psicosomáticos están relacionados con la medicina psiquiátrica que se relacionan con el estrés, como por ejemplo (trastornos musculoesqueléticos, cefaleas, dolores óseos, etc), problemas gastrointestinales y alteración del sueño, etc. No todas estas enfermedades se pueden atribuir a enfermedades psiquiátricas. Los problemas psicosomáticos se pueden dar en 2 principios; multifactorial que se relaciona con factores de personalidad, género, apoyo social, autoestima, ansiedad y depresión, etc. El segundo principio es multidisciplinar donde luego es la vinculación con el médico psiquiatra y/o psicólogo. (29)

Como se ha referido en los ítems previos, el estrés laboral y, específicamente en los conductores, puede manifestarse de diversas formas, en algunos casos vulneran la salud de las personas, definida como el bienestar que logra el ser humano de manera integral, considerando los componentes físicos, sociales y mentales, erradicando el mito que sustenta que solo hay salud si no existen afecciones o enfermedades (28).

Tomando en cuenta estos criterios se puede señalar que la presencia de cualquier elemento o factor que perturbe la sensación de bienestar constituye una problemática de salud. En este camino, los trastornos psicosomáticos implican una amplia gama de alteraciones, pero para efectos de esta investigación solamente se considerará como la presencia de factores del entorno, inclusive de acción intermitente que generan algún tipo de modificación en el estado del organismo de una persona y en sus procesos a nivel cerebral (30).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

#### **Hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Cía. Compañía Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Cía. Compañía Minera Caravelí, 2021.

### **Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

### **Hipótesis específica 4**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

### **Hipótesis específica 5**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí, 2021

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se empleó el método hipotético deductivo, pues hará uso de las hipótesis, verificándolas y contrastándolas, a través de programas estadísticos, con la finalidad de generalizar los resultados obtenidos durante el proceso investigativo (31).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque escogido para este trabajo es el cuantitativo, ya que se pretende realizar el contraste de las diferentes teorías que sustentan la problemática de estudio tomando en cuenta la formulación de hipótesis que emanan de su misma esencia, siendo un requerimiento necesario la determinación de una parte que represente a la población y que se obtiene de forma aleatoria o discriminada (32).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El diseño se centra en la investigación básica, ya que está orientado a dar una explicación de la realidad, con el fin de encontrar principios generales que proporcionen un espectro más amplio del estudio para enriquecer la teoría existente (33).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Será descriptivo correlacional sin intervención o no experimental, pues se busca describir la problemática de investigación y será de corte transversal porque permitirá brindar una descripción del fenómeno tal como se presentan en un tiempo y espacio determinados, con el objeto de dar a conocer las propiedades centrales que ayuden a medir y evaluar las diferentes dimensiones y componentes (34).

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

#### **Población**

La población se constituye en toda la unidad de análisis que componen una problemática o fenómeno de investigación y que se requiere cuantificar para desarrollar el trabajo compuesto por un conjunto “N” de participantes que tienen determinadas características en común (34).

Desde esa perspectiva, la población estará compuesta por 80 conductores de la Empresa Compañía Cía. Minera Caravelí.

#### ***Criterios de inclusión.***

- Ser conductores de la misma empresa por un periodo de trabajo mínimo de 1 año
- Encontrarse en actividad laboral
- Aceptar participar del estudio.
- Que sepan leer y escribir
- Edad entre 35 y 60 años
- Sexo Masculino
- Conductores que manejen volquetes de 90 toneladas
- Que tengan la categoría de breveté AIIIC

#### ***Criterios de exclusión.***

- Se excluirán de la investigación a los conductores que tengan un periodo de trabajo menor a 1 año.
- Que no se encuentren en actividad
- Que no acepten participar de la investigación
- Que no sepan leer ni escribir
- Menores de 35 años y mayores de 60 años
- Conductores que manejen volquetes de menor tonelaje
- Conductores que no tengan la categoría de breveté AIIIC

### 3.6 Variables y Operacionalización de variables

#### Variable 1: Factores Psicosociales

**Definición Operacional:** características propias a determinadas condiciones de trabajo que pueden afectar la salud de los conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos que se medirán a través de cinco dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, exigencias psicológicas, doble presencia y compensaciones.

