



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Factores psicosociales y su relación con el estrés
laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y
Comunicaciones, Lima 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista de
Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Huivin Carhuancho, Marlith Suley

Código ORCID: 0009-0005-5213-374X

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: 0000-0001-7485-9641

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Huivin Carhuancho, Marlith Suley, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022”, Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:220204702, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Huivin Carhuancho, Marlith Suley
 DNI N° 70096305



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 17 de Abril de 2022

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en todo momento. A mi familia por su apoyo constante en el transcurso de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la Universidad Norbert Wiener por sus sabias enseñanzas.

A mi asesor por su valioso apoyo en el desarrollo de este proyecto.

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Código ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0001-7485-9641](https://orcid.org/0000-0001-7485-9641)

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agadecimiento	ii
índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstrac	vi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivo específico	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	5
1.4.3. Justificación práctica.....	6
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	12

2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específicas	22
3. METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población	24
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos.....	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1. Cronograma de actividades.....	31
4.2. Presupuesto.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
Anexo A. Matriz de consistencia	42
Anexo B. Matriz de operacionalización de variables.....	43
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	44
Consentimiento informado y/o asentimiento informado.....	45

Resumen

Introducción: Los factores psicosociales son vistos como uno de los problemas laborales dentro de la organización, uno característico el estrés, pues afectan las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores; por ello es importante tomar medidas correctivas que puedan prevenir y erradicar dichos factores que peligran el buen desempeño laboral de los colaboradores. **Objetivo:** Determinar cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.

Métodos: Conciernen a un estudio de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra censal estará conformada por 60 trabajadores del área de archivos generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Como técnica relevante se hará uso de la encuesta, además del instrumento cuestionario en escala de tipo Likert, los cuales son confiables y se hallan validados. Además, los datos que han sido recopilados serán procesados en SPSS 25 y las hipótesis serán probadas empleando la prueba estadística del coeficiente de Spearman.

Palabras claves: factores psicosociales, estrés, laboral, enfermería.

Abstract

Introduction: Psychosocial factors are seen as one of the labor problems within the organization, one characteristic of stress, since they affect the physical and mental conditions of workers; For this reason, it is important to take corrective measures that can prevent and eradicate these factors that endanger the good work performance of employees. **Objective:** To determine how psychosocial factors are related to work stress in workers of the Ministry of Transport and Communications, Lima 2022. **Methods:** It concerns an applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. The census sample will be made up of 60 workers from the general archives area of the Ministry of Transport and Communications. As a relevant technique, the survey will be used, in addition to the questionnaire instrument on a Likert-type scale, which are reliable and validated. In addition, the data that has been collected will be processed in SPSS 25 and the hypotheses will be tested using the statistical test of Spearman's coefficient.

Keywords: psychosocial factors, stress, work, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019, refiere que el estrés, y otros factores como los accidentes ocasionados en el entorno laboral, cansadas jornadas de trabajo, enfermedades y otros, causaron el fallecimiento de un aproximado de 2,78 millones de empleados a nivel mundial (1).

La Organización Panamericana de la Salud, señaló que países europeos en el año 2019, han determinado la existencia de entre 300 a 500 casos de estrés laboral por cada 100 000 trabajadores, donde 40% de estos empleados mostraron algún mal crónico, el 10% así mismo mostraron una incapacidad para realizar sus actividades y el 1% de ellos fallecieron (2).

Cifras reveladas por la Organización Mundial de la Salud en el año 2019, reportó que 4 de cada 10 trabajadores necesitaron un cambio urgente por razones de estrés; verificado esto por la Consultoría de Negocios Estadounidense FTI, por medio de una encuesta en el 2021, donde informó que, en Colombia, 7 de cada 10 trabajadores se sintieron muy estresados, agravándose más por la pandemia del COVID-19; seguido México con un 75%, China con 73% y Estados Unidos con el 59% respectivamente (3).

En el año 2019, el estrés laboral generó el 30% de las bajas en España, con un elevado coste y disminución en la capacidad de producción (4).

Así mismo, la Oficina Europea de Estadística, más conocida como Eurostat, manifestó que España en el año 2019 estuvo considerada como la tercera nación en el mundo europeo que padeció un alto estrés en el ámbito laboral, específicamente con un aproximado de 500.000 perjudicados (5).

En el Perú, conforme a datos vertidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el mes de febrero de este año 2022, se registraron 2016 notificaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes de riesgo, de los cuales 404 correspondieron a la categoría ocupacional empleados, 4 a funcionarios y 727 a no determinados (6).

Según datos proporcionados por la Escuela de Administración de Negocios para Graduados -ESAN en el año 2020, Perú, es el país latinoamericano con un alto índice de accidentes laborales reportados, alcanzando el porcentaje de 13,8% de eventos que derivaron en el fallecimiento del trabajador (7).

Últimamente, el estrés en el entorno laboral viene siendo mostrándose más evidente, poniendo en peligro la salud del individuo en las empresas, razón que ha generado que se torne un inconveniente para la salud pública (8).

Un estudio de la Universidad Privada del Norte en el año 2018, da a conocer que entre el 60% y el 80% de empleados de la población peruana padecen de esta reacción patológica llamada estrés laboral en menor o mayor medida (9).

Por consiguiente, los factores psicosociales desencadenantes del estrés, al no ser favorables para el ser humano, traen consigo efectos negativos, asociadas con: la organización, la realización de tareas, el desarrollo del trabajo, los cuales, revelan alteraciones de manera negativa tanto en lo físico, psicológico y social del individuo (10).

En un contexto local, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), a partir del ejercicio que realiza, ha provocado múltiples factores psicosociales asociados al estrés laboral, identificándose como causas la carga laboral y el trabajo dificultoso, el cual genera de este modo discusiones y un clima laboral desfavorable en el área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. En tanto, desde la labor de enfermería ocupacional, con el afán de cumplir su misión de cuidar la salud de las personas, se busca realizar acciones orientadas a perfeccionar las condiciones de los colaboradores dentro del entorno laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?
- b. ¿Cómo la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?

- c. ¿Cómo la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?
- d. ¿Cómo la dimensión compensaciones de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?
- e. ¿Cómo la dimensión doble presencia de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar como la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales se relaciona con el estrés laboral en trabajadores.
- b. Identificar como la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.
- c. Identificar como la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.
- d. Identificar como la dimensión compensaciones de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.
- e. Identificar como la dimensión doble presencia de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación busca identificar los factores psicosociales presentes en una organización, uno de ellos el estrés, generado por la carga laboral a los cuales están expuestos los colaboradores. El proyecto toma en consideración el modelo teórico Demanda – Control propuesto por Karasek y Theorell, adoptando este nombre desde la década de 1990, donde se especifica dos características básicas del trabajo. En primer lugar, las demandas psicológicas del trabajo y en segundo lugar, el control que tiene sobre él. En cuanto a la dimensión Demandas, menciona cuánto trabajo se está realizando (plazos, tensión mental, conflicto, etc.). Las demandas físicas no están incluidas en esta dimensión, pero pueden conducir a demandas psicológicas. La dimensión de control considera tanto el control de tareas como el control de habilidades. El cual se vincula con las teorías de Harrison (1978) sobre el Modelo Ajuste entre el individuo y el Ambiente Laboral.