#### Matriz de operacional de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o Rango)
1. Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas. Exigencias psicológicas cognitivas. Exigencias psicológicas emocionales. Exigencias psicológicas de esconder emociones. Exigencias psicológicas sensoriales.	<b>Ordinal</b>	(4) Muy favorable 76 - 100 (3) Favorable = 51 - 75 (2) Desfavorable = 26 - 50 (1) Muy desfavorable = 1 - 25
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia. Posibilidad de desarrollarse en su actividad laboral. Control del tiempo laboral Percepción de su labor Identificación con la organización		
3. Apoyo social y calidad de liderazgo	Definición de los roles Solución de conflictos Calidad del liderazgo. Relación con la alta dirección Relaciones con las personas del entorno laboral		
4. Compensaciones	Falta de seguridad respecto a su contrato laboral Falta de seguridad con respecto a las actividades asignadas Estima.		
5. Doble presencia	Cargas familiares Preocupación por las cargas de familia		

## Variable 2: Estrés Laboral

**Definición Operacional:** estado que causa diversas sensaciones físicas poco agradables, que involucran tanto factores cognitivos como factores emocionales, que pueden producir cansancio o la reducción del deseo de seguir laborando en los conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, que se medirán a través de la dimensión problemas psicosomáticos.

### Matriz operacional de la variable 2

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>	<b>ESCALA VALORATIVA (Niveles o Rango)</b>
Problemas psicosomáticos	Evidencia nivel de estrés que tiene la persona	<b>Ordinal</b>	Sin estrés = 0 a 24 Estrés bajo = 25 a 36 Estrés medio = 37 – 48 Estrés alto = 49 a 60

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

#### **3.7.1. Técnica**

Lavarello(12), en el 2017 en la ciudad de Santiago de Chile, realizo un estudio que tuvo como objetivo describir el nivel de factores psicosociales en trabajadores una empresa de transporte, donde empleó la técnica de la encuesta, instrumento fue el cuestionario. Desde esa perspectiva, para variable factores psicosociales se empleará el Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 de Evaluación de Factores Riesgos Psicosociales, contextualizado para el ámbito peruano por Fiorella Espíritu en el año 2017 y en la que se consideran cinco dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, exigencias psicológicas, doble presencia y compensaciones. Para el estrés laboral, se tomará como referente el Test para medir el estrés laboral – Cuestionario de Problemas Psicosomáticos adaptado por Augusta Hurtado en el año 2018 y que está compuesto por la dimensión problemas psicosomáticos.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Ficha técnica del cuestionario 1**

Lavarello(12), en el 2017 en la ciudad de Santiago de Chile, realizo un estudio que tuvo como objetivo describir el nivel de factores psicosociales en trabajadores una empresa de transporte, donde empleó la técnica de la encuesta, instrumento fue el cuestionario SUSESO – ISTAS 21 de Evaluación de Factores Riesgos Psicosociales, contextualizado para el ámbito peruano por Fiorella Espíritu en el año 2017.

Duración: 30 minutos

Aplicación: conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí

### **Descripción:**

El cuestionario contiene 20 preguntas cerradas y se ha organizado en cinco dimensiones:

- a) exigencias psicológicas (5 ítem);
- b) trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 ítem);
- c) apoyo social y calidad de liderazgo (5 ítem);
- d) compensaciones (3 ítem), y
- e) doble presencia (2 ítem).

### **Forma de calificación:**

Se llevará a cabo a través de una escala tipo Likert con 5 niveles:

- nunca (1);
- solo unas pocas veces (2);
- algunas veces (3);
- la mayoría de veces (4)
- siempre (5).

### **Ficha técnica del cuestionario 2**

Hurtado(35), realizó una investigación en el 2017 en Lima Perú, que tuvo como objetivo Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en personal de Enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV. Donde utilizó el instrumento TEST para medir el estrés laboral, de aplicación individual.

Este cuestionario se aplicará a: conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí.

### **Descripción:**

El cuestionario contiene una dimensión:

- (a) problemas psicosomáticos, que ha considerado 12 ítem.

La estructura se ha desarrollado bajo la escala de tipo Likert que incluye 6 categorías:

- Nunca (0)
- casi nunca (1),
- pocas veces (2),
- algunas veces (3),
- relativamente frecuente (4),
- muy frecuente (5)

Tiempo estimado: 30 minutos

### **3.7.3. Validación**

La validación del instrumento 1: Cuestionario SUSESO – ISTAS 2 fue realizada por Yactayo en el año 2020, a través del juicio de 5 expertos. Por su parte, el instrumento 2, para medir la variable estrés laboral, fue realizada en el ámbito peruano por Hurtado en el 2018, mediante el juicio de tres expertos.

### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad para el caso del instrumento SUSESO-ISTAS 2, fue realizada por Yactayo en el 2020, quien hizo la prueba de Alfa de Cronbach, KMO y Esfericidad de Bartlett obteniendo 0,7; 0.591 y 494.805 respectivamente. Todo ello fue complementado con un análisis factorial de cada uno de los ítems. En el caso del instrumento para medir el estrés laboral Hurtado en el 2020, obtuvo mediante una prueba piloto con un Alfa de Cronbach de 0,897. Estos resultados hacen confiables los instrumentos para realizar la recolección de datos.

## **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

La data obtenida se plasmará en una tabla matriz elaborada previamente mediante el SPSS versión 26, en el que se seguirá cada procedimiento de manera detallada y minuciosa, a fin de reducir la posibilidad de errores o sesgos que perjudiquen la confiabilidad de los datos obtenidos.

Del mismo modo, al ser un trabajo con diseño descriptivo, los procesos estadísticos implicarán la incorporación de tablas de frecuencia en las que se registrarán los datos obtenidos en la fase de aplicación y también se considerarán tablas de frecuencia tanto absolutas como relativas y figuras que las complementen. Todo ello será acompañado por el correspondiente análisis e interpretación.

### **3.9 Aspectos éticos**

Tal como compete a toda investigación se considerarán los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, justicia y beneficencia. Así también, se explicará de forma detallada a los participantes las implicancias de su participación y se les pedirá que firme el respectivo consentimiento informado que así lo refrende.

#### **Principio de autonomía**

Este principio se cumple al momento de explicar a los conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí todos los procedimientos que se seguirán para desarrollar este trabajo y se respetará de forma absoluta el deseo de participar en el estudio o de rechazar la invitación. Dado el caso de aceptación voluntaria se les pedirá que firmen el formato de consentimiento informado.

#### **Principio de beneficencia**

Se aplica este principio cuando se explica a los participantes qué beneficios comporta su participación activa y cómo contribuye a obtener datos y hallazgos en la investigación.

#### **Principio de maleficencia**

Consiste en clarificar el panorama de los participantes con respecto a su participación, la cual no implica riesgo de ningún tipo.

#### **Principio de justicia**

Asumiendo la vivencia de este principio, se mantendrá un trato cordial y respetuoso, sin ningún tipo de discriminación o desigualdad.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																				
	May				Jun				Jul				Agost				Set				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificar problemática			X	X																	
Buscar recursos bibliográficos			X	X	X	X	X	X													
Elaborar la problemática, marco teórico y antecedentes.			X	X	X	X	X	X													
Redacción de la justificación e importancia del estudio.			X	X	X	X	X	X													
Elaboración de objetivos.			X	X	X	X	X	X													
Redacción de enfoque y diseño			X	X	X	X	X	X													
Especificar población, muestra y muestreo.					X	X	X	X													
Precisión de herramientas para recolectar datos						X	X	X	X												
Elaborar aspectos bioéticos							X	X	X												
Determinar procesos de análisis.									X	X											
Elaborar precisiones administrativas									X	X											
Elaborar anexos									X	X											
Presentación del proyecto.										X	X										
Ejecutar el proyecto											X	X	X	X	X	X					
Redactar informe final											X	X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación																		X	X		

## 4.2. Presupuesto

<b>Bienes</b>		
<b>Material de oficina</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo</b>
Papel bond		30.00
Laptop	1	2800.00
<b>TOTAL</b>		<b>2830.00</b>
<b>Servicios</b>		
Copias		30.00
Impresiones		100.00
Asesoría estadística		1200.00
Digitador (a)		150.00
Internet		150.00
Viáticos		200.00
Pasajes		300.00
<b>TOTAL</b>		<b>2130.00</b>
<b>Consolidado</b>		
Bienes		2830.00
Servicios		2130.00
<b>Total, netos soles S/.</b>		<b>4960.00</b>

### Financiamiento de la investigación

La investigación se financiará directamente por la investigadora.



7. Gestión. El síndrome del 'Trabajador Quemado' una enfermedad silenciosa en las empresas. [Internet]. 2014, Abr. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/sindrome-trabajador-quemado-enfermedad-silenciosa-empresas-57500-noticia/>
8. Essalud. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. [Internet]. 2015, Jun. Disponible en: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)
9. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. [Internet]. 2011, Ene. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
10. Bonilla LR, Gafaro AI. Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. Revista Cubana de Salud y Trabajo. [Revista internet]\*. 2017. [acceso 5 de Dic. de 2020]; 18(2) 48-56. Disponible desde: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162k.pdf>
11. Morales KY. Factores de riesgo psicosocial, carga mental y estrés laboral en conductores de buses interurbanos de la Provincia de Bío Bío. Universidad de Concepción. [Tesis de Titulación] Chile. [internet] 2019. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/636/1/KATHERINE%20MORALES.pdf>
12. Lavarello JR. Riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de transporte de Santiago de Chile. Revista de Salud Pública. [Revista internet]\*. 2017. [acceso 9 de Ene. de 2021]; 3; 65-74. Disponible desde: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152283/Riesgos-psicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. González L, Vargas D. Factores psicosociales, estrés y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A. Universidad de Manizales. [Tesis de Especialización] Colombia. [internet] 2016. Disponible en: [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2854/Gonz%C3%A1lez\\_Laura\\_Daniela\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2854/Gonz%C3%A1lez_Laura_Daniela_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Castro DG, Arivilca JG. Plan de mitigación en los factores de riesgo psicosocial y ergonómico de los operadores interprovinciales de la empresa de transporte Turismo Escolar S.A.C. Lima – Perú. Universidad Peruana Unión. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3166>
15. Ayala J. Factores de riesgo psicosociales en conductores de transporte terrestre de carga sobredimensionada. Caso: Transportes Acoinsa S.A.C. Universidad ESAN. [Tesis de Bachillerato] Perú. [internet] 2019. Disponible en: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1663/2019\\_ADYDE\\_19-1\\_02\\_TI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1663/2019_ADYDE_19-1_02_TI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Miranda SA. Estrés laboral en conductores de Empresas de Transporte Público de la ciudad de Cusco con alta siniestralidad, 2016. Universidad Andina del Cusco. [Tesis de Bachillerato] Perú. [internet] 2018. Disponible en: [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2331/1/Sahedy\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2331/1/Sahedy_Tesis_bachiller_2018.pdf)
17. Acevedo, G, Farias, A, Sanchez, J. Trabajar en el sector salud Factores influyentes en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Cordoba, Argentina: Universidad Nacional de Cordoba. [Revista internet]\*. 2017. [acceso 01 de Agosto de 2021]; Disponible desde: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152283/Riesgospsicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Muñoz D, Orellano N, Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente. [Revista internet]\*. 2017. [acceso 28 de Dic. de 2020]; 21(40). Disponible desde: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/4975557156015/html/index.html>
19. Silva H, Lefio A, Marchetti N, Benoit P. Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. Cienc Trab. [Revista internet]\*. 2014, Agosto [acceso 23 de Dic. de 2020]; 16(50); 67-74. Disponible desde: [Revista internet]\*. 2020, Jul-Agost [acceso 30 de Dic. de 2020]; 12(4); 355-362. Disponible desde: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso)
20. Achs. Manuel de Aplicación ACHS. [Internet]. 2013, Dic. Disponible en: [https://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual\\_Riesgos\\_Psicosociales.pdf](https://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual_Riesgos_Psicosociales.pdf)
21. Karasek, R, Theorell, T. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. [Revista internet]\*. 2013, Dic. [acceso 01 de Agosto de 2021]; 04(19) Vol.21. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
22. Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS21, versiones breve y completa, septiembre. [internet]\*. 2016. [acceso 01 de Agosto de 2021]; Disponible desde: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-40851.html>
23. Ministerio de Trabajo y Empleo. Compensaciones Laborales. [Revista internet]\*. 2008. Febrero [acceso 01 de Agosto de 2021]; <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>