1.4.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico este estudio se trabajará bajo correlaciones de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo; el cual, consentirá a enriquecer la línea de investigación de enfermería centrada en salud ocupacional, mediante el uso de instrumentos debidamente validados y sometidos a las respectivas pruebas de confiabilidad para que se asegure un recojo de resultados que realmente refleje la realidad de la problemática de estudio; además se hará uso de la recopilación de datos para probar la hipótesis; lo cual servirá de base para futuros estudios.

1.4.3. Justificación práctica

El valor práctico de esta investigación se justifica en identificar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal que labora en el área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, con el fin de optimizar las condiciones de trabajo para todos los colaboradores, contribuyendo a asegurar la integridad de cada uno de ellos. Así también permitirá a la institución poder evaluar, determinar y normar un programa integrado de salud ocupacional, además de tener insumos para realizar el seguimiento a sus trabajadores, siendo el inicio de un plan de salud ocupacional a aplicar en todo el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se desarrollará en el mes de noviembre del año 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio será realizado en el área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, localizado en el distrito del Cercado de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Los sujetos de estudio de la investigación estará constituida por el personal que labora en el área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Saldaña et al. (11), el 2020 en México, realizaron un trabajo de enfoque cuantitativo, donde plantearon como objetivo: “Analizar la relación entre sus variables que son: bienestar, estrés y factores de riesgo, en una organización gubernamental de la Ciudad Guzmán de Jalisco”. Presentó un estudio de corte transversal con múltiples cuestionarios. Se contó con la participación de 121 trabajadores del área administrativa, quienes a través del consentimiento informado se les aplicó tres instrumentos distintos. Resultados: Los factores de riesgos psicosociales en los participantes entrevistados arrojaron una falta de control y autonomía frente al trabajo ($M = 1,73$; $DE = 0,86$), la carga de trabajo ($M = 1,95$; $DE = 0,68$), la situación en el entorno laboral ($M = 1,90$; $DE = 0,40$), y una mínima o escasa capacitación ($M = 1,44$; $DE = 1,23$). Con respecto al estrés, los entrevistados perciben que las condiciones laborales, provocan estrés en una escala de 0 a 6, en un promedio de 1,50 ($DE = 0,95$). Se llegó a concluir que, factores como liderazgo, funciones, relaciones de trabajo y la violencia, son determinantes para prevenir el estrés en el trabajador y así mantener su bienestar (11).

Arce et al. (12), en el 2020 en Colombia, efectuaron un trabajo de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue: “Examinar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico”. La investigación concierne a un estudio descriptivo correlacional plasmado en 35 colaboradores del centro en mención, con niños discapacitados, que además se aplicó como instrumento un cuestionario para el estrés y otro para los factores de riesgo psicosociales. Resultados: Se demostró que el 31,4% de los empleados presentan un alto nivel de estrés laboral, así mismo se identificó una relación

positiva entre las variables de estudio. Se llegó a la conclusión que un elevado nivel de riesgo psicosocial aumenta el nivel de estrés laboral en colaborador del centro de discapacidad (12).

Albán et al. (13), el 2019 en Ecuador, efectuaron una investigación de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue: “Establecer la relación entre sus dos variables riesgo psicosocial y estrés laboral”. La muestra fue de 180 colaboradores. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario. Resultados: evidenciaron cuatro factores de riesgo: exigencias laborales (89%), condiciones laborales (74,4%), rol en la labor y desarrollo profesional (72,9%) y, finalmente, características propias de la labor (70,5%). En la variable estrés laboral se encontró que un 51,4% tuvo nivel alto de síntomas fisiológicos y el 45,7% un nivel alto en intensidad laboral (51,4%). Los resultados permitieron concluir que sí existe incidencia directa de los factores psicosociales en el estrés laboral (13).

Pozo (14), el 2018 en Ecuador, en su investigación de enfoque cuantitativo, consideró como objetivo: “Determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos asociados con el desempeño laboral, particularmente con la rotación del personal de la empresa Revestisa Cía. Ltda.”. El estudio fue de tipo descriptivo y la población conformada por 26 integrantes que participaron del cuestionario ISTAS 21 (Instrumento que mide los riesgos psicosociales). Resultado: Se estableció que las exigencias psicológicas, la inseguridad laboral y la estima son los riesgos psicosociales elementales, al cual los trabajadores se hallan expuestos. En conclusión, se confirmó de este modo la hipótesis propuesta que expresó que los factores de riesgo psicosocial antes señalados incidieron en el desempeño y la rotación del personal del área administrativa de la empresa antes mencionada (14).

Martínez (15), el 2017 en Colombia, en su estudio de enfoque mixto, presentó como objetivo principal: “Identificar los niveles de estrés laboral de los empleados de la empresa

Magna Construcciones Ltda. en Bogotá”. Se llegó a emplear como técnica la entrevista y el instrumento el cuestionario. La población de estudio lo conformaron 20 empleados, quienes realizaron su trabajo en diferentes áreas, que a su vez todos participaron voluntariamente, representando la muestra en la presente investigación. Resultado: El estudio arrojó que el 50% de los trabajadores del área administrativa se encuentran afectados por niveles de estrés alto. Se concluyó que entre las condiciones generadoras de estrés predominantes expresadas por los trabajadores se encontraba sobrecarga y limitantes de tiempo, con una mayor dependencia en los niveles de estrés (15).

Nacionales

Ruíz (16), el 2021, desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue: “Conocer la correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral originado en los empleados del área administrativa de la Municipalidad de Lima”. De acuerdo al marco metodológico, el nivel de estudio fue el básico, tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra con la cual se trabajó para la recopilación de la información estuvo constituida por 132 colaboradores, de ambos sexos, de 18 hasta 60 años, teniendo en cuenta las diversas modalidades de contrato al cual se vieron inmersos. Se llegó a utilizar el cuestionario como instrumento base. Resultados: Arrojó una correlación de $r= 0.57$. Se llegó a la conclusión que hubo una correlación moderada entre las variables estudiadas (16).

Puelles (17), el 2020, en su estudio de enfoque cuantitativo, estableció como objetivo: “Determinar el nivel de riesgo en los factores psicosociales de los trabajadores del área administrativa de la empresa ARCOPA S.A, Paita”. El estudio presentó un diseño no experimental, de nivel descriptivo y corte transversal. La muestra estuvo integrada por 47

trabajadores del área administrativa, donde se les aplicó un cuestionario de 69 ítems de manera ordenada. Resultados: mostraron que el nivel de riesgo en los factores psicosociales era elevado en 87.2%. Se concluye que el nivel de riesgo en los factores psicosociales de los colaboradores del área Administrativa de la empresa evidencia que las circunstancias que se producen al interior del contexto laboral, pueden estar dañando el bienestar físico y emocional de los trabajadores (17).

Ortiz et al. (18), el 2019, en su investigación de enfoque cuantitativo, plantearon como objetivo: “Determinar de qué forma el estrés laboral influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del área administrativa de la UGEL – N°16 en Barranca”. Con respecto al método de estudio, se hizo uso del diseño no experimental, explicativo y correlacional. La población y muestra representativa, estuvo constituida por el personal administrativo del Área en mención, que son 24 colaboradores. Se utilizó como técnica, una encuesta y como instrumento un cuestionario correspondiente a 28 ítems. Resultados: se observa una significancia asintótica 0,000 menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se llegó a concluir que los directivos deben capacitarlos psicológicamente con el fin de mejorar sus condiciones laborales, dado que esto ayudará a elevar el rendimiento laboral tanto para la institución como para los usuarios (18).

Graneros (19), el 2018, en su investigación de enfoque cuantitativo, presentó como objetivo: “Identificar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería de Lima”. El método empleado en el estudio concierne a un tipo descriptivo correlacional, no experimental, de enfoque cuantitativo. Los colaboradores que formaron parte de la muestra de investigación lo constituyeron 289 personas de ambos sexos, que laboran en diferentes áreas administrativas de la organización.

Se hizo uso de cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y de Estrés Laboral. Según los resultados, arrojó una correlación de 0.499, que corresponde a una relación moderada entre las variables y entre cada una de las dimensiones que componen dichas variables. En conclusión, la existencia de factores psicosociales en el entorno laboral, perjudica a los trabajadores, provocando consecuencias adversas en su salud (19).

García (20), el 2018, en su investigación de enfoque cuantitativo, resaltó como objetivo: “Determinar la relación entre las variables de estudio, es decir, el estrés laboral y el desempeño del personal que trabaja en el Hospital Cayetano Heredia de San Martín de Porres – Lima”. El método concierne al hipotético– deductivo, básica, nivel correlacional, y diseño No experimental, descriptivo – correlacional. La población lo conformó 236 trabajadores, y 150 colaboradores como parte de la muestra. Se hizo uso de un cuestionario desarrollado en base a 40 preguntas. Resultado: el estudio arrojó como coeficiente de correlación negativo y de nivel considerable ($Rho = -0.743$). En conclusión, existe una relación inversa, por tal razón, si disminuye los niveles de estrés laboral; se incrementa el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital mencionado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores psicosociales

2.2.1.1 Definición

Los factores psicosociales son definidos como aquel conjunto de cualidades propias de la persona, entre ellos su ámbito laboral y el entorno que los rodea, el nivel de presión laboral, la dimensión y su estabilidad de trabajo, reconocimiento, excesiva carga laboral, los cuales le perjudican negativa y extremadamente, haciendo que exposición genere resultados desfavorables en su salud, tanto a nivel fisiológico, psicoemocional y social, originando así momentos de estrés en la vida del ser humano (21).

La Organización Internacional del Trabajo refieren que los factores psicosociales en el contexto laboral cooperan para que se genere una sucesión de perjuicios para la salud si estos son desarrollados de manera inapropiada o de riesgo para el trabajador, llegando a ocasionarle un daño de índole psicológico, comportamental, somático o emocional, motivo suficiente para ocasionarles estrés, depresión y dolor, viéndose reflejados más casos en profesionales como médicos, enfermeras, etc. (22).

Si el trabajador se encuentra sometido constantemente a una serie de tensiones o estrés, su interrelación con el ambiente físico-social encuadrado con los factores psicosociales, puede dañar su salud, puesto que no todos los trabajadores hacen frente situaciones estresantes en su vida, porque cada uno de ellos presenta cualidades propias que precisan la intensidad y naturaleza de sus reacciones (23).

Por su parte Pando y colaboradores expresan que los factores psicosociales en el ambiente laboral se distingue a las circunstancias halladas en una situación de trabajo y que están claramente vinculadas con la empresa, el contenido laboral y la ejecución del quehacer, y que poseen una amplia facultad para dañar tanto al bienestar como la salud (física, psíquica

o social) del empleado, como al avance propio del trabajo; por tanto, los factores psicosociales son capaces de producir perjuicios a la salud en los trabajadores, no obstante, también pueden influir de manera positiva (24).

Patlán refiere que los factores psicosociales dados en el trabajo sobrevienen de elementos hallados en el medio ambiente laboral, entre ellos se menciona: a) Las características del medio donde se realiza el trabajo, las tareas efectuadas y los factores propios de la organización. b) Las respuestas de los colaboradores frente al trabajo desarrollado, como por ejemplo sus habilidades, carencias, perspectivas, cultura y de su vida en particular (25).

Los factores psicosociales se encuentran comprendidos por elementos denominados intralaborales, extralaborales o también los llamados externos a la organización y las categorías individuales o particularidades intrínsecas al trabajador, que en una concordancia activa, por medio de percepciones y experiencias, tienden a repercutir desfavorablemente en la salud y el rendimiento de los colaboradores (26).

2.2.1.2 Características de los factores psicosociales

Con el transcurrir de los años, los factores psicosociales han ido cambiando, apreciándose de este modo las siguientes características: (27)

- Su efecto expansivo es la reacción de una situación de distrés (cabe señalar cuando existe riesgo) y por otra parte la de estrés (cuando genera salud y bienestar)
- Son de objetivación complicada.
- No se encuentran restringidos ni en el espacio, ni en el tiempo
- La cobertura legal, aunque se muestre creciente, aún sigue siendo limitada.
- Son factores tanto primarios como secundarios, por ende, estos perjudican a otros factores, tanto en sentido favorable como desfavorable.

- Sus efectos pueden estar mayormente manejados por variables de tipo personal como atención, ansiedad y otros.
- La intervención de manera técnica es dificultosa.

El estudio de los llamados factores psicosociales repercute específicamente en el origen del estrés en el medio laboral, constituyendo de este modo en un factor esencial para alcanzar el desarrollo de las entidades de salud basado en la calidad del servicio; donde el reconocimiento, observación y resolución de los factores de riesgo psicosociales disminuirá de manera notable el surgimiento de los niveles de estrés laboral. De este modo los colaboradores, al sentirse a gusto con el trabajo que desarrollan y las condiciones que estas presentan, podrán ofrecer un servicio de calidad a los usuarios, quien de antemano se sentirán más satisfechos. (28)

Los factores psicosociales se hallan en toda empresa como condiciones tanto favorables como desfavorables; siendo muchas veces perjudiciales para la salud del colaborador, según el resultado. Cabe señalar, si estas condiciones organizacionales son magníficas, entonces favorece el rendimiento, la satisfacción laboral, la capacidad productiva y por consiguiente permite que los trabajadores se sientan más motivados con lo que hacen. Por esta razón, se dice que los factores psicosociales son elementos que derivan de la organización, de la manera como gestionar (29)

2.2.1.3 Niveles de Factores psicosociales

Al tener presente los factores psicosociales en el entorno laboral es indispensable distinguir tres niveles:(30)

Como primer nivel se distinguen los factores psicosociales, que constantemente se encuentran en cualquier clase de organización. Se identifican como situaciones organizacionales generales, como lo son referentemente la maquinaria, la tecnología o las

plantillas de la organización. Los factores psicosociales son componentes positivos o negativos que derivan de la organización, del modo de gestionar.

Con respecto a un segundo nivel se hallan los factores de riesgos psicosociales. Con mucha regularidad los llamados factores organizacionales no se plantean de manera apropiada, es decir, son factores defectuosos que originan una carga incorrecta o un procedimiento desacertado en la marcha de la entidad. Cuando esto sucede, la misma empresa, y específicamente el personal, responden frente a estas disfuncionalidades, a los factores psicosociales con reacciones de estrés.

Se tiene un tercer nivel, donde se consideran los riesgos psicosociales. Estos riesgos presentan una elevada probabilidad para dañar desmesuradamente la salud de los empleados y por ende el desarrollo de sus tareas y funciones a medio y largo tiempo.

2.2.1.4 Dimensiones de los factores psicosociales

Las dimensiones que conforman la variable factores psicosociales se detallan a continuación:

1. Demandas psicológicas.

Se trata del contexto de las diversas exigencias ya sean cognitivas o emocionales; cognitivas al realizar el esfuerzo intelectual para el desenvolvimiento de sus funciones en sus múltiples tareas y por otro lado el emocional el esfuerzo que el trabajador puede sentir al ejercer su desempeño ante una actividad ejecutada (31).

2. Apoyo social y calidad de liderazgo

Este punto hace mención a la calidad del apoyo que ejercen los compañeros e integrantes, además de las debidas jefaturas para la ejecución de las tareas encomendadas. Por un lado, el apoyo social como la existencia o carencia de afecto positivo, contar con el

amparo de valores y creencias, tener apropiadas afinidades interpersonales que puedan satisfacer las necesidades sociales esenciales del trabajador. Y por otro lado la calidad del liderazgo como el rol significativo que debe asumir la dirección, por medio de las directrices que garantice el progreso personal, la motivación y la tranquilidad de los empleados el cual repercutirá en el desempeño de los trabajadores. (32)

3. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se visualiza como aquellas coyunturas u ocasiones que el trabajo brinda para perfeccionarse por medio de la aplicación de múltiples habilidades y conocimientos, haciendo que el trabajo se transforme de modo repetitivo, habitual, monótono y no producir ninguna clase de aprendizaje ni perspectivas de crecimiento. Tener manejo sobre el trabajo es un indicio positivo; sin embargo, su ausencia es un elemento de riesgo muy complicado. (33)

4. Doble presencia

La doble presencia es la situación donde el trabajador tiene como necesidad hacer frente los requerimientos de un trabajo doméstico y otro con sueldo, pues el tener que hacerse cargo de obligaciones en las dos responsabilidades, de manera simultánea, en el transcurso de la jornada laboral y su tiempo privado (34).

5. Compensaciones

Se identifica como un sistema usado por las empresas, para retribuir a sus empleados por su tarea realizada; es decir, las compensaciones laborales entienden al control de estatus, cabe señalar a la estabilidad laboral, el cual distingue a la estima y el salario. La estima tiene que ver con la gratitud, el respaldo conveniente y el trato ecuánime; y el salario desde un punto de vista monetario (35)

2.2.2 Estrés laboral

2.2.2.1 Definición de estrés laboral

El estrés en el trabajo se define como aquel conjunto de respuestas tanto emocionales como cognitivas, fisiológicas y del comportamiento frente a algunas situaciones desfavorables o contraproducentes del contenido, de la empresa misma o el ambiente del trabajo. (36)

El estrés por sí misma es el reflejo o la respuesta física y emocional a un perjuicio provocado por cierta inestabilidad o inseguridad dada entre las demandas distinguidas, los recursos y aptitudes percibidas de un individuo para enfrentar dichas demandas. El estrés asociado con el quehacer laboral está establecido por la organización del trabajo, su diseño mismo y los vínculos laborales que en ella se generan, y tiene lugar cuando las debidas demandas o exigencias no corresponden al trabajo encomendado, dado que estos suelen sobrepasar las competencias, medios o necesidades del colaborador o también, cuando el entendimiento y las facultades de un empleado o de un grupo de trabajadores para hacer frente tales requerimientos o demandas laborales no se ajustan a las perspectivas de la cultura organizativa de una empresa (37).

El estrés laboral es considerado un estándar de respuestas, que se exhiben a nivel emocional, cognitiva, fisiológica y de comportamiento, el cual es derivado por circunstancias nocivas que surgen en la organización u empresa en el medio donde se desarrolla el quehacer laboral. Es una situación que se particulariza por sus elevados niveles de exaltación y de respuesta y la continua sensación de no hacerles frente (38).

El estrés en el trabajo es la contestación psicológica y física que sucede cuando las responsabilidades propias del trabajo no coinciden con las competencias, medios o exigencias del colaborador (39).

El cerebro es el lugar específico donde se encuentra el estrés, por tanto es el responsable de identificar y contestar a sus múltiples formas; además, estima que los individuos que muestran un nivel de estrés revelan distintos síntomas, como por ejemplo una presión en el pecho, sudor en las palmas de las manos, se le hace complicado respirar, tensión en los músculos del organismo, no tiene apetito, cansancio, y otros. Y por otro lado, también síntomas emocionales, como ansiedad, nerviosismo, temor, enojo, etc. obstáculos para tomar decisiones, falta de concentración, entre otros (40).

El estrés presenta dos tipos: el positivo llamado también eustrés; y el negativo o también distrés. Un individuo con estrés positivo se particulariza por ser una persona creativa y altamente motivado, razón suficiente para mantenerse trabajando con entusiasmo, exterioriza sus talentos característicos; cabe señalar, es una persona que hace frente sus inconvenientes y tiene la capacidad de resolverlo sin ningún problema. En cambio el estrés negativo genera un exceso de trabajo, el cual no se puede asimilar de manera fácil, originando una inestabilidad tanto fisiológica como psicológica que puede reducir enormemente su nivel productivo. (41)

Por su parte Guachamin, cita tres clases de estrés, en primer lugar el estrés agudo, el cual se origina desde los requerimientos y presiones del pasado reciente y las presiones anticipadas del futuro próximo; este tipo de estrés se da de poco en poco, ya que si es desmedido llegaría a ser demasiado agotador. En segundo lugar, se tiene al estrés agudo episódico, el cual es adquirido cuando las personas que se hacen cargo de varias obligaciones no las pueden ejercer en el tiempo deseado; provocando de este modo un mal carácter, mayor irritación, ansiedad, etc. Y en tercer lugar, el estrés crónico, esta categoría desgasta enormemente a los individuos que lo sufren, maltratando su cuerpo, mente y vida; esto se origina cuando alguien no encuentra salida a sus múltiples inconvenientes, por lo que deja

de lado una solución viable y por el contrario ve como opciones el consumo de sustancias para controlar el estrés (42).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), revela que el estrés laboral perjudica desfavorablemente la salud física y psicológica de los colaboradores de cualquier empresa u organización; y mucho más si dicha organización es mala. En otras palabras, se dice que el tipo de trabajo que provoca más estrés es aquel donde existe mayor presión, puesto que no rebasan los conocimientos y competencias del trabajador; además cuanto más sea el respaldo que reciba el trabajador, será mínima la posibilidad de que este padezca de estrés laboral (43).

2.2.2.2 Causas de estrés laboral

Existen distintas causas que generan estrés; las más usuales son: (44)

- Excesiva responsabilidad laboral.
- Mucha carga de trabajo.
- Relaciones humanas problemáticas.
- Condiciones laborales insatisfactorias.

Algunos padecen estrés por otras situaciones poco comunes tales como:

- Ausencia de motivación
- Bajo sueldo o salario
- Acoso laboral
- Falta de incentivos

2.2.2.3 Consecuencias del estrés

Las consecuencias del estrés que trae consigo el trabajador luego de una ardua carga laboral, se pone de manifiesto de poco en poco en su salud, viéndose este afectado su aspecto físico, emocional y conductual. A su vez, deja efectos muy negativos para la empresa y su

ambiente, las cuales se reflejan en el desgaste de la comunicación y de las relaciones interpersonales de los empleados, generando de este modo una disminución en la capacidad productiva y la calidad del trabajo (45).

Estas consecuencias del estrés a largo plazo podrían causar una impresión llena de inquietudes tanto para el colaborador como para el empleador, circunstancias que a su vez está inminentemente asociado con el desgaste o agotamiento emocional, concepción que hace mención a una dimensión propiamente dicha del síndrome de Burnout (46).

Mollo en el año 2015, refiere de que si no se toma la debida atención a los síntomas de estrés laboral, cabe la posibilidad de la existencia de una mayor probabilidad que se alcance una retroalimentación laboral negativa, es decir que el colaborador perciba su ámbito de trabajo como inapropiado u hostil (47).

2.2.2.4 Dimensiones

La dimensión que presenta la variable estrés laboral se detalla a continuación:

Problemas psicosomáticos

Los problemas psicosomáticos se definen como la ocasión en donde el cuerpo se va desquebrajando producto de las constantes influencias psicológicas que terminan perjudicando una condición preexistente en él. Cuando el cuerpo se enferma, la mente adapta sus posiciones para acomodarse a la nueva realidad. De igual forma, cuando suceden ciertas anomalías psicológicas que no son debidamente tratados porque la persona los subestima, el cuerpo comienza a manifestar sus propios trastornos. (48)

2.2.3 Teorías de la enfermería relacionadas

“Modelo teórico Demanda – Control” propuesto por Karasek y Theorell. Este modelo describe el estrés laboral basado en el equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre su trabajo. El control del trabajo involucra:

Oportunidad de desarrollar sus habilidades y la autonomía que proporciona su trabajo. De acuerdo a lo formulado por Karasek, las demandas psicológicas tienen un concepto inherentemente cuantitativo. Es la cantidad de trabajo asociada al tiempo del que se dispone y las interrupciones que te fuerzan a dejar el trabajo temporalmente y volver posteriormente (49).

“Modelo Ajuste entre el individuo y el Ambiente Laboral” propuesto por Harrison (1978), el investigador propone que lo que genera estrés es visto como un desajuste entre las demandas del medio ambiente y los recursos de las personas poseen para afrontarlas; cabe decir, el proceso de estrés comienza con la presencia de un desajuste percibido. Por lo tanto, un desajuste entre las personas y el medio ambiente puede provocar diferentes respuestas entre los sujetos. A nivel psicológico significa insatisfacción laboral, ansiedad, malestar, insomnio, etc. A nivel fisiológico, puedes tener la presión arterial alta o el colesterol alto. A nivel conductual, esto puede incluir un mayor comportamiento asociado con el tabaquismo, la dieta, el consumo de alcohol o un mayor número de visitas al médico. Por el contrario, un ajuste adecuado repercute positivamente en el bienestar y el desarrollo personal (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.

Ho = No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

a. Hipótesis específicas 1

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores.

b. Hipótesis específicas 2

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en trabajadores.

c. Hipótesis específica 3

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el estrés laboral en trabajadores.

d. Hipótesis específica 4

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones y el estrés laboral en trabajadores.

e. Hipótesis específica 5

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y el estrés laboral en trabajadores.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación concierne al método hipotético deductivo. Este método también llamado método experimental, consiste en la experimentación de manera directa sobre el objeto de investigación, con el propósito de comprobar la verdad o falsedad de determinadas hipótesis antes establecidas (51).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio se basa en el enfoque cuantitativo, considerado un paradigma que busca una verificación estricta de proposiciones generales (hipótesis) mediante la observación empírica y el experimento en muestras de vasto alcance y desde una proximidad cuantitativa, con el propósito de examinar y perfeccionar leyes; además, este enfoque es de suma utilidad cuando se quiere estimar la ocurrencia de fenómenos de la investigación (52).

3.3. Tipo de investigación

El estudio corresponde a una investigación aplicada; pues los resultados se emplean de manera inmediata con el propósito de dar solución a los obstáculos de la realidad, es decir, se pretende mejorar las condiciones actuales. (53).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del estudio concierne al tipo no experimental, es decir, las variables no se pueden maniobrar. La investigación muestra un alcance correlacional, porque establece un grado de relación entre dos o más conceptos, presentados en un escenario único, que luego serán comprobados. Según las veces en que se mide la variable de estudio es de corte transversal; pues, éste examina información relevante de las variables recopiladas en un

tiempo determinado sobre una muestra seleccionada. Un estudio transversal es entendido como un diseño que se utiliza para efectuar investigaciones teniendo en consideración hechos y fenómenos de la realidad, en un tiempo establecido (54).

3.5. Población

Población

En este estudio se trabajará con la población total, muestra censal conformada por 60 trabajadores del área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Criterios de inclusión.

- Ser trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Ser trabajadores del área de Archivos Generales.
- Trabajar en el área de archivos por un lapso mínimo de 6 meses
- Aceptar su participación en esta investigación.
- Personas mayores de 18 años

Criterios de exclusión.

- Personas que no sean de la empresa.
- Personal que no sea administrativos.
- Personas que no firmen consentimiento informado.
- Persona que no cuenten con mas de 6 meses trabajando en el área.
- Personas menores de 18 años

3.6. Variables y operacionalización

Las variables que se incluyen en la investigación son:

V1: Factores psicosociales

V2: estrés laboral

A continuación, se muestra la tabla de operacionalización de variables.

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rango
Variable 1: Factores psicosociales	Los factores psicosociales son definidos como aquel conjunto de cualidades propias de la persona, entre ellos su ámbito laboral y el entorno que los rodea, el nivel de presión laboral, la dimensión y su estabilidad de trabajo, reconocimiento, excesiva carga laboral, los cuales le perjudican negativa y extremadamente, haciendo genere resultados desfavorables en su salud, tanto fisiológico, psicoemocional y social. (18).	Se medirá con el cuestionario de Factores Psicosociales SUSESO ISTAS – 21 (Versión breve), de 20 reactivos tipo Likert que van de: 1) Nunca. 2) Solo unas pocas veces. 3) Algunas veces. 4) La mayoría de las veces. 5) Siempre. En 5 dimensiones: Demandas psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia,	<p>Demandas psicológicas</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Apoyo social y calidad de liderazgo</p> <p>Compensaciones</p> <p>Doble presencia</p>	<p>Demandas psicológicas cuantitativas</p> <p>Demandas psicológicas cognitivas</p> <p>Demandas psicológicas emocionales</p> <p>Demandas psicológicas de esconder emociones</p> <p>Demandas psicológicas sensoriales</p> <p>Influencia</p> <p>Posibilidad de desarrollarse en su actividad laboral</p> <p>Control de tiempo laboral</p> <p>Percepción de su labor</p> <p>Identificación con la organización</p> <p>Definición de los roles</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Calidad del liderazgo</p> <p>Relación con la alta dirección</p> <p>Relaciones con las personas del entorno laboral</p> <p>Falta de seguridad respecto a su contrato laboral</p> <p>Falta de seguridad con respecto a las actividades asignadas</p> <p>Estima</p> <p>Cargas familiares</p> <p>Preocupación por las cargas de familia</p>	Ordinal	<p>(4) Muy favorable / 6 – 100</p> <p>(3) Favorable = 51 – 75</p> <p>(2) Desfavorable = 26 – 50</p> <p>(1) Muy desfavorable = 1 – 25</p>
Variable 2: Estrés laboral	El estrés laboral se define como aquel conjunto de respuestas tanto emocionales como cognitivas, fisiológicas y del comportamiento frente a algunas situaciones desfavorables o contraproducentes del contenido, de la empresa misma o el ambiente del trabajo. (33)	Se medirá con un Test para medir el estrés laboral, de 12 reactivos que van de: Nunca (0), Casi nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3) Relativamente frecuente (4), Muy frecuente (5). En 1 dimensión: Problemas psicósomáticos.	Problemas psicósomáticos	Evidencia nivel de estrés que tiene la persona	Ordinal	<p>Sin estrés = 0 a 24</p> <p>Estrés bajo = 25 a 36</p> <p>Estrés medio = 37 a 48</p> <p>Estrés alto = 49 a 60</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la investigación realizada, se hará uso de la encuesta como técnica esencial, indispensable para las dos variables de estudio: Factores psicosociales y estrés laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Se hará uso de un instrumento por cada variable de investigación. A continuación, se describe:

Para la variable Factores Psicosociales

Instrumento : Cuestionario

Nº de ítems : 20

Población : 60 participantes

Dimensiones :

- Demandas psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Compensaciones
- Doble presencia

Es de aplicación individual en un tiempo de 30 minutos

Escala : Likert

Calificación : 1) Nunca. 2) Solo unas pocas veces. 3) Algunas veces.

4) La mayoría de las veces. 5) Siempre

Para la variable Estrés Laboral

Instrumento : Test

Nº de ítems : 12

Población : 60 participantes

Es de aplicación individual en un tiempo de 15 minutos

Dimensiones :

- Problemas psicosomáticos

Escala : Likert

Calificación : Nunca (0), Casi nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3)
Relativamente frecuente (4), Muy frecuente (5)

3.7.3 Validación

La validez para el primer instrumento: Cuestionario SUSESO – ISTAS 2, correspondiente a la variable Factores Psicosociales, tuvo una prueba KMO y Esfericidad de Bartlett alcanzando 0.591 y para el segundo instrumento, 494.805.

3.7.4 Confiabilidad

Para el primer instrumento de factores psicosociales se realizó la prueba de Alfa de Cronbach, el cual alcanzó 0,70 y para el segundo instrumento estrés laboral, se alcanzó un 0.897. De tal manera que los resultados alcanzaron la confiabilidad pertinente para la debida recolección de datos.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos implica la creación de una tabla en Excel que servirá de base para trasladar la información al software SPSS vs 26 de manera precisa, evitando la pérdida de datos que generen errores que desvirtúen los resultados obtenidos.

Una vez realizadas las respectivas bases se podrá pasar a realizar los respectivos procesamientos estadísticos para generar las tablas y figuras que respondan al diseño descriptivo de este trabajo. Así también, dado el carácter correlacional se realizan las respectivas pruebas de hipótesis. Todo ello será complementado con el análisis e interpretación que corresponde a un trabajo de investigación de esta naturaleza.

3.9. Aspectos éticos

Se respetarán los principios inherentes a la bioética de la investigación que consideran: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, explicando en ellos cada uno de los criterios que se consideran para la participación de la muestra de estudio seleccionada. La aceptación manifiesta implicará la firma de un consentimiento informado que será incluido en el documento de investigación.

Principio de autonomía

Se cumplirá de manera rigurosa cuando se explique a los trabajadores del área de Archivos Generales del Ministerio de Transporte y Comunicaciones cada uno de los procesos que se siguen en el desarrollo de la investigación, respetando su decisión de formar parte o no en este estudio y, en caso acepte, de forma voluntaria firmará el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Este principio se pone de manifiesto al explicar paso a paso los beneficios que conlleva la participación en la investigación, tanto para la obtención de información como para evidenciar una problemática de estudio que requiere ser evaluada y, en los casos pertinentes, solucionada.

Principio de maleficencia

Este principio consiste en comunicar a los participantes que no existen riesgos al participar de la investigación.

Principio de justicia

Se aplicará de manera permanente pues siempre se mantendrá el trato respetuoso y cordial con cada uno de los participantes, evitando situaciones de desigualdad o discriminación.

4.2 Presupuesto

Presupuesto expresado en Soles.

Asesor Estadístico	S/. 700
Docentes de la Universidad	950
Investigador/a	650
Total Remuneraciones	2300
1. Materiales	
Útiles de oficina	180
Fuentes de Información (Libros, artículos, revistas, etc.)	250
Total Materiales	430
2. SERVICIOS	
Movilidad	60
Refrigerio	90
Tipeo, Impresión, fotocopiado	120
Internet	20
Total Servicios	290
TOTAL	S/. 3020.0

Financiamiento

El presente Proyecto de Investigación es autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- 2.- Organización Panamericana de la Salud. Estado de salud de la población. [Internet]. 2017. Disponible en: https://www.paho.org/salud-en-las-americanas-2017/?post_t es=situacion-dela-salud-de-los-trabajadores&lang=es
- 3.- García L, Laguna B. Salud Mental y fuentes de estrés laboral en Madres Comunitarias en una “Asociación de Hogares Comunitarios” Girardot – Cundinamarca – II, 2021. [Tesis] Colombia. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13620/1/UVDT.SO_Garcia%20Cardenas%20Libia%20Paola_2021.pdf
- 4.- Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid - 19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud, 2020, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321. Editado por Cátedra de Comunicación y Salud ISSN: 2173-1675. Disponible en: <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- 5.- Eurostat. Data recogida por la oficina estadística de la Unión Europea sobre trabajo y salud. 2019. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_expl&lang=en
- 6.- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín Estadístico Mensual N° 02 – Año 10 – Edición Febrero 2022 – Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1844201-boletin-estadistico-mensual-n-02-ano-10-edicion-febrero-2022>

- 7.- ESAN. Salud ocupacional: la prevención como clave de la gestión de riesgos. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/07/salud-ocupacional-la-prevencion-como-clave-de-la-gestion-de-riesgos/>
- 8.- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Su reglamento y Modificatoria. Lima, Perú. 2017. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/CONSSAT/PDF/Plan_Trabajo_23052017_MTPE.pdf
- 9.- Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online].; 2018. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- 10.- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Riesgo Psicosocial. ¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?; 2020. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial>
- 11.- Saldaña C, Polo-Vargas J, Gutiérrez-Carvajal, O, Madrigal B. Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 1, 2020 Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104003/28063104003.pdf>
- 12.- Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca- Angulo R, León-García M, Rodríguez-Barraza P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Rev Asoc. Espec Med Trab. 2020; pp. 42-56. Disponible en: https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5252/Relaci%C3%B3n_entr_e_nivel_estr%C3%A9slaboral_factores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 13.- Alban G, Fonseca S, Raza A, Vallejo J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas –Ecuador. Horizontes de Enfermería (9), 79-92, 2019. Disponible en: <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835/2923>
- 14.- Pozo E. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. [Tesis Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Ecuador, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- 15.- Martínez K. Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la Empresa Magna Construcciones Ltda. [Tesis Universidad Externado De Colombia], Bogotá, 2017. Disponible en: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/667/DNA-spa-2018-Nivel de estres asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del area administrativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/667/DNA-spa-2018-Nivel_de_estres_asociado_a_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_trabajadores_del_area_administrativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 16.- Ruíz E. Relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Metropolitana-2019. [Tesis] Universidad Peruana Cayetano Heredia. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9724/Relacion_RuizVillalobos_Erla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 17.- Puelles S. Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área administrativa de la empresa ARCOPA S.A, Paita - 2019, [Tesis] Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3108/FCAD-PUE-SOS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 18.- Ortiz G, Cruz J. El estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el área de gestión administrativo de la UGEL – N°16 Barranca, durante el año 2018. [Tesis] Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3172/tesis-final.%20GJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 19.- Graneros J. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Ingeniería – Lima, 2017. [Tesis] Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. 2018.
- 20.- García W. Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2018. [Tesis] Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22295/Garcia_CW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 21.- Chiang M, Heredia S, Santamaría E. Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76. 2017. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- 22.- Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 67-74. 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>
- 23.- Graneros J. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima, 2017 [Tesis de Maestría], Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.

- 24.- Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Artículo científico. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a08v77n4.pdf>
- 25.- Patlán J. Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Artículo, 2015. Disponible en: <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-FactoresConsecuencias.pdf>
- 26.- Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016. [Tesis de grado] Universidad Nacional del Altiplano. Repositorio institucional- Universidad Nacional del Altiplano. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 27.- Gimeno M. Integración de los factores psicosociales de la salud laboral: Propuesta de una visión configuracional. [Tesis Doctoral] Universitat Jaume Castellón, España. 2015. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/399175/2016_Tesis_GimenoNavarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 28.- Marcatoma M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020. Artículo Científico, Ambato, Ecuador, 2021. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laboral_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_ano_2020

- 29.- Acuña F. Aplicación de protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo en la empresa transportes Cantuarias Ltda. 2021. Disponible en: <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/52694/3560900267032UTFSM.pdf?sequence=1>
- 30.- Chacón J, Hernández J, Valenzuela G. Diseño de una propuesta de plan estratégico de prevención de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral que afectan al personal de la compañía industrial alimenticia S.A de C.V “panificadora la única” ubicada en el área metropolitana de san salvador. [Tesis Universidad De El Salvador], Ciudad Universitaria, 2017.
- 31.- Garzón L. Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón” [Tesis] Universidad de Azuay, Cuenca, Ecuador, 2019. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9192/1/14836.pdf>
- 32.- Lima M. Análisis de factores de riesgos psicosociales a través del Ista 21 en una industria farmacéutica. [Tesis] Universidad Regional Autónoma De Los Andes “UNIANDÉS”, Tulcan, Ecuador, 2021. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12735/1/UTACMSAOC015-2021.pdf>
- 33.- Explicación, según ISTAS21 (CoPsoQ), de las variables psicosociales [Internet]. <https://1library.co/document/ye9gp5rq-explicacion-segun-istas-copsoq-de-las-variables-psicosociales.html>
- 34.- Estevan R, Romero B, Rodríguez A, Romo M. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. REIDOCREA. Volumen 3. Artículo 22. pp. 172-179. Universidad de Granada,

2014. Disponible en:
<https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.pdf>
- 35.- Espinoza L. Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020. [Tesis] Universidad Continental, Huancayo, Perú, 2020. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV_FHU_501_TE_Espinoza_Ticse_2020.pdf
- 36.- Chiang M, Gómez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 111-128 Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- 37.- Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. Ginebra. 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- 38.- TECOO ENSEÑANZA. Riesgos psicosociales: qué son y cómo pueden afectar a la salud del personal del sector educativo – Revista TE [Internet]. Disponible en: <https://www.te-feccoo.es/2016/11/30/riesgos-psicosociales-que-son-y-como-pueden-afectar-a-la-salud-del-personal-del-sector-educativo/>
- 39.- Díaz D. Estrés laboral y la morbilidad psiquiátrica entre los estudiantes de medicina que entran en la formación clínica. BMC Medical Education. Escotolmo. Suecia., 6-14, 2015
- 40.- Gómez P. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa. 2015. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/cytqa/Paginas/Factores-de-Riesgo->

[Psicosocial-y-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-en-una-Empresa-Chilena-del-%C3%81rea-de-la-Miner%C3%ADa.aspx](#)

41.- López J. Estrés y actuaciones de bomberos. Obtenido de Escuela de seguridad pública del ayuntamiento de Málaga: 2018

<https://espam.malaga.eu/catalogo/BOLETINES/BOLETIN14/DOCS/ART0314.PDF>

42.- Guachamin H. Estudio de la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal de atención de emergencia del Cuerpo de Bomberos. Escuela Politécnica Nacional. 2018.

43.- OMS. La organización del trabajo y el estrés. Obtenido de Serie protección de la salud de los trabajadores: 2020.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

44.- Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Daena: International Journal of Good Conscience. V15-N3-A8(1-19). 2020. Disponible en:

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

45.- Pacheco S. Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. (Tesis de Licenciatura), Disponible en:

<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/574/Relaci%C3%B3n%20entre%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20clima%20laboral%20y%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20en%20enfermeras%20y%20t%C3%A9cnicas%20de%20enfermer%C3%ADa%20de%20una%20cl%C3%ADnica%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 46.- Toyama J. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico y práctico” (1º edición). Imprenta Editorial El Buzo EIRL. Lima. Perú, 2015.
- 47.- Mollo M. Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4537/Mollo_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 48.- Escudero, M. Qué son y cómo identificar los trastornos psicosomáticos. Psicología clínica y psiquiatría. 2020. <https://www.manuelescudero.com/que-son-y-como-identificar-los-trastornos-psicosomaticos/>
- 49.- Karasek R, Theorell T. Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.1990.
- 50.- Harrison R. V. Person-environment fit and job. Stress at work. 1978.
- 51.- Zarzar Charur C. Métodos y pensamiento crítico. Grupo Editorial Patria. Primera edición. México. 2015. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=EtBUCwAAQBAJ&pg=PP2&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- 52.- Sánchez-Santamaría J. Paradigmas de la investigación educativa: De las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. Entelequia, Revista Interdisciplinar, 16, 91-99, 2013. Disponible en: <https://revistaentelequia.wordpress.com/2013/10/12/1320/>
- 53.- Vara A. En Guía de Reglas APA. Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú. 2012 www.aristidesvara.net
- 54.- Carrasco S. Metodología de la Investigación Científica. Lima: editorial San Marcos, p. 156, 2009.

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.</p> <p>Ho = No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022.</p>	<p>VARIABLE 1/ DIMENSIONES</p> <p>Factores Psicosociales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigencias psicológicas 2. Apoyo social y calidad de liderazgo 3. Trabajo activo y desarrollo de habilidades 4. Doble presencia 5. Compensaciones 	<p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Observacional</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?</p> <p>¿Cómo la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?</p> <p>¿Cómo la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?</p> <p>¿Cómo la dimensión compensaciones de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?</p> <p>¿Cómo la dimensión doble presencia de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>Identificar como la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales se relaciona con el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Identificar como la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Identificar como la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Identificar como la dimensión compensaciones de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Identificar como la dimensión doble presencia de los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión demandas psicológicas de los factores psicosociales y el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones y el estrés laboral en trabajadores.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y el estrés laboral en trabajadores.</p>	<p>VARIABLE 2/DIMENSIONES</p> <p>Estrés Laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Problemas psicosomáticos 	<p>POBLACION/MUESTRA:</p> <p>60 trabajadores del Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.</p>

ANEXO C: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SUSESO ISTAS – 21 (Versión breve)

Razón Social: _____

N° de Cuestionario

Sucursal: _____ Fecha: _____

	Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:					
	<ul style="list-style-type: none"> Responda TODAS las instrucciones, sin omisión Marque solo UNA alternativa por pregunta, con una X Los campos de la parte superior deben ser escritos solo por el digitador 	a)	b)	c)	d)	e)
		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Demandas psicológicas	P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	P02. En su trabajo, ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E
	P03. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	P04. En su trabajo ¿Tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E
	P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E
	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace ¿Le parecen importantes?	A	B	C	D	E
	P10. ¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	A	B	C	D	E
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	P11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros ¿Se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
	P15. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	A	B	C	D	E
Compensaciones	P16. ¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
	P18. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	A	B	C	D	E
Doble presencia	P19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	A	B	C	D	E

CUESTIONARIO 2: Test para medir el estrés laboral

1. Objetivo:

Obtener datos acerca de la variable estrés laboral en trabajadores del área de Archivos Generales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

2. Presentación:

Soy la Lic. HUIVIN CARHUANCHO, MARLITH SULEY de la UPNW y estos realizando la investigación sobre: “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2022”. Mucho agradecería que me brinde su colaboración respondiendo a las preguntas del cuestionario que se presenta a continuación. Los datos recogidos serán utilizados para beneficio de los trabajadores de dicha Entidad. Muchas gracias.

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
1	Imposibilidad de conciliar el sueño						
2	Jaquecas y dolores de cabeza						
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales						
4	Sensación de cansancio extremo						
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de la cuenta						
6	Disminución del interés sexual						
7	Respiración entrecortada o sensación						
8	Disminución del apetito						
9	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 trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2022”.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Huivin Carhuacho, Marlith Suley.

Propósito del estudio: determinar cómo se relacionan los factores psicosociales con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2022.

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 la 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 tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. Huivin Carhuacho, Marlith Suley, 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 Etica de la, ubicada en la 4, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN 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 o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos del investigador	
N° de DNI:	
N° de teléfono móvil	
Nombre y apellido del responsable de encuestadores	
N° de DNI:	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombres y apellidos:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 24 de noviembre de 2022

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

.....
Firma del participante