24. Martínez V. Habilidades para la vida: propuesta de formación humana [internet]\*. 2016, Jun. [acceso 01 de Agosto de 2021]; Disponible desde:  
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Itinerario/article/view/1488>
25. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud. [Revista internet]\*2018. [acceso 01 de Agosto de 2021]; Disponible desde:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
26. Seguel F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Enfermería Universitaria. [Revista internet]. 2014, Oct – Dic. [acceso 31 de Dic. de 2020]; 11(4): 119-127. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706314709236>
27. Lara AA, Lara N, Velastegui RS, Pullas PS. Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. [Revista internet]\*. 2020, Jul-Agost [acceso 30 de Dic. de 2020]; 12(4); 355-362. Disponible desde:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso)
28. Rodríguez R, De Rivas S. Medicina y Seguridad del trabajo. Med Seg Trab. [Internet]. 2011. [citado 2020 Julio 20]; 57(1): 72-88. Disponible en:  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
29. Uribe J, Patlan J, Garcia A. Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). México. [Revista internet]\*. 2015[acceso 01 de Agosto de 2021]; Disponible desde:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422015000200447](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000200447)

30. Organización Mundial de la Salud. ¿Cómo define la OMS la salud?. [Internet]. 2020.
31. Abero L, Berardi L, Capocasale A, García S, Rojas R. Investigación educativa. Abriendo puertas al conocimiento. Uruguay: Clacso; 2015.
32. Sanchez H, Reyes C. Metodología y diseños en investigación científica. Lima: Edit. Visión Universitaria; 2006.
33. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2006.
34. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
35. Hurtado A. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la red de salud Lima Norte IV. Universidad Cesar Vallejo, 2017. [Tesis de titulación Maestría] Perú [Internet] 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado\\_MAC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1)
36. Yactayo CC. Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020. Universidad César Vallejo. [Tesis de titulación] Perú [Internet] 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo\\_VCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo_VCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**Anexo A.**

**Matriz de consistencia**

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</li> <li>¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</li> <li>¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</li> <li>¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</li> <li>¿Cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021?</li> </ol>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</li> <li>Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</li> <li>Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</li> <li>Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</li> <li>Determinar cómo se relacionan los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</li> </ol>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021. Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021. Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1: DIMENSIONES</b></p> <p>Factores Psicosociales</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Exigencias psicológicas</li> <li>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</li> <li>Apoyo social y calidad de liderazgo</li> <li>Compensaciones</li> <li>Doble presencia (referida a las desigualdades hombre y mujer) en relación a las condiciones y carga laboral.</li> </ol> <p><b>VARIABLE 2: DIMENSIONES</b></p> <p><b>Estrés Laboral</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Problemas psicosomáticos</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Cuantitativo</p> <p><b>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> Método: hipotético deductivo Diseño: descriptivo</p> <p><b>POBLACION/MUESTRA:</b> Estará conformada por toda la población de estudio: 80 conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí.</p>

		<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p> <p>Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.</p>		
--	--	--	--	--

## ANEXO B: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SUSESO ISTAS -21 (Versión Breve)

Razón Social: \_\_\_\_\_

Sucursal: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

N° DE CUESTIONARIO
--------------------

<i>Por favor siga las siguientes instrucciones antes de contestar:</i>		a) SIEMPRE	b) LA MAYORIA DE LAS VECES	c) ALGUNAS VECES	d) SOLO UNAS POCAS VECES	e) NUNCA
<b>EXPERIENCIAS PSICOLÓGICAS</b>	PO1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	PO2. En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E
	PO3. En general: ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	A	B	C	D	E
	PO4. En su trabajo ¿usted tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E
	PO5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E
<b>TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES</b>	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E
	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace, ¿le parece importante?	A	B	C	D	E
	P10. ¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	A	B	C	D	E
<b>APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	P11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
	P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	A	B	C	D	E
<b>COMPETENCIAS</b>	P16. ¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
	P18. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	A	B	C	D	E
<b>DOBLE PRESENCIA</b>	P19. Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	A	B	C	D	E

## EVALUACION DE RENDIMIENTO LABORAL

Razón Social: \_\_\_\_\_

N° DE CUESTIONARIO
--------------------

Sucursal: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Señor evaluador se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos, marque con un aspa (X) el castillero que cree conveniente de acuerdo a su su criterio v experiencia.

1. NUNCA (N)	2. CASI NUNCA (CN)	3. A VECES (AV)	4. ASI SIEMPRE (CS)	5. SIEMPRE (S)
--------------	--------------------	-----------------	---------------------	----------------

<i>PREGUNTAS</i>		<i>N</i>	<i>CN</i>	<i>AV</i>	<i>CS</i>	<i>S</i>
<b>PRESENTACION PERSONAL</b>	P01. ¿Viste el uniforme completo?	1	2	3	4	5
	P02. ¿Adecuado aseo personal (afeitado, cabello corto)?	1	2	3	4	5
	P03. ¿Lleva calzado limpio?	1	2	3	4	5
	P04. ¿Tiene una postura adecuada?	1	2	3	4	5
	P05. ¿Mantiene el área de trabajo limpio?	1	2	3	4	5
<b>ACTITUD DE TRABAJO</b>	P06. ¿Tiene actitud cordial y de servicio?	1	2	3	4	5
	P07. ¿Se comunica y se da a entender adecuadamente?	1	2	3	4	5
	P08. ¿Demuestra seriedad en su trabajo?	1	2	3	4	5
	P09. ¿Demuestra interés por su trabajo?	1	2	3	4	5
	P10. ¿Trabaja con enfoque preventivo?	1	2	3	4	5
<b>USO DE HERRAMIENTA DE TRABAJO</b>	P11. ¿Tiene la radio cargada?	1	2	3	4	5
	P12. ¿Buen uso de accesorios del uniforme (correa, insignias, etc)?	1	2	3	4	5
	P13. ¿Buen uso de la radio o teléfono celular?	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	P14. ¿Archiva y ordena adecuadamente los formatos?	1	2	3	4	5
	P15. ¿Correcto llenado de formatos?	1	2	3	4	5
	P16. ¿Mantiene las llaves correctas y ordenadas?	1	2	3	4	5
	P17. ¿Conoce la guía operativa para control del vehículos, personas y materiales?	1	2	3	4	5
	P18. ¿Aplica la guía operativa?	1	2	3	4	5
	P19. ¿Realiza el informe oportuno del incidente?	1	2	3	4	5
	P20. ¿Hay procedimiento de control?	1	2	3	4	5

	P21. ¿Conoce el teléfono del encargado de seguridad?	1	2	3	4	5
<b>CONOCIMIENTO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO</b>	P22. ¿Dispone de papelería libre?	1	2	3	4	5
	P23. ¿Dispone de equipo de radio funcionando?	1	2	3	4	5
	P24. ¿Dispone de correaje completo?	1	2	3	4	5
	P25. ¿Dispone de lámparas completas?	1	2	3	4	5
	P26. ¿Dispone de impermeables completos?	1	2	3	4	5
	P27. ¿Dispone de vehículos auxiliares de apoyo completos?	1	2	3	4	5
<b>RESPUESTA A EMERGENCIA</b>	P28. ¿Conoce las extensiones o teléfonos de emergencias?	1	2	3	4	5
	P29. ¿Conoce los puntos de reunion?	1	2	3	4	5
	P30. ¿Conoce el procedimiento de emergencias?	1	2	3	4	5

## ANECO C:

### CUESTIONARIO 1: Test para medir el estrés laboral

#### 1. Objetivo:

Recoger datos sobre el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021.

#### 2. Presentación:

Quien presenta este cuestionario Lic. Nadya Mayte Aguirre Trujillo de la UPNW, está realizando la investigación titulada “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caravelí, 2021”, por lo que le solicito su valiosa colaboración dando respuesta a las preguntas que se le formulan a continuación. No es necesario que se identifique, solo se requiere su veracidad. Los datos que usted ofrezca serán utilizados para beneficio de su institución. Muchas gracias.

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Relativamente Frecuente	Muy Frecuente
01	Imposibilidad de conciliar el sueño						
02	Jaquecas y dolores de cabeza						
03	Indigestiones o molestias gastrointestinales						
04	Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
05	Tendencia de comer, beber o fumar más de la cuenta						
06	Disminución del interés sexual						
07	Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
08	Disminución del apetito						

09	Temblores musculares (por ejemplo, tics nervioso o parpadeos)						
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12	Tendencias a sudar o palpitaciones						

## Consentimiento informado y/o asentimiento

### informado

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en conductores de la Empresa Compañía Minera Caraveli, 2021”

**Nombre de la investigadora principal:** Bach. Aguirre Trujillo, Nadya Mayte

**Propósito del estudio:** determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en conductores de la empresa Compañía Minera Caraveli, 2021.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegida, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que se tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ..... coordinadora del equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al....., presidente del comité de Ética de la ....., ubicada en ....., correo electrónico: .....

### Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

### DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de Teléfono Móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos de Investigador	Firma
N° de DNI	
N° de Teléfono Móvil	
Nombres y Apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° de Teléfono Móvil	
Datos del testigo para participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombres y apellidos:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2021

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante