UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD ES CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA,2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
VARGAS FIERRO, ANGIE ARLET

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

ASESOR
DR. APARCANA HERNANDEZ, JOSÉ CARLOS
CÓDIGO ORCID Nº0000-0001-7398-6817

CHINCHA, PERÚ

2024

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

RESOLUCIÓN Nº 136-2006-CONAFU RESOLUCIÓN Nº 432-2014-CONAFU

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

DRA. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E) DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUDUNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.
**Presente. -**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que **VARGAS FIERRO, Angie Arlet,** estudiante dela Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

APROBADA:

X

TITULADO: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEUN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA,2023**"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

# DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

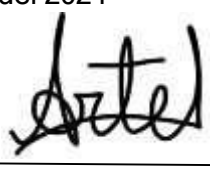
Yo, Angie Arlet Vargas Fierro identificada con DNI N°71409390, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad es Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Factores de Riesgo Psicosociales y Estrés Laboral en Colaboradores de un Gimnasio en la Ciudad de Arequipa,2023, declaro bajo juramento que:

a. La investigación realizada es de nuestra autoría
b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

| 20% |
|---|

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 02 de FEBRERO del 2024



VARGAS FIERRO, ANGIE
ARLET
DNI: 71409390

**DEDICATORIA**

A mi hijo Benjamín quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mi madre Aurora que ha sabido formarme con bueno sentimientos, hábitos y valores lo cuales me han ayudado a seguir a delante en momentos difíciles.

A mi hermana Alejandra que siempre me impulso a seguir adelante y no rendirme nunca.

Angie

## AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me ha dado la fortaleza de seguir adelante y me ha guiado en todo este largo camino.

A mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera y por su comprensión y estimulo constante.

Y a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado a la realización de este trabajo.

**RESUMEN**

En la actualidad se observa personas estresadas en su centro de trabajo por diferentes razones lo que en algunas ocasiones con lleva a los factores de riesgo psicosocial es así que el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023. Metodología: Fue una investigación de tipo básica prospectiva, con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, así mismo, fue un diseño no experimental de corte transversal. Conto con la participación de 100 colaboradores de un gimnasio de Arequipa. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios: escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS) adaptación Perú y la escala de riesgos psicosociales. Resultados, se obtuvo a nivel descriptivo en cuanto a la variable estrés que gran parte de los colaboradores percibió un nivel bajo (46%). En relación con los factores de riesgo psicosociales, el 70% de los colaboradores mostraron un nivel intermedio, mientras que el 30% presentaron un nivel favorable, lo que indica la presencia de ciertos factores de riesgo psicosocial que podrían afectar la salud y desempeño de los trabajadores, aunque no de manera determinante. En cuanto al resultado inferencial se encontró una relación significativa y directa (p=0.003; rho=0.293) lo cual se puede interpretar que, ante un mayor nivel de factores de riesgo psicosocial, también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral. Conclusión: Los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa tienen una relación significativa y directa.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, salud, trabajo

.

**ABSTRACT**

Currently, stressed people are observed in their workplace for different reasons, which sometimes leads to psychosocial risk factors, so the objective of this research work was: Determine the relationship between psychosocial risk factors and stress. employment in collaborators of a gym in the city of Arequipa, 2023. Methodology: It was a basic prospective research, with a quantitative approach and correlational level, likewise, it was a non-experimental cross-sectional design. I had the participation of 100 employees from a gym in Arequipa. Two questionnaires were used to collect data: organizational work stress scale (ILO/WHO) Peru adaptation and the psychosocial risks scale. Results were obtained at a descriptive level regarding the stress variable that a large part of the collaborators perceived a low level (46%). In relation to psychosocial risk factors, 70% of employees showed an intermediate level, while 30% presented a favorable level, which indicates the presence of certain psychosocial risk factors that could affect the health and performance of employees. workers, although not decisively. Regarding the inferential result, a significant and direct relationship was found (p=0.003; rho=0.293), which can be interpreted that, with a higher level of psychosocial risk factors, there will also be a higher level of work stress. Conclusion: Psychosocial risk factors and work stress in employees of a gym in Arequipa have a significant and direct relationship.

Keywords: Psychosocial risk factors, work stress, health, work

**ÍNDICE**


Agradecimiento iv

Resumen v

Abstract vi

Índice de tablas x

Introducción 13

II. Planteamiento del problema 15

2.1. Descripción del problema 15

2.2. Pregunta de investigación general 17

2.3. Preguntas de investigación específicas 18

2.4. Objetivo general 18

2.5. Objetivos específicos 18

2.5. Justificación e importancia 19

III. Marco teórico 22

3.1. Antecedentes 22

3.2. Bases teóricas 27

3.3. Marco conceptual 41

IV. Metodología 42

4.1. Tipo y nivel de investigación 42

4.2. Diseño de la investigación 42

4.3. Hipótesis general y específicas 44

4.4. Identificación de las variables 44

4.5. Matriz de operacionalización de variables 46

4.6. Población – muestra 52

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 52

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos 57

V. Resultados 58

6.1. Análisis resultados – prueba de hipótesis 81

Prueba de hipótesis 82
Prueba de hipótesis específicas 84
VII. Discusión de resultados 90
Conclusiones y recomendaciones 95
VII. Referencias bibliográficas 97
Anexos 102
Anexo 1: matriz de consistencia 102
Anexo 2: instrumentos de recolección de datos 105
Anexo 3: fichas de validación por juicio de experto 116
Anexo confiabilidad de los instrumentos 122
Anexo 4: informe de turnitin al 28% de similitud 124
Anexo 5: escala de valoración del instrumento 125

**INDICE DE TABLAS**


| | | |
|---|---|---|
| Tabla 1 | Edad de los colaboradores del gimnasio | 58 |
| Tabla 2 | Nivel de estrés laboral en los colaboradores | 59 |
| Tabla 3 | Nivel de la dimensión Clima organizacional en los colaboradores | 60 |
| Tabla 4 | Nivel de la dimensión Estructura organizacional en los colaboradores | 62 |
| Tabla 5 | Nivel de la dimensión Territorio organizacional en los colaboradores | 63 |
| Tabla 6 | Nivel de la dimensión Tecnología en los colaboradores | 64 |
| Tabla 7 | Nivel de la dimensión Influencia del líder en los colaboradores | 65 |
| Tabla 8 | Nivel de la dimensión Falta de cohesión en los colaboradores | 66 |
| Tabla 9 | Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en los colaboradores | 67 |
| Tabla 10 | Nivel de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores | 68 |
| Tabla 11 | Nivel de la dimensión Exigencias psicológicas en los colaboradores | 69 |
| Tabla 12 | Nivel de la dimensión Control sobre el trabajo en los colaboradores | 69 |
| Tabla 13 | Nivel de la dimensión Inseguridad en los colaboradores | 71 |
| Tabla 14 | Nivel de la dimensión Apoyo social en los colaboradores | 72 |
| Tabla 15 | Nivel de la dimensión Doble presencia en los colaboradores | 73 |
| Tabla 16 | Nivel de la dimensión Estima en los colaboradores | 74 |

| | | |
|---|---|---|
| Tabla 17 | Tabla Cruzada – Estrés laboral y Factores de riesgo psicosociales | 75 |
| Tabla 18 | Prueba de normalidad | 81 |
| Tabla 19 | Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés labora | 82 |
| Tabla 20 | Relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral | 83 |
| Tabla 21 | Relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral | 84 |
| Tabla 22 | Relación entre la inseguridad sobre el futuro y el estrés laboral | 85 |
| Tabla 23 | Relación entre apoyo social-calidad de liderazgo y el estrés laboral | 86 |
| Tabla 24 | Relación entre doble presencia y el estrés laboral | 87 |
| Tabla 25 | Relación entre estima y el estrés laboral | 88 |

## INDICE DE FIGURAS


| | | |
|---|---|---|
| Figura 1 | Edad de los colaboradores del gimnasio | 58 |
| Figura 2 | Nivel de estrés laboral en los colaboradores | 59 |
| Figura 3 | Nivel de la dimensión Clima organizacional en los colaboradores | 60 |
| Figura 4 | Nivel de la dimensión Estructura organizacional en los colaboradores | 62 |
| Figura 5 | Nivel de la dimensión Territorio organizacional en los colaboradores | 63 |
| Figura 6 | Nivel de la dimensión Tecnología en los colaboradores | 64 |
| Figura 7 | Nivel de la dimensión Influencia del líder en los colaboradores | 65 |
| Figura 8 | Nivel de la dimensión Falta de cohesión en los colaboradores | 66 |
| Figura 9 | Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en los colaboradores | 67 |
| Figura 10 | Nivel de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores | 68 |
| Figura 11 | Nivel de la dimensión Exigencias psicológicas en los colaboradores | 69 |
| Figura 12 | Nivel de la dimensión Control sobre el trabajo en los colaboradores | 70 |
| Figura 13 | Nivel de la dimensión Inseguridad en los colaboradores | 71 |
| Figura 14 | Nivel de la dimensión Apoyo social en los colaboradores | 72 |
| Figura 15 | Nivel de la dimensión Doble presencia en los colaboradores | 73 |
| Figura 16 | Nivel de la dimensión Estima en los colaboradores | 74 |

# INTRODUCCIÓN

El trabajo es fuente de salud no solo porque recibes un salario que te permite tener comodidades, sino también porque implica trabajo físico y mental, la interacción social te permite desarrollar relaciones, hacerte sentir bien y estar satisfecho con otros resultados. Sin embargo, el trabajo también puede afectar la salud, no solo a través de los accidentes, sino también a través de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral durante las enfermedades profesionales, la organización del trabajo y las relaciones en el centro laboral, que conducen a otra enfermedad. Así la salud ocupacional no sólo se ocupa del bienestar en el trabajo, sino también de sus efectos sobre la salud física, mental y social (Ivancevich y Matteson 1987).

El primer capítulo denominado introducción, se explica brevemente las variables a investigar con el fin de contextualizar y conocer el problema.

En el segundo capítulo se presenta el planteamiento del problema donde se va a conocer la descripción del problema, así mismo se presentarán las preguntas de investigación, los objetivos, justificación e importancia,

En el tercer capítulo marco teórico, se considera los antecedentes del estudio y desarrollan las bases teóricas de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, por otro lado, se van a definir un conjunto de términos que componen el marco conceptual.

En el cuarto capítulo se desarrolla la metodología, donde se identifica el tipo, nivel y diseño del estudio de investigación, además encontraremos la hipótesis general, especifica y las variables, por otro lado, se observa la Operacionalización de variables y la población, así como las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos.

En el quinto capítulo la presentación de los resultados tanto descriptivos como los resultados de tablas cruzadas,

En el sexto capítulo se desarrolla el análisis de los resultados y la prueba de la hipótesis, en el séptimo capítulo se desarrolla la discusión de los resultados, comparándolos.

Finalmente, se observan las conclusiones y recomendaciones así mismo se encuentran las referencias y anexos de la tesis.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

Cuando nuestro organismo pasa por un proceso de adaptación en un entorno nuevo tiende a tener una reacción natural la cual es llamada estrés esta es importante, pero en un nivel moderado para disfrutar de salud. (Ivancevich y Matteson, 1989; Peiró, 2005). Así mismo cuando nuestro organismo se enfrenta a una situación de estrés el cuerpo pasa por una serie de reacciones psicofisiológicas, donde el corazón realiza el bombeo de una mayor cantidad de sangre hacia las extremidades, de la misma manera se incrementa el ritmo del corazón y la producción de cortisona en el cerebro aumenta del mismo modo el tamaño de las pupilas crecen (Sandín, 2003).

Es común que tengamos períodos de estrés constante y que desaparezcan las condiciones normales o la influencia del estrés en las que poder ser útil estar estresado (Selye, 1960) si continúa, el cuerpo aumenta la resistencia que le permite tolerar el estrés por un tiempo, pero a costa de una disminución de sus recursos químicos, provocando fatiga, convirtiéndose en mala ansiedad o estrés mental. Si el impacto traumático continúa y se comprueba que el estrés psíquico es una condición permanente, el cuerpo no se recupera, pero en forma grande y permanente es peligroso para la salud, por lo que, en este ámbito, no es sólo el riesgo de accidentes en trabajo que aumenta. por desobediencia o confusión, pero también provocando emociones negativas, lo que lleva a una tendencia a activar el sistema nervioso involuntario y neuroendocrino Siegrist (1996).

Por otro lado, el stress en el trabajo conduce a una respuesta psicofisiológica debido a la amenaza percibida de daño. (Sauter, et al, 1998) o factores psicosociales peligrosos que afectan la salud y el desempeño de los colaboradores.

En el contexto internacional según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), un aproximado de 2,8 millones de personas fallecen cada año debido a incidentes en su centro de labor o a padecimientos

vinculados con el trabajo, de padecimientos ocupacionales sufren 160 millones de colaboradores, así mismo se llegan a producir alrededor de 374 millones de accidentes no letales vinculadas con el trabajo considerando el coste de las malas prácticas de seguridad y salud en un 3,94% del PIB global anual . Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la ausencia de enfermedad no siempre implica salud, ya que el estar saludable es “un complejo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” (OMS, 1948).

Por otro lado, OMS refiere que en junio de 2022 más de los mil millones de personas tienen una enfermedad mental, el 15 % de adultos en edad laboral tienen problemas de salud mental. El trabajo refleja muchas condiciones sociales que afectan la salud mental, como la discriminación, la desigualdad, el estrés en el trabajo, el Bull ying y la depresión, que son las principales quejas que afectan la salud mental (OMS,2022).

En América Latina se realizaron pocos estudios sobre ambas variables, sin embargo, en un restaurante en Chile manifestó que los colaboradores tienen una alta posibilidad de presentar algún problema de salud mental como la depresión esto siendo producto a los factores estresantes que son sometidos. En Perú y en Colombia también se puede mostrar una de las consecuencias más comunes de naciente estrés laboral, el síndrome de burnout. Así mismo los colaboradores que realizan actividades asistenciales presentan un nivel notable de estrés esto siendo desfavorable para su desarrollo en sus actividades. Siendo enjundioso esto, ya que, naciente estrés generado puede repercutir en modo de negación en cuanto la adquisición laboral (Mejia,2019).

Por otro lado, en un panel desarrollado en Chile, Colombia, Perú, Brasil y el Salvador, García indico que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo provocan 3 tipos de acciones; fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, comúnmente conocido como estrés. Para la salud, estas cosas son muy importantes, considerando la naturaleza de estos trabajos y el mayor riesgo de violencia y abuso en el mundo laboral. (García, 2019).

En el contexto nacional según la Pontificia Universidad Católica del Perú, el 80 % de ciudadanos peruanos padece o ha padecido de periodos estresantes (La República, 2018). En esta dirección Gil-Monte (2012), señalan que en los centros de labor los riesgos psicosociales constituyen una de las principales causas de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Los empleados expuestos exhiben reacciones psicosomáticas tales como trastornos del sueño, fatiga, dolores de cabeza y mareos a tasas significativamente más altas que los empleados no expuestos.

Los brotes de estrés pueden ocurrir repentinamente y generar problemas internos entre la empresa y los empleados, insatisfacción de los empleados con el entorno laboral y competencia desequilibrada entre colegas. Mal ambiente de trabajo por falta de herramientas específicas para realizar con éxito las tareas (Aranda et al., 2004).

Por otro lado, en la organización privada donde se realizó la investigación, en el departamento de recursos humanos reveló que los miembros del personal profesional muestran determinados comportamientos que pueden estar relacionado al estrés, esto se vio reflejado en el aumento de errores de algunas tareas de los colaboradores, además existen algunos problemas en las relaciones laborales del equipo de trabajo como fricciones y poca comunicación entre algunos colaboradores. Además, los factores de riesgo psicosocial también pueden ser un problema, siendo los principales motivos de la alta rotación, los conflictos laborales, la falta de compromiso con la empresa y la falta de motivación de los empleados.

Por ello, la razón de la investigación, fue conocer la relación entre la variable factores psicosociales y estrés laboral dentro de una organización privada en Arequipa.

### 2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?

### 2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿Cuál es la relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre apoyo socias- calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre estima en colaboradores y estrés laboral de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023?

### 2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023

### 2.5. Objetivos Específicos

$OE_1$ Determinar la relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

$OE_2$ Determinar la relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

$OE_3$ Determinar la relación entre inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

$OE_4$ Determinar la relación entre apoyo socias- calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

$OE_5$ Determinar la relación entre doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

$OE_6$ Determinar la relación entre estima en colaboradores y estrés laboral de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

### 2.5. Justificación e Importancia

**Justificación**

En cuanto al nivel teórico, el estrés laboral y factores de riesgo psicosocial hasta la fecha han sido muy poco estudiadas en la ciudad de Arequipa, es por ello que teniendo en cuenta la importancia de dichas variables en la actualidad, la investigación tiene como objetivo aportar información relevante sobre las mismas que permita a los colaboradores tener claridad sobre estas.

En cuanto al nivel metodológico se realizó un trabajo descriptivo correlacional, donde se buscó obtener la asociación, entre las variables estrés laboral y factores de riesgo psicosocial, se pudo analizar la correlación que hay entre dichas variables, y con ello poder aportar a futuros estudios.

Por otro lado, en el nivel práctico, se buscó demostrar la importancia del adecuado ambiente laboral, y que este no tenga por consecuencia afectar a nivel físico ni psicológicos de los colaboradores. A partir de los resultados de la investigación, se evaluó la comodidad de los mismos, así mismo disminuir su exposición a situaciones de riesgo, que con llevarían al estrés laboral, por otro lado, siendo necesario el diseño de estrategias adecuadas para reparar el clima laboral y de este modo conservar la salud psicológica en sus colaboradores.

En cuanto al nivel social, actualmente en la sociedad se puede apreciar un comportamiento en los colaboradores de diferentes instituciones con dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales o falta de claridad respecto a las funciones del

colaborador estos se ven relacionados con los factores riesgos psicosociales y en la mayoría de casos se ven reflejados el estrés laboral.

**Importancia**

En la actualidad se puede observar que el estrés se ha convertido en un problema común en los colaboradores de diferentes empresas ya sea por la presión de ejecutar algunas tareas o actividades, en cuanto a los factores de riesgo psicosocial también suelen ser un problema en algunos colaboradores ya que estos podrían con llevar al estrés del colaborador, por lo que es importante hacer un análisis de las variables los resultados de la investigación una vez obtenidos estos fueron facilitados a los encargados de la empresa ya que es necesario sensibilizar, informar a la plantilla y lograr su participación para una adecuada gestión de los factores de riesgos psicosociales. La clave es conseguir un enfoque participativo en el que empresarios, directivos y trabajadores se involucren, así mismo también los encargados puedan brindar el soporte psicológico adecuado a sus colaboradores. Así mismo dichos resultados aportaran a futuras investigaciones sobre ambas variables.

## 2.7. Alcances y limitaciones

**Alcances**

La investigación tuvo como alcance el tercer nivel de investigación que corresponde a estudios correlacionales, por lo que se planteó determinar la relación que existe entre las variables de estudio, de igual modo, brindó información actualizada sobre el estado de las variables en los sujetos pertenecientes a la muestra.

**Limitaciones**

La única limitación fue el limitado acceso a los participantes que integraron la muestra, los cuales, debido a sus responsabilidades, no contaban con una disponibilidad constante para realizar las encuestas de

investigación. Esta limitación se superó flexibilizando y adaptando algunas fechas y horarios para la recolección de datos de acuerdo a la disponibilidad de los participantes.

# III. Marco Teórico

## 3.1. Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Pedrozo (2020) en su estudio se tuvo como objetivo general analizar cuál es el nivel del estrés laboral que sufren los empleados judiciales de Posadas, donde realizó un análisis descriptivo-transversal con una muestra de 176 entrevistados mediante un cuestionario estandarizado de la OMS/OPS el mes de marzo de 2018. Concluyendo que el estrés es un problema significativo en el Poder judicial de Posadas, sin embargo, si se trata a tiempo se puede prevenir algún tipo de sintomatología que involucre al colaborador como a la institución para desarrollar estrategias en esta problemática.

Vidal (2022) en su estudio se consideró como objetivo principal describir la población en términos de satisfacción con la vida, hizo uso de la metodología cuantitativa de diseño descriptivo de corte transversal, los instrumentos aplicados fueron: Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Tuvo un numero muestral de 184 miembros policiales de las provincias de Azuay y Cañar, Ecuador. Como resultado se obtuvo que un 64.7% realizaba servicios laborales en los diferentes departamentos administrativos; también se comprobó que el 65.2% no tenía grado de mando y que el 56.5% laboraba en única jornada, Vidal concluye en que tanto el estrés y burnout tuvieron una correlación significativa y negativa con la satisfacción con la vida.

Negrete (2022) en su estudio Factores de Riesgos Psicosociales: cómo afectan al personal de Enfermería Pediátrica en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tuvo como objetivo general medir la variable factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo de los integrantes del plantel de enfermería de un hospital público pediátrico de la CABA, realizo un estudio descriptivo, de corte transversal, el tamaño

muestral fue de 40 participantes, donde utilizo el siguiente instrumento SUSESO ISTAS-21.

Salvatierra (2021) Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021. Se trató de un estudio cuantitativo transversal correlativo que tuvo como objetivo identificar la relación entre los riesgos psicosociales de los trabajadores y los factores sociodemográficos del trabajo. En un diseño no experimental en una población censal de 75 profesionales del Centro Médico Socialmed donde se utilizaron técnicas de encuesta, cuestionarios y formularios de recolección de información. Los resultados revelaron una relación significativa entre ambas variables. Por lo que se concluye que la predisposición al riesgo psicosocial se debe a un mal manejo del ambiente laboral por el trabajo duro y las exigencias locales. Por lo tanto, existe la necesidad de identificar estos riesgos para reducir el impacto en la salud de los trabajadores de la salud.

Chaguay (2022) Estrés laboral y desempeño laboral percibido en enfermeras hospitalarias de Guayaquil, 2021. Investigación cuantitativa y diseños no experimentales, transversales y relacionales. La muestra fue de 152 personas. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas y las herramientas utilizadas fueron el Cuestionario de Estrés Ocupacional y el Cuestionario de Percepción de Desempeño Laboral, los cuales fueron desarrollados y validados con fines de investigación. Los resultados mostraron una significancia estadística y directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral percibido (Rho=0.570; $p<0.01$). Correlacionar las dimensiones de las variables. A nivel descriptivo, se observó que dominaban las cargas de trabajo promedio.

**Antecedentes Nacionales**

Salazar (2019), en un estudio de estrés laboral y satisfacción laboral entre el personal del centro de atención Renacer, tuvo como objetivo sugerir cambios para reducir los niveles de estrés y mejorar la satisfacción

del personal. Instalado en CAR Renasser. El estudio es descriptivo, de enfoque cuantitativo, de carácter no experimental, de corte transversal, y corresponde a un diseño correlativo. Este se realizó con una cohorte de 68 trabajadores de la CAR Renacer. El estrés laboral se midió con la escala OIT-OMS adaptada a los trabajadores de la CAR Renacer, y la satisfacción laboral se midió con la Encuesta de Personal de Salud del Departamento de Salud adaptada a la misma población. Entre los resultados de estrés laboral, encontramos que el 51,5% del personal que trabaja en República Centroafricana presenta niveles bajos, el 42,6% niveles moderados y el 5,9% niveles altos. En cuanto a la satisfacción laboral, el 60,3% de la población alcanzó el nivel bajo, el 36,8% nivel medio y el 2,9% nivel alto. También encontramos una correlación inversa entre el estrés laboral y las variables de satisfacción laboral para los trabajadores de la CAR Renacer.

Gutierrez (2018) “Psicosocial Risk Factors and Job Satisfaction of Birkasheurman Health Center Staff 2018” tiene como objetivo identificar la relación entre dos variables para el personal del Birkasheurman Health Center. 2018. El diseño del estudio fue correlativo. La población tuvo 39 trabajadores como muestra del Centro de Salud Birka Shuaman, el método utilizado para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Como resultado, hubo una asociación directa moderada entre variables en trabajadores del centro de salud de Vilcashuamán (2018), y variables de factores de riesgo psicosocial y trabajo en trabajadores del centro de salud de Vilcashuamán (Vilcashuamán, 2018).

Sanchez (2019) Factores de Riesgo Psicosocial y Liderazgo en Enfermeros del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco (2019) pretendía esclarecer la relación entre El diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlativo, la muestra estuvo conformada por 52 enfermeras, y se aplicaron dos cuestionarios. Usando el programa SPSS V.24 para el liderazgo, que consta de 5 dimensiones y 35 ítems, el 85% (44 enfermeras) consideró los factores de riesgo psicosocial como la media, y el 65% (34 enfermeras) los consideró como la media. que estaba pensando. Las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco (octubre-

diciembre) concluyeron que los factores de riesgo psicosocial tienen una relación directa y significativa con el liderazgo.

Rozas (2020) Estrés y conveniencia de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao – 2019, el objetivo fue precisar la ligadura positiva entre las variables materia de estudio, con respecto a la metodología, es una observación básica, considerando un encuadre cuantitativo, con plan no experimental, de medida correlacional. Estuvo integrada por 60 trabajadores de los Juzgados de Paz del Callao, con un muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó los cuestionarios, Likert, uno para estrés y el otro para graduar la conveniencia laboral, realizando el análisis, se llegó a la conclusión que la conveniencia está relacionado con el estrés en los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado con una similitud de Spearman = -0,517 y p =0,00.

Ibañez (2021) Estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua en el año 2019. Se trata de determinar la relación con el desempeño. La metodología del estudio se divide en diseños no experimentales que incorporan cobertura descriptiva, transversal y relacional. La muestra está compuesta por 100 docentes de diversas instituciones educativas que imparten clases de tiempo completo en el distrito de Moquegua. Los métodos utilizados para la recolección de datos son las encuestas y cuestionarios como herramientas que pueden medir la carga de trabajo y el desempeño de tareas de los docentes, la relación inversa con un rho de 0.389 significa que a mayor carga de trabajo, menor trabajo se realiza. En cuanto a la significación, se observó un valor de $p < 0,01$, validando así la hipótesis del estudio. Esto nos permite concluir que existe asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Moquegua 2019, de la hipótesis nula.

**Antecedentes Locales**

Rodríguez (2019), Factores de Riesgo Psicosocial y Factores de Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Municipio Distrital de Caima – Arequipa – 2018, con el objetivo de conocer la relación entre la variable factores psicosociales y la satisfacción laboral. La muestra de la encuesta consta de 130 empleados directivos. Fueron evaluados mediante el cuestionario de valoración de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de Villalobos G. (2010). La fiabilidad alfa de Cronbach es de 0,954 y 0,88, escala de satisfacción laboral según Ruíz A. y Zavaleta M. (2013) Alfa de Cron-Bach tiene una confianza de 0.878. Se trata de un estudio cuantitativo de correlaciones descriptivas, correspondiente a un diseño transversal. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS. Cuantos más factores de riesgo psicosocial hay, menos satisfacción laboral tiene un empleado.

Carazas y Quisocala (2021) Relación entre los estresores laborales y el bienestar del personal operativo de la empresa de transporte Romeliza SAC. Arequipa, 2021, El propósito de este proyecto de investigación fue identificar la relación entre los estresores laborales y el estado de salud del personal operativo de Transportes Romeliza SAC. Arequipa, 2021, Este es un estudio aplicado, cuantitativo, no experimental dependiendo de la naturaleza de los datos. Usamos un diseño de corte transversal nivelado que se correlaciona con una población específica de 50 empleados de operaciones involucrados en el mantenimiento y las operaciones de la empresa anterior. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Para varios estresores ocupacionales se utilizó el Índice de Estrés Ocupacional (OSI) de Cooper et al. (1988) constaba de 61 ítems y midió 6 subescalas (factores de estrés ocupacional). También utilizamos el método utilizado por Blanch et al., para diversas condiciones de salud del personal. (2010), el análisis estadístico de los datos mostró que las variables estresantes laborales tenían relaciones estadísticamente significativas con las variables de salud laboral.

## 3.2. Bases Teóricas

### 3.2.1. Factores de riesgos psicosociales

### Definiciones

Los factores psicosociales son aquellos que se dan en el lugar de trabajo y afectan las respuestas fisiológicas (respuestas neuroendocrinas), emocionales (apatía, ansiedad, alienación, depresión, etc.) y cognitivas. Comportamientos nocivos para la salud y que, en función de su intensidad, así como de su frecuencia y duración, pueden derivar en padecimientos (consumo del cigarro, alcohol o sustancias, conductas violentas, etc.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS, 2010)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo informa que los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluida la globalización, así como los cambios en el mundo del trabajo están creando "nuevos riesgos psicosociales" que afectan la salud individual, por lo mismo estos nuevos riesgos psicosociales perjudican la seguridad y la salud de los colaboradores debido a que son afectados por el estrés laboral en elevados niveles. (Gil-Monte, 2012).

Según la norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgo ergonómico,se refiere a factores de riesgo biopsicosocial. Está directamente relacionado con la organización, el entorno de trabajo, el contenido del trabajo, el desempeño laboral y afecta el bienestar o la salud (física, mental, social) de los trabajadores y el progreso laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 1984) hace una definición de los factores psicosociales como interacciones entre el trabajo la satisfacción laboral, el entorno, y el contexto organizacional. También incluye habilidades, la cultura, las necesidades, así como las circunstancias personales de un empleado fuera del lugar de trabajo, que pueden afectar la salud, la productividad y también la tranquilidad laboral.

Gil-Monte (2012), considera que los factores de riesgo psicosociales son situaciones suscitadas en el trabajo las que están vinculadas con la adjudicación de las funciones, sus movimientos, la naturaleza del cargo y el entorno en si todos los aspectos que inciden en el desarrollo del trabajo y la salud de los colaboradores. Los términos 'organización del trabajo' y 'factores organizacionales' son sinónimos de 'factores psicosociales' en el contexto del trabajo e indican situaciones que conducen al estrés laboral.

Gil-Monte afirma con respecto a los factores de riesgo psicosociales que podrían manifestarse negativos o positivos en la productividad y la vida laboral de los colaboradores. Es positivo si promueve el crecimiento personal y negativo si es perjudicial en el bienestar y en la salud. Aqui se refiere a factores de riesgo psicosocial. Esto se debe a que pueden causar estrés laboral y daños psicológicos, físicos y sociales en los trabajadores expuestos a ellos.

Otra afirmación de Gil-Monte (2012), acerca de los riesgos psicosociales que se originan en el ámbito laboral serian consecuencia del nivel de complejidad de las tareas que deban realizar, el ritmo y el tiempo que se les brinda para culminar dicha tarea, por otro lado, también el compromiso y la disposición. Así mismo la jerarquía y estilos de liderazgo son muy importantes además del compromiso que tenga el colaborador con la empresa y que del mismo modo el colaborador al brindar su entrega y lealtad a la empresa se asume que la recompensa debe ser la misma tanto como en días descanso, laborar en días festivos, laborar de noche o de día. La generalización de efusión no está referida nada más a la efusión física, además puede juntar de una efusión psicológica, por ejemplo:

- Organización del tiempo de trabajo:

directrices y horarios de trabajo, descansos, trabajo en vacaciones, turno de noche o turno de día.

La conciencia del riesgo no solo se refiere a riesgos físicos, sino que también puede referirse a riesgos psicológicos.

## Perspectiva Histórica

Los hechos históricos referente a la variable se toman de Vieco y Abello, (2014) quien sostiene que el escritor estadounidense Robert Karasek diseñó los modelos teóricos y los sistemas aplicados de mayor importancia de la psicología industrial. El modelo describe la relación entre la organización del trabajo, el contenido del trabajo, las demandas psicológicas (tanto cuantitativas como cualitativas) y el control o agencia sobre el trabajo de un empleado.

En el ámbito laboral, siguiendo a Vieco y Abello, (2014) el estrés es el resultado de la relación entre las exigencias psicológicas excesivas con la independencia para tomar decisiones. La altura de las exigencias laborales emana a una obtención de la organización; donde el escalón de competición, está supeditada a la distribución jerárquica. Como confirman muchos estudios en todo el mundo, la probabilidad de sufrir estrés psicosocial aumenta con mayores exigencias y la capacidad de control del trabajo es menor. Otro factor que se relaciona con el estrés laboral seria el apoyo social. Si los compañeros y supervisores lo proporcionan adecuadamente, esto puede aliviar parte del estrés potencial causado por las altas demandas y la mala gestión.

Según ISTAS (2010), el bienestar se modifica por las peculiaridades de la organización del trabajo y en el apoyo que reciben los colaboradores tanto como de sus compañeros como de los superiores, por otro lado, también la calidad de liderazgo además de la resolución de conflictos y el tiempo que demoran en resolverlos, y por ultimo las exigencias psicológicas del trabajo. A partir de dichos grupos se formulan indicadores para poder evaluarlos y de esta manera mejorar y prevenir. El CoPsoQ-istas21 es un instrumento diseñado para este fin. (ISTAS, 2010).

## Dimensiones de factores de riesgo Psicosociales

ISTAS, (2010) Los siguientes párrafos describen los niveles de riesgo psicológico incluidos en el método conocido como CoPsoQ-istas21. Son conceptos separados por lo tanto medibles, pero al mismo tiempo

forman una misma estructura mental y se combinan en diferente grado según las características de cada área de trabajo.

**Exigencias psicológicas del trabajo**

De acuerdo con ISTAS, (2010) sostiene que se tienen dos vertientes: la cuantitativa y el tipo de trabajo, la cuantitativa se refiere a la cantidad de trabajo. Además, el tipo de trabajo con lleva exposiciones distintas, esto depende si el trabajo se realiza con máquinas, herramientas o personas. Así se distinguimos entre exigencias psicológicas emocionales y cognitivas. La exigencia psicológica cuantitativa hace referencia al tiempo que se demora en realizar actividades las exigencias de ocultar emociones nos indica que es la forma de mantener un punto imparcial en cualquier situación, mientras que las exigencias emocionales es como el colaborador evita involucrar sus emociones de su vida personal con el entorno del trabajo y las exigencias psicológicas cognitivas lo que se busca es brindarle al colaborador mayor posibilidad de ampliar su conocimiento para que pueda desarrollarse mucho mejor en su puesto. Sin embargo, en algún caso la situación no sea favorable esto podría causar unas consecuencias negativas en la salud del colaborador (ISTAS, 2010)

**Control sobre el trabajo**

ISTAS, (2010). Esta es clave con relación a la salud. Karasek afirma, la influencia es control que debe tener sobre sus actividades asimismo la prioridad que le da a cada una de ellas y desarrollo de habilidades y oportunidades que tiene cada colaborador para poder desenvolver sus conocimientos y del mismo modo obtener nuevos. Si la autonomía es alta, las oportunidades de trabajo activo y aprendizaje son mayores. Por lo que es de importancia el control del tiempo que tiene el colaborador en cuanto al tiempo de descanso y al tiempo para poder desarrollar sus actividades. y sentido sobre los tiempos disponibles. Además, que el sentido del trabajo también es importante porque se vincular algunos valores que de cierto modo generen compromiso con su trabajo y así mismo involucrar algunas emociones que se experimenten a la hora de realizar sus actividades.

**Inseguridad del puesto de trabajo**

ISTAS, (2010) La estabilidad en un puesto de trabajo es muy importante ya que los cambios en las condiciones de trabajo ya sea en cuanto funciones, horarios, contrato o remuneración pueden causar inquietud e incertidumbre, incluso pueda existir un declive en las condiciones laborales. La inseguridad se presenta de diferentes formas de acuerdo según los tiempos o circunstancias del colaborador.

**Apoyo social y calidad de liderazgo**

ISTAS, (2010) Las actividades en grupo son de suma importancia en el trabajo ya que ayuda a que los trabajadores puedan relacionarse entre ellos y de esta manera fortalecer el trabajo en equipo, para el colaborador es de indispensable sentirse respaldado y apoyado no solo por sus compañeros de trabajo sino también de sus superiores, cuando el sentimiento de grupo se desarrolla, se compone esta dimensión.

Las posibilidades de relación social son de suma importancia para que los colaboradores puedan compartir actividades fuera de su horario de trabajo y de algún modo puedan fortalecer el vínculo laboral. Por otro lado, el apoyo social entre compañeros juega un rol importante ya que la ayuda y el apoyo mutuo entre ellos ayudara a que se desarrollen mejor sus actividades así mismo sin dejar de lado el apoyo de los superiores, por el hecho que ellos son los líderes de la organización y una adecuada orientación y apoyo por parte de ellos es indispensable para el buen desarrollo de actividades de la organización.

Además, en el trabajo se debe de determinar los roles y funciones, ya que en algunas ocasiones estos no suelen estar definidos en su totalidad lo que puede causar incomodidad y confusión en los miembros de la organización

**Doble presencia**

ISTAS,2010. Nos dice que el tener un trabajo remunerado más la carga domestica puede producir doble desgaste físico y esto puede ser

perjudicial, así mismo querer ser responsable en ambas resulta ser dañino a la salud física y psicología.

**Estima**

ISTAS, (2010) Cuando se habla de estima agradecimiento que significa respeto y trato justo, así como el aprecio que recibe un colaborador por el buen desempeño en el trabajo.

**Medición de los factores de riesgo psicosocial**

El Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 se adaptó para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este es un instrumento de investigación que evalúa la exposición a seis grupos de factores de riesgo psicosocial laboral (ISTAS, 2010)

- Exigencias psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Inseguridad sobre el futuro
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Doble presencia
- Estima

**Estrategias para reducir el riesgo psicosocial**

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Seguridad Social del Gobierno de España (2018), los factores de riesgo psicosocial afectan la actividad laboral y perturban la salud (social, física o mental) de los trabajadores, por lo que se deben tener en cuenta precauciones para prevenir estos riesgos.

Dichas medidas son:

- Evaluación de riesgos

- Evaluación para identificar los factores de riesgo.

- Evaluación de los riesgos laborales considerando los riesgos psicosociales para determinar si son relevantes o no.

- La responsabilidad por el personal recae en el empresario o en la administración pública.

- Si la evaluación ubica riesgos, se deben proponer medidas de prevención para suprimirlos o reducirlos. Medidas que deben estar relacionadas con los factores de riesgo detectados:

- Estilo de dirección adecuada.

- Comunicación efectiva de las tareas, obviando conflictos de roles.

- Protocolos de acción ante posibles casos de agresiones, acoso sexual, etc.

-Ajustes en la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, etc.

- Los colaboradores de la empresa tienen derecho a participar en la toma de decisiones en materia de prevención de riesgos laborales. La participación permite conocer de primera mano los riesgos a los que se enfrentan para poder estudiar mejor los riesgos a los que se enfrentan. Esto previene conflictos relacionados con el estrés.

- Participación activa de los colaboradores tienen derecho a dar sus opiniones a través de sus representantes en la propuesta de alternativas al respecto. Estos son seleccionados por los empleados y su papel es relevante en el trabajo con los equipos de gestión para tomar decisiones y garantizar el cumplimiento de la norma.

**Aporte filosófico**

Desde un punto de vista filosófico, los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como condiciones y situaciones que amenazan la salud y la salud mental de un individuo y son el resultado de la interacción de factores externos e internos. Comprender estos factores, que pueden ser analizados desde diferentes corrientes filosóficas como la ética, la ontología o la epistemología, puede brindar herramientas para comprender y prevenir los riesgos psicosociales en la vida cotidiana Jean-Paul Sartre (1946)

### 3.2.2. Estrés Laboral

**Definiciones**

**Factores que causan estrés**

El estrés se produce cuando se superan o condicionan la capacidad de control de los primeros en la interacción de un individuo con el entorno laboral.

Organización Internacional del Trabajo (OIT - 2018) define el estrés laboral como: para cumplir con estos requisitos. El estrés laboral se puede describir como condiciones mentales y físicas causadas por la falta de condiciones para que los colaboradores cumplan con las demandas de su trabajo. Por lo tanto, estas condiciones no solo afectan la productividad y eficiencia organizacional, sino también la salud física y mental. Por otro lado, si el empleado no responde a algunas solicitudes no capacitadas, el empleado se ve obligado a enfrentar esta situación, que en algunos casos suele generar estrés.

Ruiz y Vega (2016), sostienen que entre estos factores son:

- Las funciones propias del puesto del trabajo, como por ejemplo la sobrecarga laboral que suele ser un principal estresor cuando el colaborador no cuenta con los recursos necesarios para poder enfrentarlo, en algunas ocasiones la falta de actividad puede provocar estrés.

- La seguridad en el trabajo, es de mucha importancia que el colaborador tenga la seguridad que va a conservar dicho puesto de trabajo

y que va a tener oportunidades de poder crecer profesionalmente y de este modo generar algún ascenso, de esta manera el colaborador al sentirse seguro reduciría la posibilidad de producir estrés.

- Las condiciones de trabajo, es importante que el lugar donde se realiza el trabajo se encuentre en estado óptimo es decir con buena iluminación, temperatura adecuada, el ruido, etc. Ya que las condiciones de trabajo son de suma importancia por otro lado es también importante que el colaborador tenga por conocimiento si tiene que realizar horas extras o viajes contantes, de esta manera el colaborador al tener condiciones de trabajo adecuadas se reduce la posibilidad de estrés.

- La estructura y políticas organizacional son importante ya que si los colaboradores tienen en claro el reglamento y las normas de la organización disminuiría potencialmente los índices de estresores, por otro lado, el clima laboral y la comunicación adecuada entre todos los colaboradores es importante.

-Las relaciones interpersonales en la organización tiene un rol importante no solo para los objetivos personales sino también para los organizacionales. Es así que las organizaciones deberían realizar espacios de interacción con los miembros de la organización y reducir los estresores.

-Las conductas agresivas en el trabajo a veces suelen manifestarse en actos de violencia o de acoso sexual por que en ambas situaciones existe la posibilidad de causar estrés entre los colaboradores.

**Perspectiva Histórica**

Ivancevich y Matteson (1987) La OIT, revelo en su investigación diferentes teorías en las que resalta el tipo de estrés orientado a la dirección de Ivancevich y Matteson en el que se toma en cuenta componentes como los estresores, que vienen a ser los factores internos como por ejemplo la estructura, la organización en cuanto al área de recursos humanos, la remuneración, entre otros, mientras que los factores externos de la organización serian todos aquellos que son ajenos a la misma tales como

los conflictos económicos, familiares, legales, etc. Es así que cualquiera de ambos factores influye en la conducta y desarrollo del colaborador en la organización teniendo como consecuencia bajo rendimiento laboral y del mismo modo provocando en algunas situaciones estrés. Las desigualdades individuales son las variables que varían la conexión entre los estresores y la percepción cognitiva; y está vinculada a sus efectos (Montalvo, 2014).

En su libro Michel T. Matteson y John M. Ivancevich, describen el estrés como estímulo- respuesta según los estímulos del mismo y a su vez la respuesta ante alguna situación de estres. De modo que este es una respuesta adaptativa a alguna situación, actúa de la siguiente manera, el individuo recibe algún evento estresor este provocando tensión así mismo obtenemos una respuesta psicológica o fisiológica que se manifiesta, esto tiene como consecuencia bajo rendimiento en el ámbito laboral (Cruz y Vargas, 2006).

**Clasificación de estresores**

Montalvo (2014,), en el Modelo de Estrés Orientado a la Dirección de Ivancevich y Matteson, hace la clasificación con respecto a los estresores:

**Estresores intraorganizacionales**

Montalvo (2014,), Define como los factores localizados en el interior de la organización que producen estrés, tenemos los estresores ambientales dentro de los cuales se considera el ruido, iluminación, temperatura, etc. Además, están los estresores individuales como por ejemplo sobrecarga laboral, por otro lado, los estresores grupales en el cual se podría observar la falta de unión y conflictos laborales finalmente los estresores organizacionales dentro de los cuales está el clima laboral.

**Estresores extra organizacionales**

Montalvo (2014,), Los estresores extra organizacionales ocurren en ámbitos diferentes al de la organización, sin embargos estos también suelen influir, por ejemplo, cambio de domicilio, problemas

familiares o la economía. Es importante también los niveles individuales, grupales y organizacionales ya que estos se relacionan de manera directa con el rol que se desempeña el colaborador en la organización.

Los estresores de nivel individual

Ambigüedad de rol. Los roles no se encuentran definidos entre los colaboradores, situación por la cual produce estrés.

Conflicto de rol. El colaborador confunde el rol que desempeña dentro de la organización, es decir el colaborador realiza alguna actividad correspondiente a otro colaborador, lo que produce insatisfacción laboral y del mismo modo implica estrés dentro de ambos colaboradores, es así que se ve afectada la organización ya que ambos comienzan a producir diferentes tipos de cambios fisiológicos surgiendo respuestas dañinas a nivel personal como laboral.

Sobrecarga de trabajo. Se dice que la sobre carga laboral cuantitativa es el poco tiempo que se le da al colaborador para realizar alguna actividad mientras tanto la cualitativa es la sensación de no poder realizar algunas tareas y los colaboradores suelen experimentar cambios bioquímicos tal es así como el aumento de colesterol en tanto a lo físico mientras que en el psicológico se verá inseguridad y ausencia de motivación.

Los estresores relativos al desarrollo de la carrera. Son las interacciones que hay entre las personas y el ambiente laboral, es decir la manera en cómo influye y las posibilidades que se le brinde para que el colaborador pueda crecer profesionalmente, si en alguna situación el colaborador no siente seguridad en el aspecto de poder crecer profesionalmente provoca estrés, frustración, inquietud y ansiedad, ya que sus metas profesionales no van de la mano con la empresa.

Responsabilidad por otras personas. En diferentes investigaciones se dice que el hecho de hacerse cargo de un grupo genera mayor estrés

ya que hay mayor responsabilidad de poder decidir sobre este, así mismo se tiene una sensación de sobrecarga laboral.

**Estresores organizacionales**

**Clima organizacional.** Montalvo (2014), Es el carácter o personalidad de una organización resultante de la interacción entre el personal, objetivos, jerarquía y política. Según el clima laboral, el ambiente de trabajo podría tornarse tranquilo o tenso. De manifestarse tenso provocaría una crisis. Deduciendo que el clima afecta a las personas en una organización de diferentes maneras.

**Estructura organizacional.** Montalvo (2014,), Este estresor es generado por el organigrama establecido, la subordinación y la autoridad dentro de la organización.

**Territorio organizacional.** Montalvo (2014,), Se refiere a la importancia del espacio personal o ambiente donde los colaboradores desarrollan sus labores ya que existen personas que experimentan estrés al no estar en un espacio propio.

**Tecnología.** Montalvo (2014) Estos son los métodos utilizados por una organización para convertir insumos en productos. Si la tecnología es limitada en la organización, los colaboradores verán que el desarrollo de sus actividades también es limitado; por lo tanto, tales restricciones se convierten en factores estresantes y afectarían su comportamiento y fisiología.

**Influencia del líder.** Montalvo (2014,) La forma en que algunos supervisores actúan en el liderazgo en una organización puede indicar factores estresantes para algunos colaboradores que afectan la satisfacción laboral y la productividad.

**Falta de cohesión .** Se refiere al poco apoyo o cooperación en un equipo de trabajo. (Leka et ál., 2004).

**Respaldo del grupo.** Se refiere a la ayuda que se les brindan a los miembros de un equipo de trabajo. (Leka et ál., 2004).

**Medición Del Estrés Laboral** Los niveles variables de estrés laboral se midieron utilizando la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Clima organizacional

Estructura organizacional

Territorio organizacional

Tecnología

Influencia del líder

Falta de cohesión

Respaldo del grupo

Este cuestionario mide la variable en los niveles siguientes tres: bajo, intermedio y alto, los que permiten inferir la situación del colaborador dentro de la organización, con base en cada una de las dimensiones. (Medina et ál)

**Gestión Del Estrés Laboral**

La OMS refiere que el estrés es provocado por riesgos relacionados a la gestión y a los ambientes laborales. Dichos sucesos en algunas ocasiones generan consecuencias, por lo que se debe evaluar todos aquellos desequilibrios y posteriormente se deberían diseñar soluciones o esquemas dirigidos para bajar los niveles de estrés en el trabajo de manera asociativa. (Leka et ál., 2004).

La OMS recomienda a los jefes, gerentes o administradores que se debería preguntar o cuestionar a su equipo de trabajo de que conflictos laborales existen en los diferentes puestos, ya que ellos son los que se desenvuelven en dichos puestos por que podría ayudar a elaborar un plan de acción y de esta manera mejorar y facilitar la situación en el ambiente laboral. (Leka et al., 2004).

En tanto el estrés laboral se puede tratar con actividades que sean

dirigidas a todo el personal de la organización, por ejemplo, actividades en grupo. La OMS brinda algunas medidas para la reducción de estrés, como la reorganización de las tareas para evitar la monotonía, cambiar el orden de la ejecución de tareas laborales para que se pueda conseguir la independencia, evitar la aglomeración de trabajos, cambiar tiempos de descanso, comunicar algunos cambios tecnológicos si los hubiera, cambiar algunos espacios de descanso en el cual los colaboradores estén en desacuerdo, capacitar a los colaboradores en la salud y facilitar la participación para el equipo de trabajo.

El apoyo para ayudar a gestionar actividades que reduzcan el estrés es muy importante, ya que se necesita contar con el respaldo de los directivos y en especial se requiere del soporte del área de recursos humanos, ya que esta es el área encargada de la prevención. Las charlas y audiencias para el grupo de colaboradores son relevante ya que es ahí donde se puede identificar dichos problemas y poder crear estrategias de afrontamiento y reducción del estrés. Para finalizar se podría llevar acabo entrevistas y reuniones donde se apliquen cuestionarios a los colaboradores de la organización de esta manera realizar actividades que ayuden a la reducción del estrés. (Leka et ál., 2004)

**Perspectiva filosófica**

Según Jean-Paul Sartre (1946) la perspectiva del autor el estrés laboral es visto como un problema relacionado con la libertad y la autenticidad. Se argumentó que las personas deberían poder elegir su propio camino en la vida y que el trabajo debería ser un vehículo para esa libertad, no una fuente de estrés y opresión.

### 3.3. Marco Conceptual

***Riesgo***: Es la posibilidad de que un peligro se convierta en un desastre. (Anonimo 2014)

***Factor De Riesgo***: Elemento, fenómeno o acción humana que perjudica la salud de los colaboradores, equipos o instalaciones. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo 2021)

***Estrés Laboral***: Esta es una condición que generalmente resulta que un trabajador no es óptimo frente a situaciones que ocurren en el lugar de trabajo y puede causar problemas tanto psicológicos como físicos. Se verá reflejado en la eficiencia de su trabajo. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo 2021)

***Salud***: Bienestar físico, mental y social**.** Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021)

***Trabajo***: Cualquier actividad que el ser humano emprende para transformar la naturaleza para mejorar su calidad de vida. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021)

***Ambiente De Trabajo***: Es la suma de las condiciones que rodean a un individuo que directa o indirectamente afectan su salud y vida laboral. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021)

***Salud En El Trabajo***: Se define como una disciplina dirigida al bienestar físico, mental y social de los empleados en el lugar de trabajo. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021)

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de Investigación

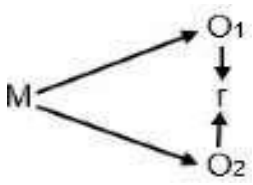
La investigación según Tamayo (2007) corresponde al enfoque cuantitativo, donde se utiliza un método de razonamiento deductivo, así mismo se analizan datos con precisión, miden el fenómeno que se estudia y se apoya en la estadística para registrar y precisar los resultados.

**Tipo de investigación**, la propuesta se sitúa desde la investigación de tipo básica según Tamayo (2003) este tipo de investigación está orientada a conseguir un nuevo conocimiento de forma sintética con el objetivo de solo incrementar el conocimiento de una realidad.

La investigación corresponde al tercer **nivel** denominado correlacional, ya que se midió dos variables, según Carrasco (2010) en la cual el investigador mide dos variables. Para el presente trabajo de investigación se medirá las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

### 4.2. Diseño de la Investigación

La investigación considera el proceso del diseño NO experimental, trasversal descriptivo correlacional. No experimental por que no se hace ningún tipo de manipulación de variables, lo que se realiza es una observación del fenómeno en su estado natural y a partir de esa observación se profundiza el conocimiento, trasversal por qué se va hacer una evaluación en un determinado momento solo se realiza una sola vez se aplica el instrumento, descriptiva-correlacional por qué se va establecer una descripción de las variables, para luego establecer una correlación en las variables, se realiza mediante un proceso estadístico Tamayo y Tamayo (2003)



Donde:

M = muestra

O1 = Factores de riesgo psicosociales

O2= Estrés laboral

r = Coeficiente de correlación

### 4.3. Hipótesis general y específicas

***Hipótesis general.***

Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.

***Hipótesis específicas:***

Existe relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe relación entre inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe relación entre apoyo socias- calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe relación entre doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe relación entre estima y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

### 4.4. Identificación de las variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Dimensiones:

- Existencias psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Inseguridad sobre el futuro
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Doble presencia
- Estima

Variable 2: Estrés Laboral

Dimensiones:

- Clima organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

**4.5. Matriz de operacionalización de variables**

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición y rango |
|---|---|---|---|---|---|
| **Factores de riesgo** | Los factores psicológicos son factores que surgen en la organización del cuidado de la salud y generan respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que pueden ser predictoras de muerte..(ISTAS, 2010) | El instrumento consta de 38 ítems en los cuales se van a medir las diferentes dimensiones que contiene el instrumento | Exigencias psicológicas | La relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para completarlo.(ISTAS, 2010) | Escala ordinal<br>Desfavorable< / =35<br>Intermedio: < / =5<br>Favorable: < / =12 |
| | | | Control sobre el trabajo | La gestión del tiempo de trabajo, así como la conciliación de la vida laboral y familiar..(ISTAS, 2010) | Escala ordinal<br>Desfavorable: < / =26<br>Intermedio: < / =9<br>Favorable: < / =17 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Inseguridad sobre el futuro | Inseguridad laboral, trabajo a tiempo parcial y, a menudo, inseguridad laboral o poca estabilidad laboral. ISTAS, 2010) | Escala ordinal<br><br>Desfavorable: < / =21<br>Intermedio: < / =12<br>Favorable: < / =19 |
| | Apoyo social y calidad d liderazgo | El apoyo comunitario se trata de obtener la ayuda que necesita en el momento adecuado. ISTAS, 2010) | Escala ordinal<br><br>Desfavorable: < / =17<br><br>Intermedio: < / =9<br><br>Favorable: < / =26 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Doble presencia | El trabajo doméstico y familiar incluye las necesidades diarias que deben realizarse al mismo tiempo que los trabajadores. un trabajo remunerado.(ISTAS, 2010) | Escala ordinal<br>Desfavorable: < / =13<br>Intermedio: < / =8<br>Favorable: < / =31 |
| | Estima | El respeto incluye ser reconocido por los superiores por los esfuerzos realizados para hacer el trabajo, recibir el apoyo adecuado y ser | Escala ordinal<br>Desfavorable: < / =4<br>Intermedio: < / = 6 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | tratado bien en el trabajo..(ISTAS, 2010) | Favorable: < / =42 |
| **Estrés laboral** | El estrés en el trabajo es una condición física y psíquica provocada por la falta de condiciones de trabajo de un empleado que satisfagan las necesidades de los empleados, lo que afecta la salud física y mental de los empleados, así como la productividad y los resultados de la | El instrumento consta de 25 ítems en los cuales se van a medir las diferentes dimensiones que contiene el instrumento | Clima organizacional | Estas relaciones profesionales y personales se dan en todos los lugares de trabajo.(Leka et ál., 2004). | Escala ordinal<br><br>Alto nivel de estrés<br>> 154<br>Estrés<br>118 – 153<br>Nivel intermedio<br>91 – 117<br>Bajo Nivel de Estrés<br>< 90 |
| | | | Estructura organizacional | Tipos y gestión interna de una empresa u organización .(Leka et ál., 2004). | |
| | | | Territorio organizacional | El lugar donde opera la empresa. (Leka et ál., 2004). | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| organización. (Leka et ál., 2004) | | Tecnología | La tecnología son las herramientas que se utilizan para realizar las tareas. (Leka et ál., 2004). |
| | | Influencia del líder | La capacidad de un individuo para ayudar a un grupo de personas a lograr sus objetivos.(Leka et ál., 2004). |
| | | Falta de cohesión | Se refiere a la falta de apoyo o cohesión en un grupo de trabajo.(Leka et ál., 2004). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Respaldo del grupo | Se refiere al apoyo brindado a los miembros del grupo de trabajo. (Leka et ál., 2004). |

## 4.6. Población – Muestra

### Población

Según Ramírez (1997) la población es el total de los elementos que comparten determinadas características. En esta investigación se trabajó con una población de 100 colaboradores de un gimnasio de la ciudad de Arequipa durante el año 2023.

### Muestra

La muestra según Ramírez (1997) es un subconjunto de la población. No se tendrá que ejecutar el procedimiento estadístico de la obtención de la muestra característica de la población ya que se trabajó con una muestra censal, según Ramírez (1997) nos dice que una muestra censal es aquella donde se considera la población en general con la que se va a trabajar. Por lo tanto, la muestra quedo integrada por la totalidad de unidades de la población

### Consideraciones Éticas

En el siguiente trabajo se tomó en cuenta las siguientes consideraciones éticas.

Principio de Autonomía. Nos indica que se debe tratar a las personas como seres autónomos y proteger a aquellas con autonomía limitada (Delcios,2018).

Principio de Justicia. Nos dice que consisten en ofrecer un trabajo equitativo y justo a las personas de distribución de los beneficios y cargas asociadas a la investigación. (Delcios,2018)

Principio De Benevolencia. Significa que no se debemos causar ningún daño a la persona entendiéndose por beneficencia como una obligación del investigador, mas no como un acto caritativo. (Delcios,2018)

## 4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de Información

**Técnica encuesta**

Según Tamayo y Tamayo (2003) la encuesta es una técnica que permite la recolección de datos, es por ello que en la presente investigación se utilizó dicha técnica aplicando instrumentos psicométricos estos fueron aplicados a 100 colaboradores del gimnasio, lo que nos permitió conocer y deducir el comportamiento de los datos de cada variable.

**Instrumentos**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (CoPsoQ-istas21)

**Aplicación:** 18 años en adelante

**Administración:** individual o grupal

**Duración:** 20 minutos

**Estructuración:** 38 ítems

**Significación:** evalúa los factores de:

Exigencias psicológicas
Control sobre el trabajo
Inseguridad sobre el futuro
Apoyo social y calidad de liderazgo
Doble presencia
Estima

**Niveles:** favorable, intermedio y desfavorable

**Opciones de respuesta:** escala Likert de 5 reactivos

**Datos psicométricos:**

***Confiabilidad:*** La confiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente alfa de Cronbach y dio un valor de 0,754. Lo que significa que el instrumento es confiable para este estudio.

***Validez:*** La validez dio un índice global de 0.9034 lo que asegura que este es un instrumento válido.

**Instrumento original (validación y la fiabilidad o confiabilidad)**

El cuestionario tiene un alfa de cronbach de 0.72, siendo el instrumento válido y confiable. Esto se llevó a cabo por dos procesos, en primer lugar, fue por la validación por criterios de jueces. Según Kitamura & Kitamura (2000), el juicio de expertos se usa en múltiples ámbitos de la evaluación psicológica, desde la medición de la confiabilidad de los profesionales en salud mental hasta la validación de contenido de pruebas estandarizadas de altas especificaciones. (Pérez, 2016).

**Instrumento traducido (validación y la fiabilidad o confiabilidad)**

El ISTAS21 es un instrumento que se desarrolla a partir del año 2000, con la adaptación al castellano del cuestionario CoPsoQ (Copenhague Psicosocial Questionaire), de origen danés, por un grupo de profesionales del estado español apoyados por un equipo danés. Dando una validez de 0.72 al igual que el instrumento original y así mismo teniendo la misma confiabilidad.

**Instrumento adaptado (validación y la fiabilidad o confiabilidad)**

El cuestionario fue validado por medio de un estudio piloto, donde la muestra fue de 20 personas de otra organización ajena, con la cual se trabajó en esta investigación, obteniendo un alfa de cronbach de 0.72, el cual nos indica que es aceptable, esto se realizó en la ciudad de Huancayo.

El uso del cuestionario es de acceso abierto.

**Experiencias nacionales**

Es así que en las siguientes investigaciones se utilizó el instrumento para evaluar factores de riesgo psicosociales:

Velásquez (2021) Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Barreda Y Rodas (2017) “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo”

**Validación por tres expertos**

La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS ha sido sometida a juicio de expertos para determinar su pertinencia. Tres expertos analizaron y validaron los indicadores y elementos de la herramienta.

**Nombre del Instrumento: Estrés Laboral de la OIT-OMS**

**Aplicación:** 18 años en adelante

**Administración:** individual o grupal

**Duración:** 15 minutos

**Estructuración:** 25 ítems

**Significación:**

**Evalúa los siguientes factores:**

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

**Niveles:** bajo, intermedio y alto

**Datos psicométricos**

La confiabilidad es de un 0,966 a través del alfa de crombachy su validez de un 0.953 según un análisis factorial de KMO es de 0.953

**Instrumento original**

El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS y su confiabilidad es de 0,966, según el alfa de Cronbach.

**Instrumento traducido**

Medina, Preciado y Pando (2007) ha sido traducido a diversos idiomas por su importancia, entre los que se encuentran el alemán, el holandés, el inglés y el español. Se obtiene una confiabilidad calculada por el alfa de Cronbach α=0,70 o superior y validez factorial sobre 0,90 del cual se validó el empleado por OIT-OMS.

**Instrumento adaptado y experiencias nacionales**

La confiabilidad del instrumento se determinó a través del alfa de Crombach, en la que se obtiene 0,966, esto significa que tiene un nivel altamente confiable. La validez se confirmó a través del análisis factorial en la que se encontró que el índice de KMO es de 0,953 y la prueba de esfericidad de Barlett muestra un índice chi-cuadrado=4752,595.

El uso del cuestionario es de acceso abierto.

Es así que en las siguientes investigaciones se utilizó el instrumento para evaluar el estrés laboral:

Laime (2018) Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017

Suarez (2013). estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima.

**Validación por tres expertos**

La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS fue sometida al juicio de expertos para determinar su validez. Fueron tres profesionales quienes analizaron los indicadores e ítems del instrumento para validarlo.

### 4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

En los métodos de investigación según Sampierie (2014) es fundamental determinar los tipos de variables que se estudian. Para el caso se realizó un procesamiento de datos descriptivos donde se buscó describir un conjunto de datos y también inferencial para poder sacar conclusiones sobre los resultados de los datos, para esto se utilizó el programa estadístico SPSS en la versión 27, por otro lado, Excel que fue utilizado para presentar tablas y gráficos para poder obtener una mejor comprensión.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

#### Análisis descriptivo de las variables

Se describen los hallazgos a través de tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivos gráficos.

Datos sociodemográficos de los participantes

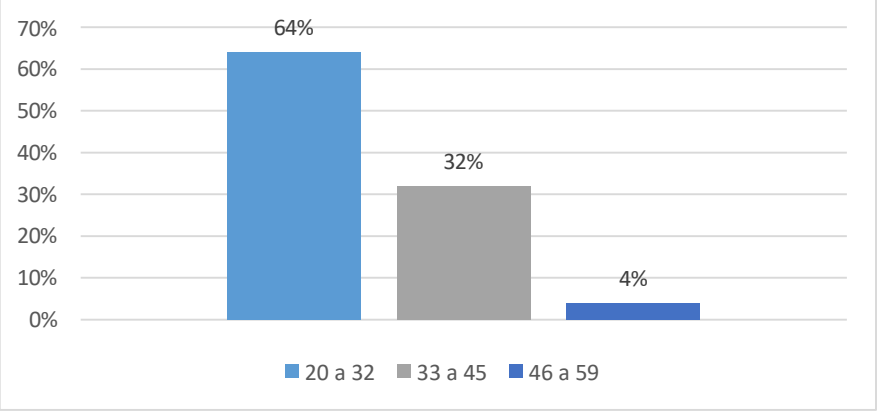
***Tabla 1***

*Edad de los colaboradores del gimnasio*

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| 20 a 32 | 64 | 64% |
| 33 a 45 | 32 | 32% |
| 46 a 59 | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100.0% |

***Figura 1***

*Edad de los colaboradores del gimnasio*




En la tabla y figura 1 se visualiza que el 64% de los colaboradores tenía entre 20 a 32 años, seguidos por el 32% con 22 a 45 años y el 4% de 46 a 59 años. Es decir que, la mayoría de los participantes tuvo entre 20 y 32 años.

***Estrés laboral***

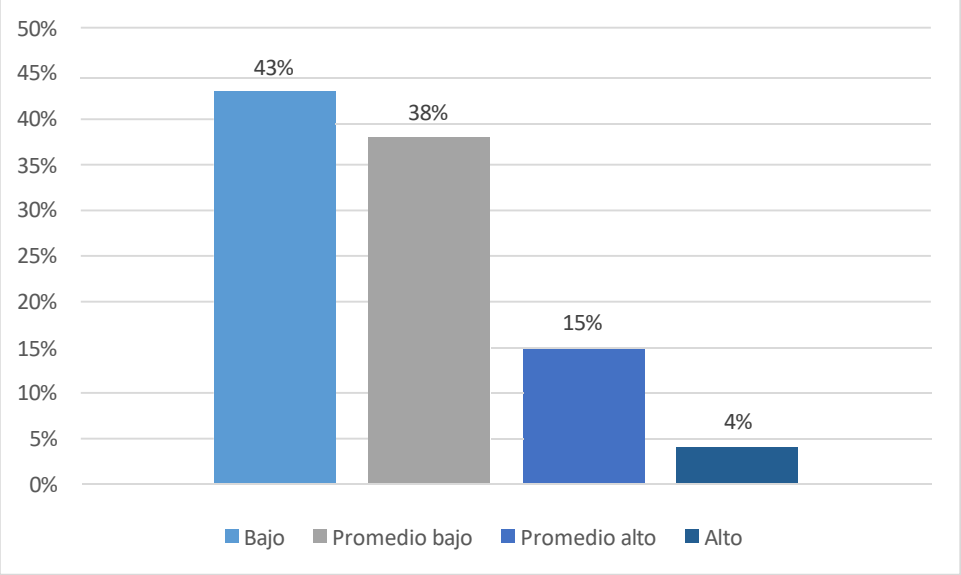
***Tabla 2***

*Nivel de estrés laboral en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 43 | 43% |
| Promedio bajo | 38 | 38% |
| Promedio alto | 15 | 15% |
| Alto | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100.0% |

***Figura 2***

*Nivel de estrés laboral en los colaboradores*




En la tabla y figura 2 se visualiza que el 43% de los colaboradores tenía un nivel de estrés laboral bajo, seguidos por el 38% con un nivel promedio bajo, el 15% promedio alto y el 4% alto. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados perciben poca presión y pueden afrontar las dificultades de su trabajo con sus propios recursos.

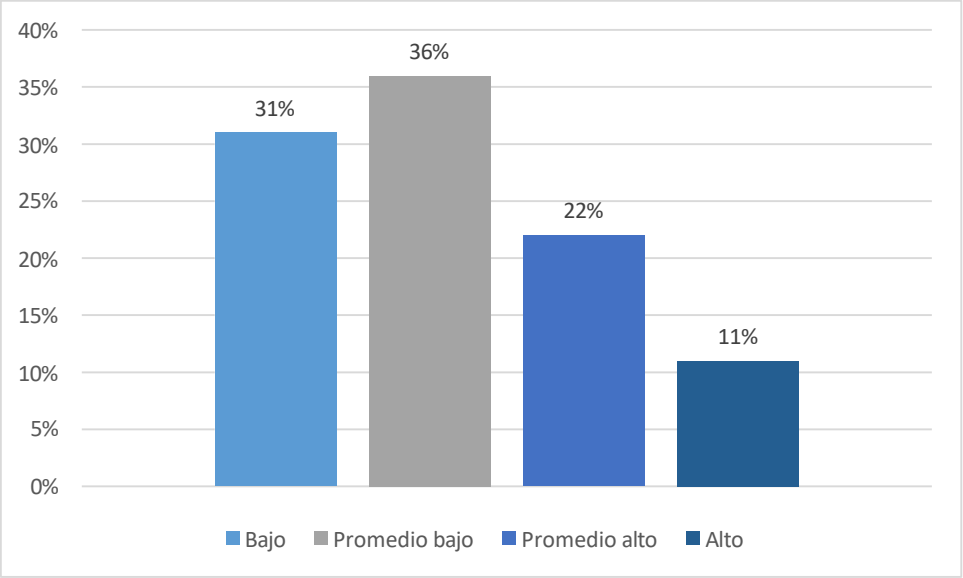
***Tabla 3***

Nivel de la dimensión Clima organizacional en los colaboradores

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 31 | 31% |
| Promedio bajo | 36 | 36% |
| Promedio alto | 22 | 22% |
| Alto | 11 | 11% |
| Total | 100 | 100% |

***Figura 3***

Nivel de la dimensión Clima organizacional en los colaboradores




En la tabla y figura 3 se visualiza que el 36% de los colaboradores tenía un nivel promedio bajo, seguidos por el 31% con un nivel bajo, el 22% promedio alto y el 11% alto. Estos resultados indican que para la mayoría de los trabajadores la forma en que trabaja la empresa y sus políticas no

son causantes de estrés, ya que es posible que estas condiciones no se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

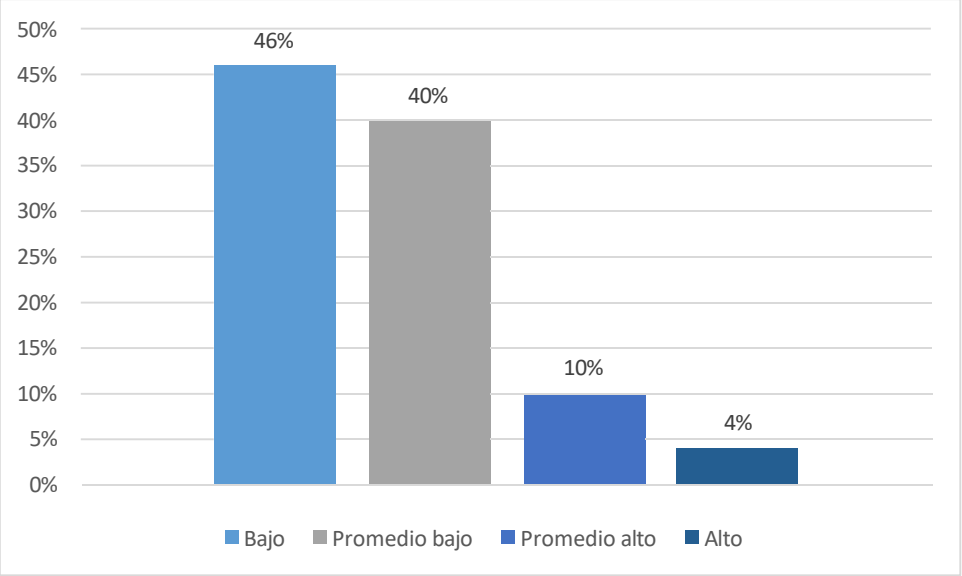
***Tabla 4***

Nivel de la dimensión Estructura organizacional en los colaboradores

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 46 | 46% |
| Promedio bajo | 40 | 40% |
| Promedio alto | 10 | 10% |
| Alto | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100% |

***Figura 4***

Nivel de la dimensión Estructura organizacional en los colaboradores




En la tabla y figura 4 se visualiza que el 46% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 40% con un nivel promedio bajo, el 10% promedio alto y el 4% alto. Estos resultados indican que para la mayoría de los trabajadores el rendir informes a superiores e inferiores, el papeleo y la falta de respeto no es causante de estrés, ya que es posible que estas condiciones no se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

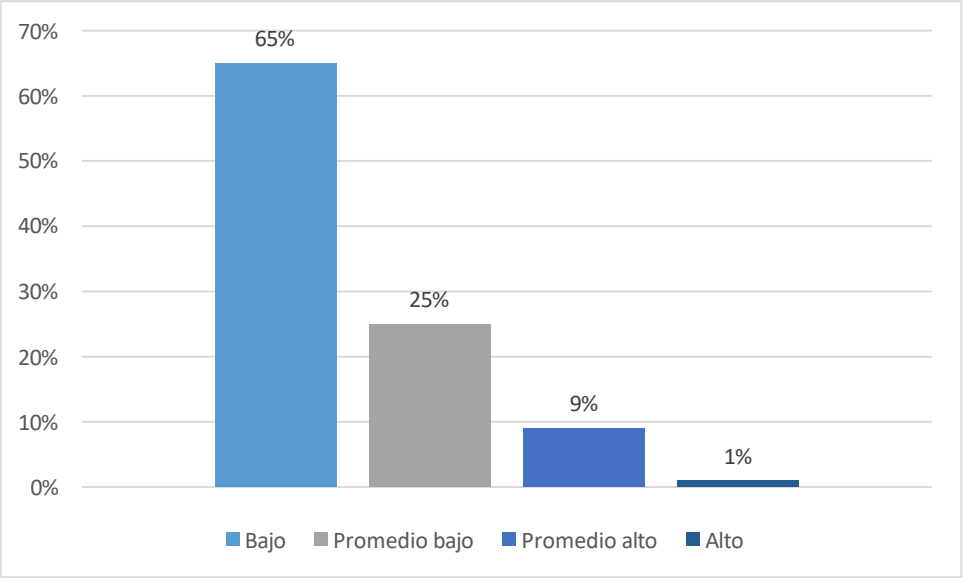
**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión Territorio organizacional en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 65 | 65% |
| Promedio bajo | 25 | 25% |
| Promedio alto | 9 | 9% |
| Alto | 1 | 1% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión Territorio organizacional en los colaboradores*




En la tabla y figura 5 se visualiza que el 65% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 25% con un nivel promedio bajo, el 9% promedio alto y el 1% alto. Estos resultados indican que para la mayoría de los trabajadores el no tener un espacio o el trabajar con miembros de otras áreas no es causante de estrés, ya que es posible que estas condiciones no se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

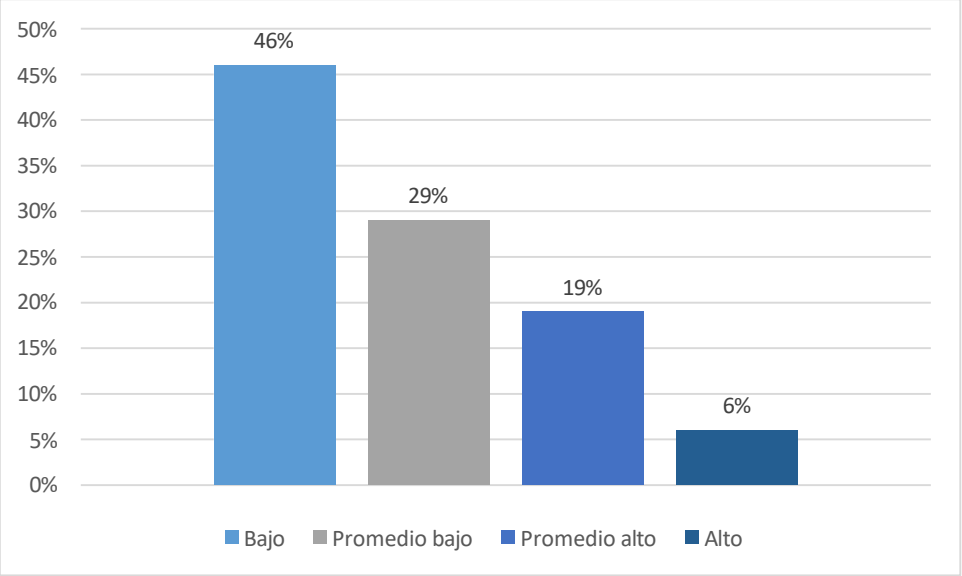
**Tabla 6**

*Nivel de la dimensión Tecnología en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 46 | 46% |
| Promedio bajo | 29 | 29% |
| Promedio alto | 19 | 19% |
| Alto | 6 | 6% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 6**

Nivel de la dimensión Tecnología en los colaboradores




En la tabla y figura 6 se visualiza que el 46% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 29% con un nivel promedio bajo, el 19% promedio alto y el 6% alto. Estos resultados indican que el tener equipos disponibles, conocimientos técnicos o contar con la tecnología adecuada, no es causante de estrés, ya que es posible que estas condiciones se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

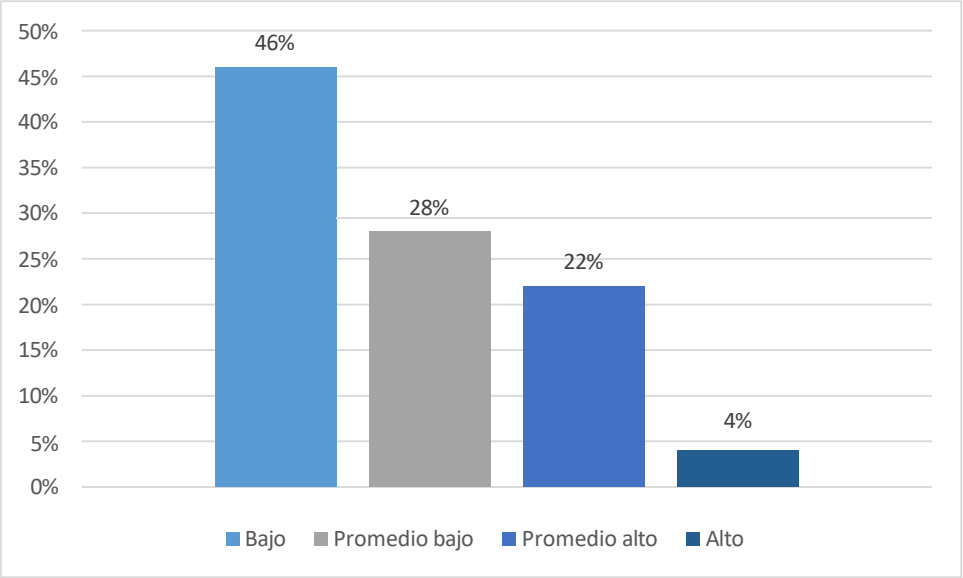
**Tabla 7**

*Nivel de la dimensión Influencia del líder en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 46 | 46.0% |
| Promedio bajo | 28 | 28.0% |
| Promedio alto | 22 | 22.0% |
| Alto | 4 | 4.0% |
| Total | 100 | 100.0% |

**Figura 7**

*Nivel de la dimensión Influencia del líder en los colaboradores*




En la tabla y figura 7 se visualiza que el 46% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 28% con un nivel promedio bajo, el 22% promedio alto y el 4% alto. Estos resultados indican que la defensa de los superiores, su respeto, su preocupación y confianza, no son causantes de estrés ya que es posible que se den dentro de la organización o que los trabajadores pueden manejarlo.

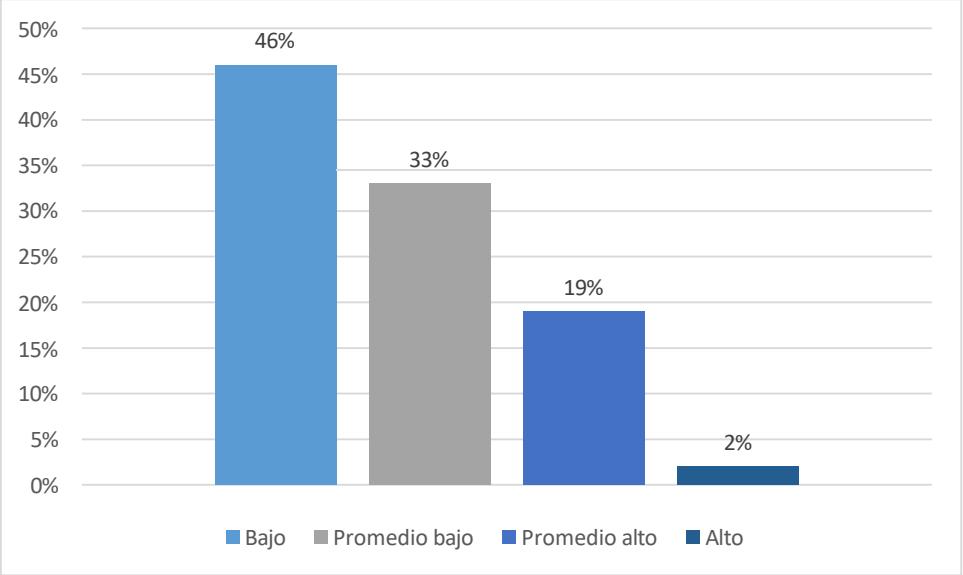
**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión Falta de cohesión en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 46 | 46% |
| Promedio bajo | 33 | 33% |
| Promedio alto | 19 | 19% |
| Alto | 2 | 2% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 8**

*Nivel de la dimensión Falta de cohesión en los colaboradores*




En la tabla y figura 8 se visualiza que el 46% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 33% con un nivel promedio bajo, el 19% promedio alto y el 2% alto. Estos resultados indican que el no formar parte de un equipo de trabajo o que este esté desorganizado, no es causante de estrés, ya que es posible que estas condiciones no se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

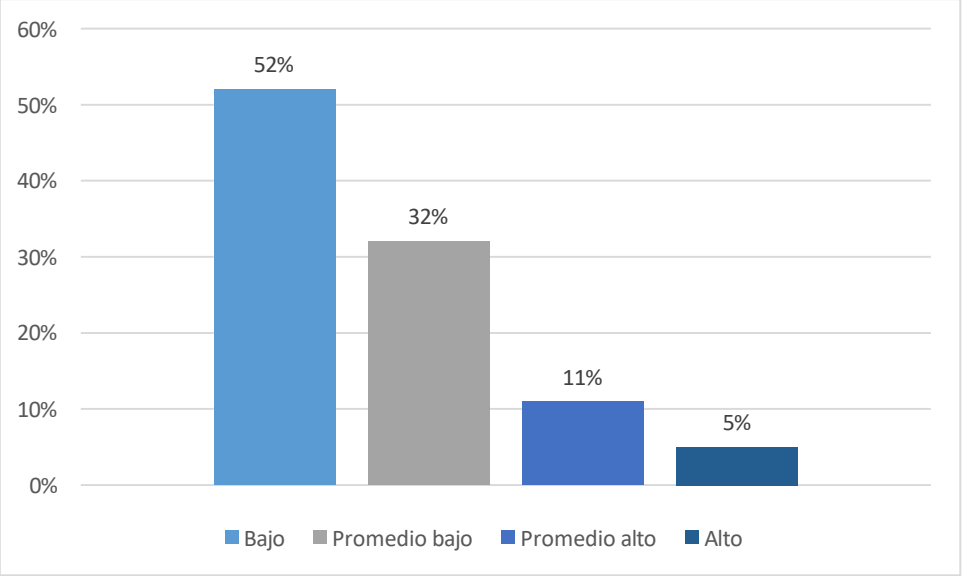
**Tabla 9**

*Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bajo | 52 | 52% |
| Promedio bajo | 32 | 32% |
| Promedio alto | 11 | 11% |
| Alto | 5 | 5% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 9**

*Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en los colaboradores*




En la tabla y figura 8 se visualiza que el 52% de los colaboradores tenía un nivel bajo, seguidos por el 32% con un nivel promedio bajo, el 11% promedio alto y el 5% alto. Estos resultados indican que el no ser apoyado o protegido ante demandas injustas en el trabajo, no es causante de estrés, ya que es posible que estas condiciones no se den dentro de la empresa o que los trabajadores pueden manejarlo.

**Factores de riesgo psicosocial**

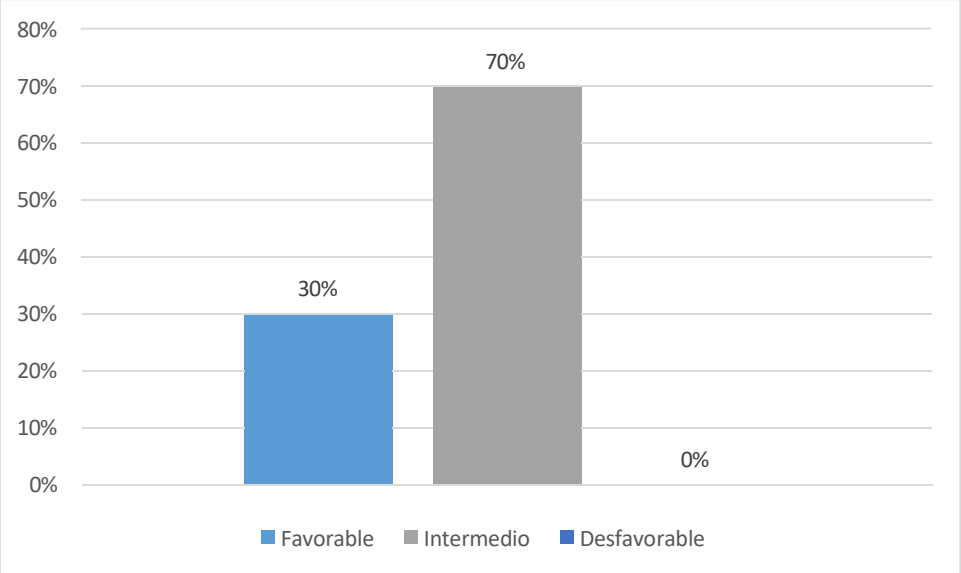
**Tabla 10**

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 30 | 30% |
| Intermedio | 70 | 70% |
| Desfavorable | 0 | 0% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 10**

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores*




En la tabla y figura 10 se visualiza que el 70% de los colaboradores tenía un nivel intermedio seguidos por el 30% con un nivel favorable. Estos resultados indican que existen ciertos factores de riesgo psicosocial en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores, causar insatisfacción y disminución del desempeño, aunque no son determinantes.

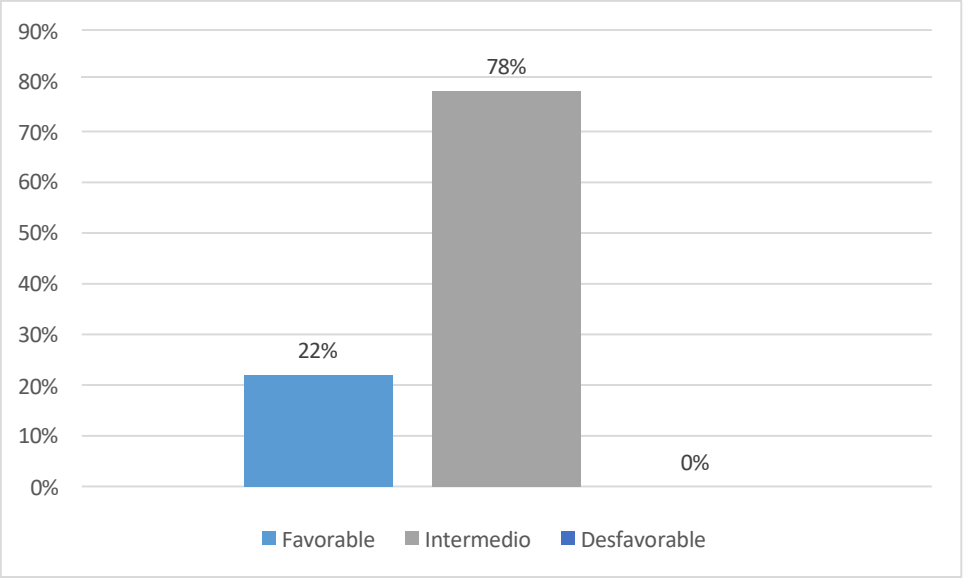
**Tabla 11**

*Nivel de la dimensión Exigencias psicológicas en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 22 | 22% |
| Intermedio | 78 | 78% |
| Desfavorable | 0 | 0% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 11**

*Nivel de la dimensión Exigencias psicológicas en los colaboradores*




En la tabla y figura 11 se visualiza que el 78% de los colaboradores tenía un nivel intermedio seguidos por el 22% con un nivel favorable. Estos resultados indican que en algunas ocasiones las tareas se acumulan o demandan rapidez en su desarrollo.

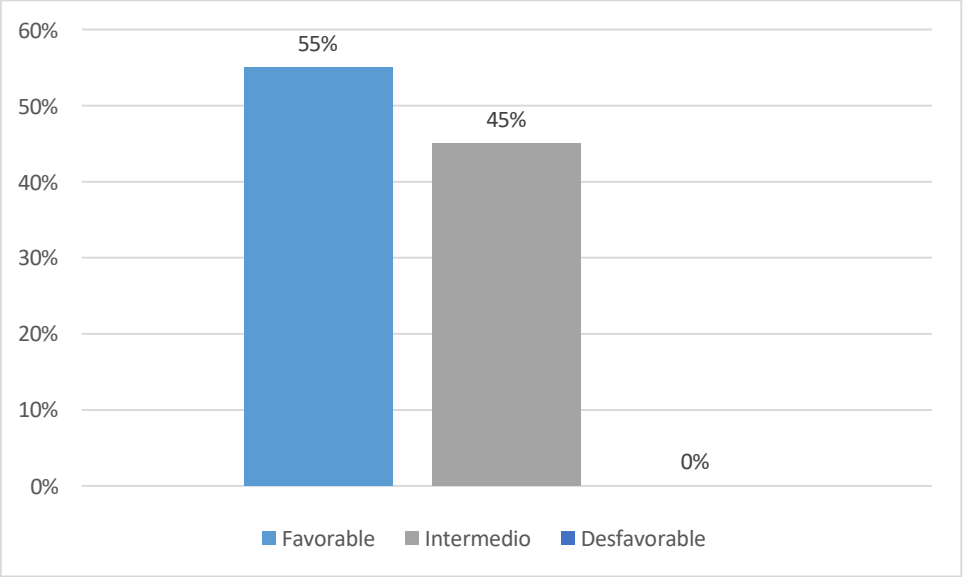
**Tabla 12**

*Nivel de la dimensión Control sobre el trabajo en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 55 | 55% |
| Intermedio | 45 | 45% |
| Desfavorable | 0 | 0% |
| Total | 100 | 100% |

***Figura 12***

Nivel de la dimensión Control sobre el trabajo en los colaboradores




En la tabla y figura 10 se visualiza que el 55% de los colaboradores tenía un nivel favorable seguidos por el 45% con un nivel intermedio. Estos resultados indican que los trabajadores perciben que pueden participar en la toma de decisiones y que cuentan con cierta autonomía.

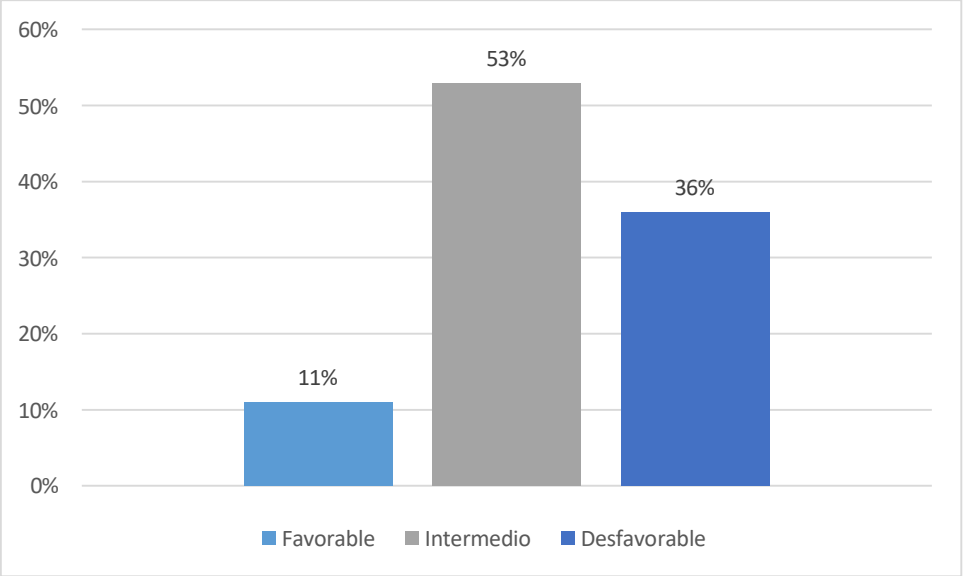
***Tabla 13***

Nivel de la dimensión Inseguridad en los colaboradores

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 11 | 11% |
| Intermedio | 53 | 53% |
| Desfavorable | 36 | 36% |
| Total | 100 | 100% |

***Figura 13***

Nivel de la dimensión Inseguridad en los colaboradores




En la tabla y figura 13 se visualiza que el 53% de los colaboradores tenía un nivel intermedio seguidos por el 36% con un nivel desfavorable y el 11% con un nivel favorable. Estos resultados indican que hay preocupación, aunque mínima, sobre el no encontrar otro trabajo y la variación del sueldo.

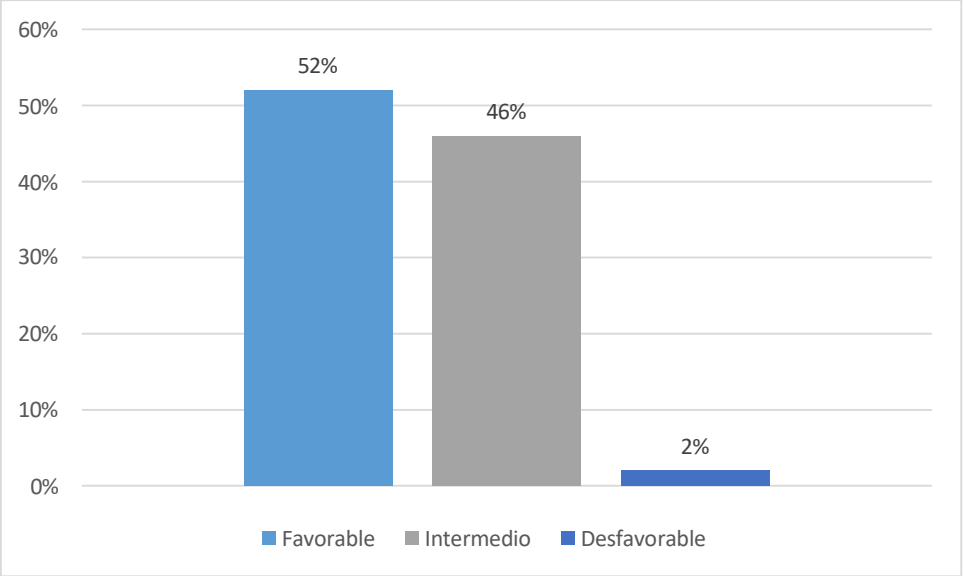
***Tabla 14***

Nivel de la dimensión Apoyo social en los colaboradores

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 52 | 52% |
| Intermedio | 46 | 46% |
| Desfavorable | 2 | 2% |
| Total | 100 | 100% |

***Figura 14***

Nivel de la dimensión Apoyo social en los colaboradores




En la tabla y figura 14 se visualiza que el 52% de los colaboradores tenía un nivel favorable seguidos por el 46% con un nivel intermedio y el 2% con un nivel desfavorable. Estos resultados indican que se recibe apoyo por parte de los compañeros, hay un ambiente de confianza y equipo y también, se tienen los roles claros.

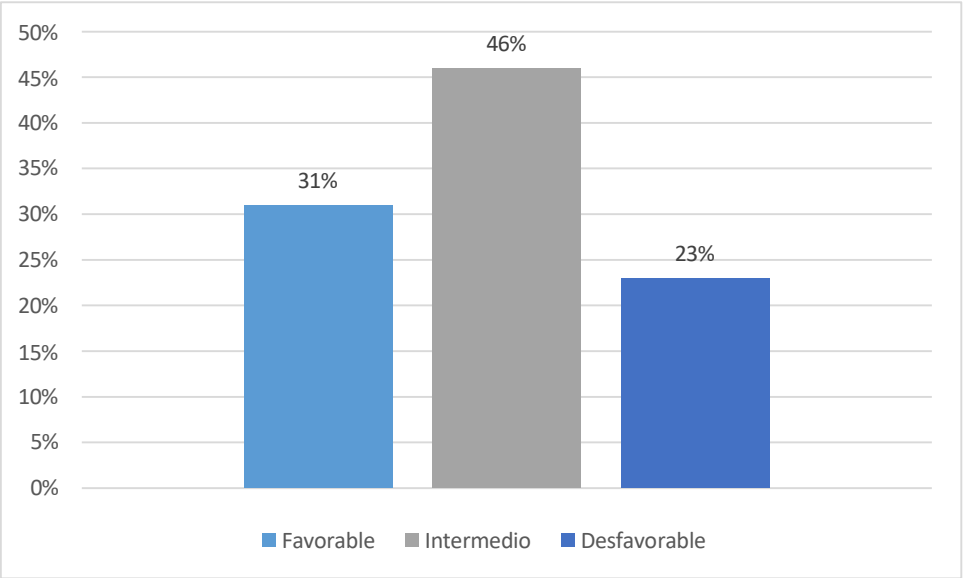
***Tabla 15***

Nivel de la dimensión Doble presencia en los colaboradores

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 31 | 31% |
| Intermedio | 46 | 46% |
| Desfavorable | 23 | 23% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 15**

Nivel de la dimensión Doble presencia en los colaboradores




En la tabla y figura 15 se visualiza que el 46% de los colaboradores tenía un nivel intermedio seguidos por el 31% con un nivel favorable y el 23% con un nivel desfavorable. Estos resultados indican que algunas veces las actividades del hogar se ven interferidas por las realizadas en el trabajo lo cual podría deberse a su desgaste físico o el trabajo extra laboral ya que ello puede impedir que el trabajador desempeñe sus roles familiares adecuadamente.

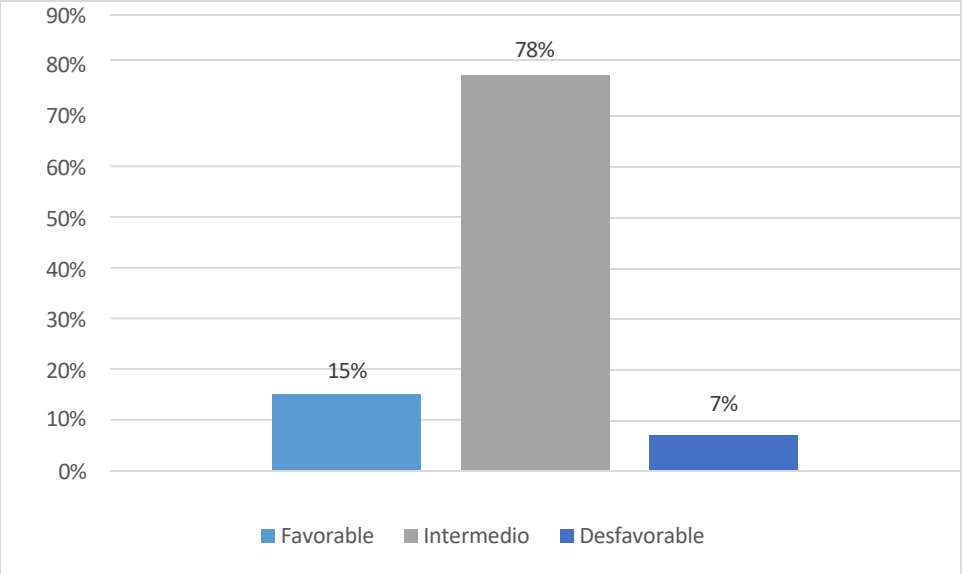
**Tabla 16**

*Nivel de la dimensión Estima en los colaboradores*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Favorable | 15 | 15% |
| Intermedio | 78 | 78% |
| Desfavorable | 7 | 7% |
| Total | 100 | 100% |

**Figura 16**

*Nivel de la dimensión Estima en los colaboradores*




En la tabla y figura 16 se visualiza que el 78% de los colaboradores tenía un nivel intermedio seguidos por el 15% con un nivel favorable y el 7% con un nivel desfavorable. Estos resultados indican que, si bien el sistema de recompensas les permite sentirse valorados a los trabajadores, este puede mejorar o presenta algunas carencias.

## 5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

**Tabla 17**

*Tabla Cruzada – Estrés laboral y Factores de riesgo psicosociales*

| | | | Factores de riesgo psicosociales | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Favorable | Intermedio | Desfavorable | |
| Estrés laboral | Bajo | f | 16 | 27 | 0 | 43 |
| | | % | 37.2% | 62.8% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 13 | 25 | 0 | 38 |
| | | % | 34.2% | 65.8% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 1 | 14 | 0 | 15 |
| | | % | 6.7% | 93.3% | 0.0% | 100.0% |
| | Alto | f | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | | % | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| Total | | f | 30 | 70 | 0 | 100 |
| | | % | 30.0% | 70.0% | 0.0% | 100.0% |

En la tabla 17 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 62.8% tuvo un nivel intermedio en factores de riesgo psicosociales y el 37.2% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio en estrés, el 65.8% tuvo un nivel intermedio en factores de riesgo psicosociales y el 34.2% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio alto, el 93.3% tuvo un nivel intermedio en factores de riesgo psicosociales y el 6.7% un nivel favorable; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 100% tuvo un nivel intermedio en factores de riesgo psicosociales. Dado que se tiene un mayor porcentaje entre el nivel intermedio de los factores de riesgo psicosocial y los niveles promedio alto y alto de estrés laboral se puede inferir que a mayores factores de riesgo también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral.

**Tabla 18**

*Tabla Cruzada – Estrés laboral y la dimensión Exigencias psicológicas*

| | | | Exigencias psicológicas | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Favorable | Intermedio | Desfavorable | |
| Estrés laboral | Bajo | f | 10 | 33 | 0 | 43 |
| | | % | 23.3% | 76.7% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 11 | 27 | 0 | 38 |
| | | % | 28.9% | 71.1% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 1 | 14 | 0 | 15 |
| | | % | 6.7% | 93.3% | 0.0% | 100.0% |
| | Alto | f | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | | % | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| **Total** | | f | 22 | 78 | 0 | 100 |
| | | % | 22.0% | 78.0% | 0.0% | 100.0% |

En la tabla 18 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 76.7% tuvo un nivel intermedio en las exigencias psicológicas y el 23.3% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio bajo en estrés, el 71.1% tuvo un nivel intermedio en exigencias psicológicas y el 28.9% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio alto, el 93.3% tuvo un nivel intermedio en exigencias psicológicas y el 6.7% un nivel favorable; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 100% tuvo un nivel intermedio en exigencias psicológicas. Dado que se tiene un mayor porcentaje entre el nivel intermedio en exigencias psicológicas y los niveles promedio alto y alto de estrés laboral se puede inferir que a mayores exigencias psicológicas también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral.

**Tabla 19**

*Tabla Cruzada – Estrés laboral y la dimensión Control sobre el trabajo*

| | | | Control sobre el trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Favorable** | **Intermedio** | **Desfavorable** | |
| **Estrés laboral** | Bajo | f | 26 | 17 | 0 | 43 |
| | | % | 60.5% | 39.5% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 20 | 18 | 0 | 38 |
| | | % | 52.6% | 47.4% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 8 | 7 | 0 | 15 |
| | | % | 53.3% | 46.7% | 0.0% | 100.0% |
| | Alto | f | 1 | 3 | 0 | 4 |
| | | % | 25.0% | 75.0% | 0.0% | 100.0% |
| **Total** | | f | 55 | 45 | 0 | 100 |
| | | % | 55.0% | 45.0% | 0.0% | 100.0% |

En la tabla 19 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 60.5% tuvo un nivel favorable en la dimensión control sobre el trabajo y el 39.5% un nivel intermedio; de quienes tuvieron un nivel promedio bajo en estrés, el 52.6% tuvo un nivel favorable en control sobre el trabajo y el 47.4% un nivel intermedio; de quienes tuvieron un nivel promedio alto en estrés laboral, el 53.3% tuvo un nivel favorable en control sobre el trabajo y el 46.7% un nivel intermedio; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 75% tuvo un nivel intermedio en control sobre el trabajo y el 25% un nivel favorable. Dado que se tiene un mayor porcentaje del nivel favorable de control sobre el trabajo en los niveles bajo, promedio bajo y promedio alto de estrés laboral a excepción del nivel alto de estrés, en donde se tiene un nivel intermedio de control, se puede inferir que no hay una tendencia y es posible que no exista relación entre estos factores.

**Tabla 20**

*Tabla Cruzada – Estrés laboral y la dimensión Inseguridad*

| | | | Inseguridad | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Favorable** | **Intermedio** | **Desfavorable** | |
| **Estrés laboral** | Bajo | f | 8 | 27 | 8 | 43 |
| | | % | 18.6% | 62.8% | 18.6% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 3 | 22 | 13 | 38 |
| | | % | 7.9% | 57.9% | 34.2% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 0 | 4 | **11** | 15 |
| | | % | 0.0% | 26.7% | **73.3%** | 100.0% |
| | Alto | f | 0 | 0 | **4** | 4 |
| | | % | 0.0% | 0.0% | **100.0%** | 100.0% |
| **Total** | | f | 11 | 53 | 36 | 100 |
| | | % | 11.0% | 53.0% | 36.0% | 100.0% |

En la tabla 20 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 62.8% tuvo un nivel intermedio en la dimensión inseguridad, el 18.6% un nivel favorable y el 18.6% un nivel desfavorable; de quienes tuvieron un nivel promedio en estrés, el 57.9% tuvo un nivel intermedio en inseguridad, el 34.2% un nivel desfavorable y el 7.9% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio alto en estrés laboral, el 73.3% tuvo un nivel desfavorable en inseguridad y el 26.7% un nivel intermedio; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 100% tuvo un nivel desfavorable en inseguridad. Dado que se tiene un mayor porcentaje entre el nivel desfavorable de la dimensión inseguridad y los niveles promedio alto y alto de estrés laboral, se puede inferir que a mayor inseguridad se tendrá un mayor nivel de estrés laboral.

**Tabla 21**

Tabla Cruzada – Estrés laboral y la dimensión Apoyo social

| | | | Apoyo social | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Favorable | Intermedio | Desfavorable | |
| Estrés laboral | Bajo | f | 22 | 21 | 0 | 43 |
| | | % | 51.2% | 48.8% | 0.0% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 20 | 16 | 2 | 38 |
| | | % | 52.6% | 42.1% | 5.3% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 10 | 5 | 0 | 15 |
| | | % | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 100.0% |
| | Alto | f | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | | % | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| **Total** | | f | 52 | 46 | 2 | 100 |
| | | % | 52.0% | 46.0% | 2.0% | 100.0% |

En la tabla 21 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 51.2% tuvo un nivel favorable en la dimensión apoyo social y el 48.8% un nivel intermedio; de quienes tuvieron un nivel promedio bajo en estrés, el 52.6% tuvo un nivel favorable en apoyo social, el 42.1% un nivel intermedio y el 5.3% un nivel desfavorable; de quienes tuvieron un nivel promedio alto en estrés laboral, el 66.7% tuvo un nivel favorable en apoyo social y el 33.3% un nivel intermedio; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 100% tuvo un nivel intermedio en apoyo social. Dado que se tiene un mayor porcentaje del nivel favorable de apoyo social en los niveles bajo, promedio bajo y promedio alto de estrés laboral a excepción del nivel alto de estrés, en donde se tiene un nivel intermedio de control, se puede inferir que no hay una tendencia y es posible que no exista relación entre estos factores.

**Tabla 22**

*Tabla Cruzada – Estrés laboral y la dimensión Doble presencia*

| | | | Doble presencia | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Favorable | Intermedio | Desfavorable | |
| Estrés laboral | Bajo | f | 11 | 19 | 13 | 43 |
| | | % | 25.6% | 44.2% | 30.2% | 100.0% |
| | Promedio bajo | f | 17 | 17 | 4 | 38 |
| | | % | 44.7% | 44.7% | 10.5% | 100.0% |
| | Promedio alto | f | 3 | 7 | 5 | 15 |
| | | % | 20.0% | 46.7% | 33.3% | 100.0% |
| | Alto | f | 0 | 3 | 1 | 4 |
| | | % | 0.0% | 75.0% | 25.0% | 100.0% |
| **Total** | | f | 31 | 46 | 23 | 100 |
| | | % | 31.0% | 46.0% | 23.0% | 100.0% |

En la tabla 22 se visualiza que, de quienes tuvieron un nivel bajo en estrés laboral, el 44.2% tuvo un nivel intermedio en la dimensión doble presencia, el 30.2% un nivel desfavorable y el 25.6% un nivel favorable; de quienes tuvieron un nivel promedio en estrés, el 44.7% tuvo un nivel favorable en doble presencia, el 44.7% un nivel intermedio y el 10.5% un nivel desfavorable; de quienes tuvieron un nivel promedio alto en estrés laboral, el 46.7% tuvo un nivel intermedio en doble presencia, el 33.3% un nivel desfavorable y el 20% un nivel favorable; por último, de quienes tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 75% tuvo un nivel intermedio en doble presencia y el 25% un nivel desfavorable. Dado que se tiene un mayor porcentaje del nivel intermedio de la dimensión doble presencia en todos los niveles de estrés laboral se puede inferir que no existe una tendencia, por lo que es posible que no exista relación entre estos factores.

# VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

**Tabla 23**

*Prueba de normalidad*

| | Kolmogórov-Smirnov | | |
|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés laboral | 0.100 | 100 | 0.016 |
| Clima organizacional | 0.118 | 100 | 0.002 |
| Estructura organizacional | 0.113 | 100 | 0.003 |
| Territorio organizacional | 0.155 | 100 | 0.000 |
| Tecnología | 0.116 | 100 | 0.002 |
| Influencia del líder | 0.122 | 100 | 0.001 |
| Falta de cohesión | 0.098 | 100 | 0.019 |
| Respaldo del grupo | 0.139 | 100 | 0.000 |
| Factores de Riesgo Psicosocial | 0.111 | 100 | 0.004 |
| Exigencias psicológicas | 0.132 | 100 | 0.000 |
| Control sobre el trabajo | 0.082 | 100 | 0.096 |
| Inseguridad | 0.118 | 100 | 0.001 |
| Apoyo social | 0.079 | 100 | 0.130 |
| Doble presencia | 0.113 | 100 | 0.003 |
| Estima | 0.186 | 100 | 0.000 |

***Nota:*** gl= grados de libertad; sig= significancia.

En la tabla 23 se expone la distribución de datos hallada, en donde se hizo uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov dado que esta se encuentra sugerida para muestras mayores a los 50 sujetos y en el presente estudio se tuvieron 100.

Esta prueba se usa para determinar el estadístico de contraste de hipótesis, de esta manera cuando el valor de significancia es menor a 0.05 señala que los datos no se ajustan a una distribución normal y por ende se debe emplear un estadístico no paramétrico; pero, si el valor de

significancia es mayor señala que se tiene una distribución normal y se debe emplear un estadístico paramétrico. Bajo esta consigna, en la tabla se visualiza que casi todos los datos tienen un valor de significancia menor al 0.05, lo cual determina el empleo de un estadístico no paramétrico, siendo para las correlaciones, la prueba Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis**

**Hipótesis general**

H1: Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

**Tabla 24**

*Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Factores de riesgo psicosocial | Rho | .293** |
| | p | 0.003 |
| | n | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 24 se muestra que los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral tienen una relación significativa (p=,003 <,05) y un valor de r=,293, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

**Prueba de hipótesis específicas**

## Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

**Tabla 25**

*Relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Exigencias psicológicas | Rho | .271* |
| | p | 0.006 |
| | n | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la **T**abla 25 se muestra que las exigencias psicológicas y el estrés laboral tienen una relación significativa, es decir que hay coherencia entre ambas variables por lo que sí existe relación entre ellas (p=,006 <,05) y un valor de r=,271, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

**Hipótesis específica 2**

H1: Existe relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

**Tabla 23**

*Relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Control sobre el trabajo | Rho | -0.157 |
| | P | 0.120 |
| | N | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 26 se muestra que el control sobre el trabajo y el estrés laboral no tienen una relación significativa (p=,120 >,05) y un valor r=-,157, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir que, no existe relación entre el control sobre el trabajo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Hipótesis específica 3**

H1: Existe relación entre inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

***Tabla 27***

*Relación entre la inseguridad sobre el futuro y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Inseguridad sobre el futuro | Rho | .364** |
| | p | 0.000 |
| | n | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 27 se muestra que la inseguridad sobre el futuro y el estrés laboral tienen una relación significativa (p=.000 <,05) y un valor r=,364, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir que, existe relación entre la inseguridad sobre el futuro y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Hipótesis específica 4**

H1: Existe relación entre apoyo social - calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre apoyo social - calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

***Tabla 28***

*Relación entre apoyo social-calidad de liderazgo y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Apoyo social | Rho | -.207* |
| | p | 0.039 |
| | n | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 28 se muestra que el apoyo social -calidad de liderazgo y el estrés laboral tienen una relación significativa (p=.039 <,05) y un valor de r=-,207, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir que, existe relación entre el apoyo social-calidad de liderazgo y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Hipótesis específica 5**

H1: Existe relación entre doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

***Tabla 24***

*Relación entre doble presencia y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Doble presencia | Rho | -0.005 |
| | P | 0.964 |
| | N | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 29 se muestra que la doble presencia y el estrés laboral no tienen una relación significativa (p=.964 >,05) y un valor de r=-,005, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Es decir que, no existe relación entre la doble presencia y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Hipótesis específica 6**

H1: Existe relación entre estima y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

H0: No existe relación entre estima y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

**Regla de decisión:**

- Si p<0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y acepta la alterna (H1).
- Si p>0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y rechaza la alterna (H1).

**Valor encontrado:**

**Tabla 30**

*Relación entre estima y el estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|---|---|---|
| Estima | Rho | -.274** |
| | P | 0.006 |
| | N | 100 |

***Nota:*** rho=coeficiente de correlación; p= significancia; n= muestra; **. Correlación en el nivel 0,01; *. correlación en el nivel 0,05.

En la Tabla 30 se muestra que la estima y el estrés laboral tienen una relación significativa (p=.006 <,05) y un valor r=-,274, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Es decir que, existe relación entre la estima y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.

## VII. DISCUSION DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en Arequipa. Una de las fortalezas de la investigación radica en la muestra representativa de 100 colaboradores, que permitió obtener resultados con un nivel de confianza adecuado. Además, la comparación con estudios anteriores proporciona una base sólida para interpretar los resultados. Sin embargo, entre las debilidades se encuentra la limitación geográfica y sectorial del estudio, que podría no reflejar las condiciones de otros entornos laborales. También, la variabilidad en los instrumentos utilizados en comparación con otros estudios podría afectar la comparabilidad de los resultados.

En cuanto a los resultados descriptivos, se observó que la mayoría de los colaboradores se encuentran en un rango de edad entre 20 y 32 años. A nivel laboral, gran parte de los colaboradores percibió un nivel bajo de estrés (46%). En las diferentes dimensiones examinadas, la mayoría tendió a reportar niveles bajos de estrés, sugiriendo una adaptación favorable al entorno laboral o políticas organizacionales que brindan un soporte adecuado. Sin embargo, en la dimensión de inseguridad laboral, una proporción significativa reportaron niveles desfavorables, destacando un área de preocupación que podría requerir atención.

En relación con los factores de riesgo psicosociales, el 70% de los colaboradores mostraron un nivel intermedio, mientras que el 30% presentaron un nivel favorable, lo que indica la presencia de ciertos factores de riesgo psicosocial que podrían afectar la salud y desempeño de los trabajadores, aunque no de manera determinante. Las dimensiones de exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, y estima, mostraron una mezcla de niveles intermedios y favorables, sugiriendo que, aunque existen desafíos, también hay áreas donde los colaboradores sienten cierta autonomía y valoración. Como, en la dimensión control sobre el trabajo,

donde más de la mitad de los colaboradores percibieron un nivel favorable, indicando una participación en la toma de decisiones y cierta autonomía. Sin embargo, en la dimensión inseguridad laboral, se observó una preocupación notable, aunque mínima, sobre la estabilidad del empleo y la variabilidad en los ingresos.

Por otra parte, continuando con el contraste de los hallazgos, se pudo corroborar la hipótesis general ya que se halló una relación significativa y directa (p=0.003; rho=0.293), lo cual indica que, ante un mayor nivel de factores de riesgo psicosocial, también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral. Estos resultados son similares a lo encontrado por otros estudios, como el de Graneros (2018) quien en una muestra de colaboradores de una empresa de ingeniería halló que existe una relación moderada y positiva entre los factores psicosociales y el estrés laboral (p<0.05; r=0.499); el de Díaz (2020) quien en una muestra de militares determinó una relación positiva entre el estrés y los factores psicosociales de exigencias psicológicas (p<0.05; rho=0.225), compensaciones (p<0.05; rho=0.272) y doble presencia (p<0.05; rho=0.513); el de Espinoza (2020) quien en una muestra de colaboradores de bancos halló una relación positiva entre los factores psicosociales y el estrés (p<0.05; rho=0.547); por último se puede mencionar el estudio de Becerra et al. (2021) quien en una muestra de conductores de buses halló una relación positiva entre los fatores de riesgo psicosocial y el estrés laboral (p<0.001; r=036). El hecho de que varios estudios lleguen a la misma conclusión y que incluso sean de poblaciones diferentes nos permite afirmar que existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral y se puede generalizar a varios contextos laborales, lo cual es entendible dado que los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos que generan preocupación en los trabajadores, es decir, perciben que no cuentan con los recursos internos necesarios, siendo la base del desarrollo del estrés.

Con relación a la primera hipótesis específica, se pudo corroborar la hipótesis alterna, dado que se encontró una relación significativa y directa (p=0.006; rho=0.271), lo cual indica que, ante un mayor nivel de exigencias

psicológicas, también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral. Estos resultados son similares a lo encontrado en otros estudios que emplearon los mismos instrumentos como el de Díaz (2020) quien encontró una relación significativa y positiva ($p<0.05$; rho=0.225); asimismo coinciden con la investigación de Espinoza (2020) quien halló una relación significativa y positiva ($p=0.00$;rho=0.595). De esta manera se puede afirmar que las exigencias psicológicas se relacionan con el estrés laboral, lo cual puede deberse a que cuando se tiene elevadas exigencias psicológicas se requiere de mayor concentración y una toma de decisiones rápida, lo cual puede sobrecargar la capacidad cognitiva de los trabajadores y generar estrés. Por otra parte, también, se observó cierta coherencia con otros estudios que evaluaron dimensiones similares, entre los cuales se puede resaltar el estudio de Graneros (2018) quien encontró una relación positiva entre las exigencias laborales y el estrés laboral ($p<0.05$; r=0.1); también está el de Chávez (2020) quien encontró una relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés ($p=0.026$; rho=0.272). Cabe resaltar que las exigencias laborales implican demandas y responsabilidades asociadas con un trabajo específico y la carga laboral implica además de exigencias otros factores como el tiempo y condiciones del trabajo, estando muy relacionadas con las exigencias psicológicas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica sobre la relación entre la dimensión control y el estrés laboral, se corroboró la hipótesis nula ya que se encontró que no existía una relación significativa y directa ($p=0.120$). Estos resultados son similares al estudio de Díaz (2020) quien también encontró que no existía relación ($p=0.136$). Esta similitud señala que las poblaciones evaluadas podrían presentar ciertas características en donde el control sobre el trabajo no influye sobre la presencia de estrés y esto se corrobora al encontrar diferencias con otros estudios como el de Espinoza (2020) quien sí encontró una asociación significativa e inversa teniendo como muestra a personal de un banco ($p=0.025$; rho=-.293).

Respecto a la tercera hipótesis específica, se verificó la hipótesis alterna dado que se encontró una relación significativa y directa ($p=0.000$;

rho=.364), lo cual indica que, ante un mayor nivel de inseguridad sobre el futuro, también se tendrá un mayor nivel de estrés laboral. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Espinoza (2020) quien también encontró una asociación significativa y directa (p=0.029; rho=0.287); por lo que se tiene cierta evidencia de que existe relación entre estos elementos evaluados, lo cual es entendible dado que la inseguridad sobre su futuro laboral puede genera preocupación y ansiedad, lo cual contribuye al estrés.

En la cuarta hipótesis específica se verificó la hipótesis alterna ya que se encontró una relación significativa e inversa (p=0.039; rho=-0.207), lo cual indica que, ante un mayor nivel de apoyo social-calidad de liderazgo, se tendrá un menor nivel de estrés laboral. Estos resultados son similares a lo encontrado por Espinoza (2020) quien encontró una relación significativa e inversa (p=0.003; rho=-.382) y, también con otros estudios que evaluaron la interacción social como el de Graneros (2018) quien encontró una relación significativa con estrés laboral (p<0.05), o el Chávez (2020) quien obtuvo resultados similares (p<0.001). De esta forma, se puede afirmar que el apoyo social- calidad de liderazgo y el factor social en general se relaciona de manera negativa con el estrés laboral, lo cual puede deberse a que cuando se cuenta con el apoyo de los compañeros y supervisores la carga laboral disminuye y se tiene la percepción de que se cuenta con los recursos para afrontar las demandas, lo cual puede conllevar una disminución del estrés.

En la quinta hipótesis específica, se corroboró la hipótesis nula dado que se encontró que no existía una relación significativa (p=0.964), lo cual indica que, ante un mayor nivel de doble presencia no necesariamente se tendrá un mayor o menor nivel de estrés laboral. Este resultado difiere de lo encontrado en otros estudios como el de Díaz (2020) quien encontró una relación significativa y directa (p<0.05; rho=0.225) y el de Espinoza (2020) quien encontró resultados parecidos (p=0.027; rho=0.291). Lo cual podría señalar que la población evaluada en el presente estudio presenta determinadas características que hacen que doble presencia no influya sobre el estrés; asimismo dado que existen pocos antecedentes, da cuenta

de que la relación entre estos factores no es del todo clara, pudiendo existir interferencia de otros factores como la naturaleza del trabajo, la flexibilidad laboral y las características familiares, por lo que se resalta la importancia del desarrollo de otras investigaciones que los abarquen, a fin de corroborar la relación encontrada.

Por último, en la sexta hipótesis específica se verificó la hipótesis alterna dado que se encontró una relación significativa e inversa (p=0.006; rho=-.274), lo cual indica que, ante un mayor nivel de estima, se tendrá un menor nivel de estrés laboral. Este resultado es similar a lo encontrado Espinoza (2020) quien también encontraron una relación significativa e inversa (p=0.025; rho=-0.295). Esta similitud de resultados permite afirmar que la estima se relaciona de manera inversa con el estrés, lo cual es entendible dado que, cuando los trabajadores se sienten valorados y tienen recompensas justas, tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo cual pude disminuir los niveles de estrés.

De esta manera, con relación a todo lo encontrado, se puede afirmar que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el estrés. Estos hallazgos son de suma importancia dado que permiten confirmar lo encontrado por otras investigaciones, permitiendo que sea viable el desarrollo de programas dirigidos a disminuir los factores de riesgo psicosocial y con ello también el estrés laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

PRIMERA: Existe relación significativa y directa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.003 y un valor de rho=0.293, por lo tanto a una mayor exposición a riesgos psicosociales podría contribuir al aumento del estrés laboral entre los colaboradores.

SEGUNDA: Existe una relación significativa y directa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.006 y un valor de rho=0.271, indicando que las demandas psicológicas elevadas en el entorno laboral pueden potenciar los niveles de estrés experimentados.

TERCERA: No existe una relación significativa y directa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.120, esto refleja que el nivel de control sobre las tareas laborales no influye notablemente en el estrés percibido por los colaboradores.

CUARTA: Existe una relación significativa y directa entre la inseguridad sobre el futuro y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.000 y un valor rho=0.364, sugiriendo que la incertidumbre sobre la permanencia en el trabajo o de las condiciones laborales puede ser una fuente considerable de estrés laboral.

QUINTA: Existe una relación significativa y directa entre el apoyo social-calidad de liderazgo y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.039 y un valor rho=-0.207, lo que indica que un mayor apoyo social por parte de los compañeros y un liderazgo efectivo pueden contribuir a la reducción del estrés laboral.

SEXTA: No existe una relación significativa y directa entre la doble presencia y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.964, lo que puede indicar que la interferencia entre

el trabajo y la familia no es un factor determinante en los niveles de estrés laboral en los colaboradores de gimnasio, ya que es posible que sus funciones terminen apenas salgan de su horario laboral sin interferir el tiempo que comparte con su familia.

SEPTIMA: Existe una relación significativa y directa ente la estima y el estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de Arequipa, según resultados de p=0.006 y un valor rho=-0.274lo que sugiere que una autoestima más alta podría estar asociada con niveles reducidos de estrés laboral.

**Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa evaluada promover el equilibrio entre la carga de trabajo y el control, a fin de disminuir la percepción de las exigencias psicológicas como un factor de riesgo psicosocial en su personal.

Se recomienda a la empresa evaluada fomentar una comunicación abierta y transparente sobre el futuro de la empresa y las oportunidades de desarrollo para de esta manera disminuir la incertidumbre sobre el futuro laboral.

Dado que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el estrés, se recomienda a la empresa realizar capacitaciones a los superiores a fin de que aborden los factores de riesgo psicosocial y con ello sigan manteniendo niveles bajos de estrés en su personal.

En futuras investigaciones similares se sugiere considerar un diseño longitudinal, para de esta manera tener una mayor profundidad de conocimientos acerca de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

En posteriores estudios similares, también se sugiere realizar comparaciones entre empresas de diferentes rubros y considerar otras variables intervinientes como la satisfacción laboral o el engagement.

## VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Barreda Y Rodas (2017) “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo” http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4423/Psbasajp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaguay, C. E. G. (2022, 4 febrero). Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78610

Cruz, V. y Vargas, J. (2006). Manifestaciones físicas y riesgo psicosocial *que presentan las enfermeras del hospital san José de Sogamoso y su relación con el estrés intralaboral*. Biblioteca Lascasas. http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0090hp

Espinoza, D. M. (2021, 6 septiembre). Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20 500.12692/67620

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, Lima : *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, *29*(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf

Gutierrez, Llajurana,O. W. W. (2019, 26 marzo). Factores de Riesgo Psicosociales y Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud de Vilcashuamán – Ayacucho. 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20 500.12692/30138

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill Educación. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

https://publicservices.international/resources/news/la-salud-mental-y-los-riesgos-psicosociales-de-lxs-trabajadorxs-de-la-salud-en-amrica-latina?id=11467

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21(versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales* (1.ª ed.). ISTAS. http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. (2022, 28 septiembre). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

La República. (29 de marzo de 2018). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. *La República*. https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese- enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos.La salud mental y los riesgos psicosociales de lxs trabajadorxs de la salud en AmÃ©rica Latina. (s. f.). PSI - The global union federation of workers in public services.

Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.* OrganizaciónMundialdelaSalud. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Mayer, E. L. M. (2022, 26 agosto). Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/141073

Medina, S., Preciado, M. L., Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos, Revista Salud Pública y Nutrición, 8(4). http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197/180

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021)..file:///C:/Users/Angie/Downloads/CERTIFICADO%20DEL%20CURSO%20PREVENCION%20ANTE%20RIESGOS%20LABORALES.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de noviembre de 2008). Resolución Ministerial N.o 375-2008-TR: Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico (Anexo 1).

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales. .

Montalvo, F. G. (2014). Diagnóstico del estrés laboral y su influencia en la satisfacción del personal asistencial en Novaclínica S. A. de la ciudad de Quito [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador. http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3582/1/T-UCE-0007-127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención.* http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Organizacional Internacional del Trabajo. (2018). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---

Pedrozo, A. K. (2020). Descripción: Estrés laboral en el personal que desempeña tareas en el Poder Judicial en la ciudad de Posadas, Misiones. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_4fa595edc3e64f12ee2a80caa13325a5

Portada CDR (2004) https://www.unisdr.org/2004/campaign/booklet-spa/page9-spa.pdf

Rodriguez. (2020, 7 diciembre). *Factores de riesgos psicosociales y factores de Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de La Municipalidad Distrital de Cayma Arequipa – 2018*. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11474

Rosas, C. E. S. (2020, 3 julio). *Estrés y rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao - 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44284

Ruiz, I. A. y Vega, K. L. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://core.ac.uk/download/pdf/196542472.pdf

Sampierie (2014) Metodologia de la investigación https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Sanchez, G. E. J. (2020, 4 septiembre). *Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46142

SciELO España - Scientific Electronic Library Online. (s. f.). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004

Suárez Tunanñaña, Ángela. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. [online]. *PsiqueMag*, 2,1 (2013), p. 33 -50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

Velásquez (2021) Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63211/Velasquez_CDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rompiendo Barreras en la Investigación. / Kenneth Delgado Santa Gadea / Walter Federico Gadea / Sara Vera - Quiñonez (Coordinadores) (Primera edición). (2017). Ediciones UTMACH. http://www.utmachala.edu.ec/matricula/

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título tesis | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables |
|---|---|---|---|---|
| **Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.** | **Pregunta de Investigación General**<br><br>¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?<br><br>**Preguntas de Investigación Específicas**<br><br>¿Cuál es la relación entre | **Objetivo general.**<br><br>estrés laboral y exigencias | **Hipótesis general.**<br><br>Determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>**Objetivos específicos:**<br><br>$O_1$ Determinar la relación entre estrés laboral y exigencias psicológicas en | **Variable 1: Factores de**<br><br>Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad<br><br>de Arequipa,2023.<br><br>**Hipótesis** |

| | | |
|---|---|---|
| | **específicas:** | **riesgo psicosociales** |
| $H_1$ Existe relación entre estrés laboral y exigencias psicológicas en colaboradores de un | **Dimensiones:** | |
| | Existencias psicológicas | |
| | Control sobre el trabajo | |
| | Inseguridad sobre el futuro | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| psicológicas en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?<br><br>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y control sobre el trabajo en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?<br><br>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y inseguridad sobre el futuro en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?<br><br>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y apoyo socias-calidad de liderazgo en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023? | colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$O_2$Determinar la relación entre estrés laboral y control sobre el trabajo en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$O_3$Determinar la relación entre estrés laboral e inseguridad sobre el futuro en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$O_4$ Determinar la relación entre estrés laboral y apoyo socias-calidad de liderazgo en | gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$H_2$ Existe relación entre estrés laboral y control sobre el trabajo en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$H_3$ Existe relación entre estrés laboral e inseguridad sobre el futuro en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023.<br><br>$H_4$ Existe relación entre estrés laboral y apoyo socias- calidad de liderazgo en colaboradores de un | Apoyo social y calidad de liderazgo<br><br>Doble presencia<br><br>Estima<br><br>**Variable 2: Estrés Laboral**<br><br>Dimensiones:<br><br>Clima organizacional<br><br>Territorio organizacional<br><br>Tecnología<br><br>Influencia del líder<br><br>Falta de cohesión |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y doble presencia en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023?<br><br>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y estima en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023? | colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$O_5$ Determinar la relación entre estrés laboral y doble presencia en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$O_6$ Determinar la relación entre estrés laboral y estima en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023. | gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$H_5$ Existe relación entre estrés laboral y doble presencia en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023.<br><br>$H_6$ Existe relación entre estrés laboral y estima en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023. | Respaldo del grupo |

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)
## ADAPTACIÓN PERÚ

| | |
|---|---|
| EVALUADO(A): | |
| SEXO: | |
| EDAD: | |
| FECHA: | |
| EVALUADOR: | |

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

| | |
|---|---|
| 1 | NUNCA |
| 2 | RARA VEZ |
| 3 | OCASIONALMENTE |

| | |
|---|---|
| 4 | ALGUNAS VECES |
| 5 | FRECUENTEMENTE |
| 6 | GENERALMENTE |
| 7 | SIEMPRE |

| Nº | | ÍTEMS | **RESPUESTA** |
|---|---|---|---|
| 1 | C | *El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.* | |
| 2 | E | *El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.* | |
| 3 | O | *El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.* | |
| 4 | T | *El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.* | |
| 5 | I | *El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.* | |
| 6 | I | El que mi supervisor no me respete me estresa. | |
| 7 | F | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8 | R | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. | |
| 9 | F | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés. | |
| 10 | C | El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa. | |
| 11 | C | El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | |
| 12 | E | El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | |
| 13 | I | El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. | |
| 14 | T | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | |
| 15 | O | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | |
| 16 | E | El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | |
| 17 | I | El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | |
| 18 | F | El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. | |
| 19 | R | El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés. | |
| 20 | C | El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | |
| 21 | F | *El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.* | |
| 22 | O | *El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.* | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 23 | R | *El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.* | |
| 24 | E | *El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.* | |
| 25 | T | *El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.* | |

## CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Apellidos y Nombres:

Empresa: **Cargo:**

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Apartado 1:

| N° | **PREGUNTAS** | **RESPUESTAS** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **siempre** | **muchas veces** | **algunas veces** | **solo vez** | **alguna** | **nunca** |
| 1 | ¿Tienes que trabajar muy rápido? | 4 | 3 | 2 | 1 | | 0 |
| 2 | ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 | | 0 |
| 3 | ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? | 0 | 1 | 2 | 3 | | 4 |
| 4 | Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 | | 0 |
| 5 | ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | 4 | 3 | 2 | 1 | | 0 |
| 6 | ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | 4 | 3 | 2 | 1 | | 0 |

Apartado 2:

| N° | PREGUNTAS | RESPUESTAS<br>siempre | muchas veces | algunas veces | solo alguna vez | nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asigna las tareas? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 9 | ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 10 | ¿Puedes decidir cuando haces un descanso? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 11 | Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? | | | | | |

| | |
|---|---|
| 4 | 3 |
| | 2 |
| | 1 |
| | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 13 | ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 14 | ¿Te sientes comprometido con tu profesión? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 15 | ¿Tiene sentido tus tareas? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 16 | ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Apartado 3:

| N° | **En estos momentos, estas preocupado/a…** | **RESPUESTAS** **muy preocupado/a** | **bastante preocupado/a** | **Más o menos preocupado/a** | **Poco preocupado/a** | **Nada preocupado/a** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin él? | | | | | |
| 18 | por si te cambian de tareas contra tu voluntad? | | | | | |

4 3
2
1
0

4 3
2
1
0

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | por si te cambian el horario( turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 20 | por si te varían el salario ( que no te actualicen que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Apartado 4:

| N° | **PREGUNTAS** | **RESPUESTAS** **siempre** | **muchas veces** | **algunas veces** | **solo alguna vez** | **nunca** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | ¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo? | 23 | informa con suficiente | | | |
| 22 | ¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad? | | | | | |
| | ¿En esta empresa se te | | | | | |

4 3
2
1
0

4 3
2
1
0

4 3
2
1
0

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | antelación de los cambios que puedan afectar tu futuro? | | | | | |
| 24 | ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 25 | ¿Recibes ayuda o apoyo de tus compañeras o compañeros? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 26 | ¿Recibes ayuda o apoyo de inmediato o inmediata superior? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 27 | ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 29 | ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTA DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA,HIJOS,PADRES,ETC) SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

| | **PREGUNTAS** | **RESPUESTAS** |
|---|---|---|
| 31 | ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú? | |
| | Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas | 4 |

| | | |
|---|---|---|
| | Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas | 3 |
| | Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas | 2 |
| | Solo hago tareas muy puntuales | 1 |
| | No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | 0 |

**RESPUESTAS**

| N° | **PREGUNTAS** | **siempre** | **muchas veces** | **algunas veces** | **solo alguna vez** | **nunca** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? | | | | | |
| 33 | Cuando estas en la empresa ¿Piensas en las tareas domésticas familiares? | | | | | |

| | |
|---|---|
| 4 | 3 |
| | 2 |
| | 1 |
| | 0 |

| | |
|---|---|
| 4 | 3 |
| | 2 |
| | 1 |
| | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Apartado 6:

| N° | **PREGUNTAS** | **RESPUESTAS** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **siempre** | **muchas veces** | **algunas veces** | **solo alguna vez** | **nunca** |
| 35 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | parece adecuado | | | | |
| 36 | En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario | | | | | |
| 37 | En mi trabajo me tratan injustamente | | | | | |
| 38 | Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado el reconocimiento que recibo en mi trabajo me | | | | | |

4 3
2
1
0

4 3 2 1 0

0 1 2 3 4

4 3
2
1
0

## Anexo 3: Ficha De Validación Por Juicio De ExpertoFicha de validación de la escala de estrés laboral (OIT/ OMS) adaptación Perú

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)**
**ADAPTACIÓN PERÚ**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** ¿Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023

**Nombre del Experto:** : María Consuelo Arguedas Sandoval

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | SI | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | SI | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | SI | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | SI | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | SI | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | SI | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | SI | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | SI | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | SI | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | SI | |

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Nombre: María Consuelo Arguedas Sandoval.
No. DNI: 43906326

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio de la ciudad de Arequipa, 2023

Nombre del Experto: Cesar Begazo Arispe

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento apto para su aplicación

Nombre: Cesar Begazo Arispe
No. DNI: 44672512

CONSULTORA FAREL S.A.C.

Psic. César Begazo Arispe
C.Ps.P. 30284
GERENTE GENERAL

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)**

**ADAPTACIÓN PERU**

I. **DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA,2023**

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ José Carlos

II. **ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Sí Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Sí Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Sí Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Sí Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Sí Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Sí Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Sí Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Sí Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Sí Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Sí Cumple | |

III. **OBSERVACIONES GENERALES**

El instrumento cumple con los aspectos del criterio de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

**DNI 21553760**

**Adjuntar al formato:**
*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorizaciónapriorística (cualitativo)
*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías ysubcategorías (Cualitativo)
*Instrumento(s) de recolección de datos

## Ficha de validación del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (COPSOQ-**

**ISTAS21)**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** _Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa,2023

**Nombre del Experto:** _: María Consuelo Arguedas Sandoval

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | SI | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | SI | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | SI | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | SI | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | SI | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | SI | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | SI | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | SI | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | SI | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | SI | |

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Nombre: María Consuelo Arguedas Sandoval
No. DNI: 43906326

Mg. María C. Arguedas Sandoval
PSICÓLOGA - COACH
C.Ps.P. 21065

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023

Nombre del Experto: Cesar Begazo Arispe

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento apto para su aplicación

Nombre: Cesar Begazo Arispe
No. DNI: 44612512

CONSULTORA FAREL S.A.C.

Psic. César Begazo Arispe
C.Ps.P. 30284
GERENTE GENERAL

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (COPSOQ-ISTAS21)**

## I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA,2023**

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ José Carlos

## II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|---|---|---|---|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Sí Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Sí Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Sí Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Sí Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Sí Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Sí Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Sí Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Sí Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Sí Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Sí Cumple | |

## III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos del criterio de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

DNI 21553760

**Adjuntar al formato:**
*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorizaciónapriorística (cualitativo)
*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías ysubcategorías (Cualitativo)
*Instrumento(s) de recolección de datos

## ANEXO CONFIABILIDAD DE LOS INTRUMENTOS

| Ítems | Alfa de Cronbach |
|---|---|
| 1.¿Tienes que trabajar muy rápido? | |
| 2.¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | ,747 |
| 3.¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? | ,753 |
| 4.¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? | ,759 |
| 5.¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | ,758 |
| 6.¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | ,764 |
| 7.¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? | ,765 |
| 8.¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asigna las tareas? | ,767 |
| 9.¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? | ,746 |
| 10.¿Puedes decidir cuando haces un descanso? | ,745 |
| 11.Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? | ,745<br>,757 |
| 12.¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | |
| 13.¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | ,745 |
| 14.¿Te sientes comprometido con tu profesión? | ,743 |
| 15.¿Tiene sentido tus tareas? | ,750 |
| 16.¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas? | ,742 |
| 17.En estos momentos, estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin él? | ,743<br>,743 |
| 18.En estos momentos, estas preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad? | ,753 |
| 19.En estos momentos, estas preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? | ,747 |
| 20.En estos momentos, estas preocupado/a por si te varían el salario ( que no te actualicen que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie,etc? | ,747 |
| 21.¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo? | |
| 22.¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad? | ,747 |
| 23.¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que puedan afectar tu futuro? | ,754<br>,748 |
| 24.¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? | |
| 25.¿Recibes ayuda o apoyo de tus compañeras o compañeros? | ,748 |
| 26.¿Recibes ayuda o apoyo de inmediato o inmediata superior? | ,740 |
| 27.¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? | ,738 |
| 28.En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo? | ,758 |
| 29¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? | ,741 |
| 30¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? | ,740<br>,740 |
| 31.¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tu? | |
| 32.Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? | ,760<br>,756 |
| 33.Cuando estas en la empresa ¿Piensas en las tareas domesticas familiares? | |
| 34.¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? | ,754 |
| 35.Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | ,758 |
| 36.En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario | ,740 |
| 37.En mi trabajo me tratan injustamente | ,735 |
| 38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado | ,737<br>,742 |

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,754 | 38 |

| Ítems | Alfa de Cronbach |
|---|---|
| 1.El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. | ,942 |
| 2.El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. | ,941 |
| 3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | ,939 |
| 4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | ,940 |
| 5.El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa. | ,940 |
| 6.El que mi supervisor no me respete me estresa. | ,941 |
| 7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | ,940 |
| 8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. | ,940 |
| 9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés. | ,940 |
| 10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa. | ,940 |
| 11.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | ,940 |
| 12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | ,939 |
| 13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. | ,939 |
| 14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | ,940 |
| 15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | ,940 |
| 16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | ,943 |
| 17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | ,939 |
| 18El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. | ,940 |
| 19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés. | ,941 |
| 20.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | ,941 |
| 21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés. | ,939 |
| 22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa. | ,942 |
| 23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | ,939 |
| 24.El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. | ,942 |
| 25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés. | ,942 |

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| **,943** | **25** |

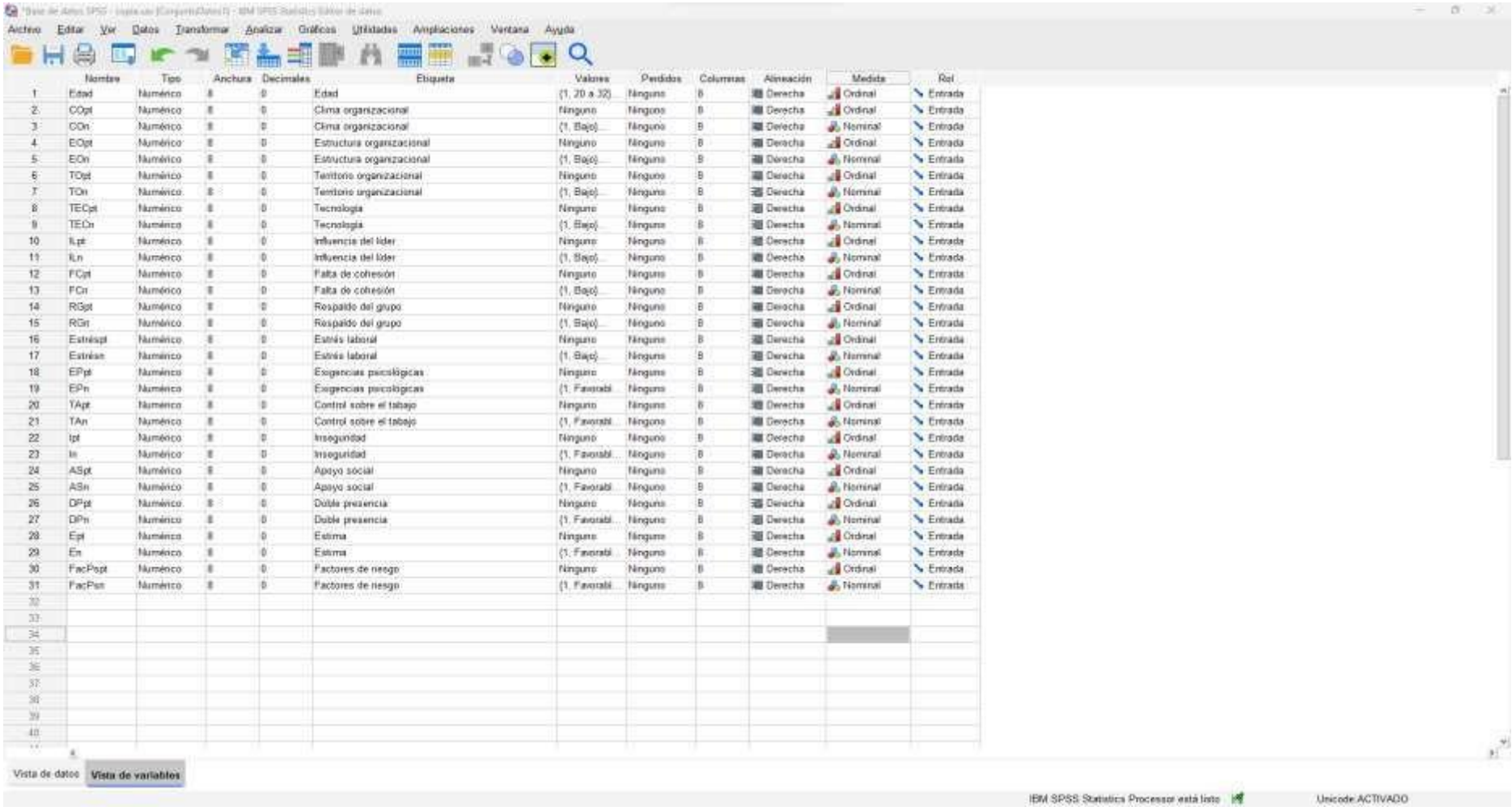
## Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud

**Anexo 5: Escala de valoración del instrumento**

| Factores de riesgo psicosocial | | | |
|---|---|---|---|
| | **Favorable** | **Intermedio** | **Desfavorable** |
| **Factores de riesgo psicosocial** | 0 a 51 | 52 a 101 | 102 a 152 |
| **Exigencias psicológicas** | 0 a 8 | 9 a 16 | 17 a 24 |
| **Control sobre el trabajo** | 28 a 40 | 14 a 27 | 0 a 13 |
| **Inseguridad** | 0 a 5 | 6 a 11 | 12 a 16 |
| **Apoyo social** | 28 a 40 | 14 a 27 | 0 a 13 |
| **Doble presencia** | 0 a 5 | 6 a 11 | 12 a 16 |
| **Estima** | 12 a 16 | 6 a 11 | 0 a 5 |

| Estrés Laboral | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Bajo** | **Promedio bajo** | **Promedio alto** | **Alto** |
| **Estrés laboral** | 25 a 63 | 64 a 100 | 101 a 138 | 139 a 175 |
| **Clima organizacional** | 4 a 10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23 a 28 |
| **Estructura organizacional** | 4 a 10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23 a 28 |
| **Territorio organizacional** | 3 a 8 | 9 a 12 | 13 a 17 | 18 a 21 |
| **Tecnología** | 3 a 8 | 9 a 12 | 13 a 17 | 18 a 21 |
| **Influencia del líder** | 4 a 10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23 a 28 |
| **Falta de cohesión** | 4 a 10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23 a 28 |
| **Respaldo del grupo** | 3 a 8 | 9 a 12 | 13 a 17 | 18 a 21 |

## Anexo 6: Base de datos SPSS

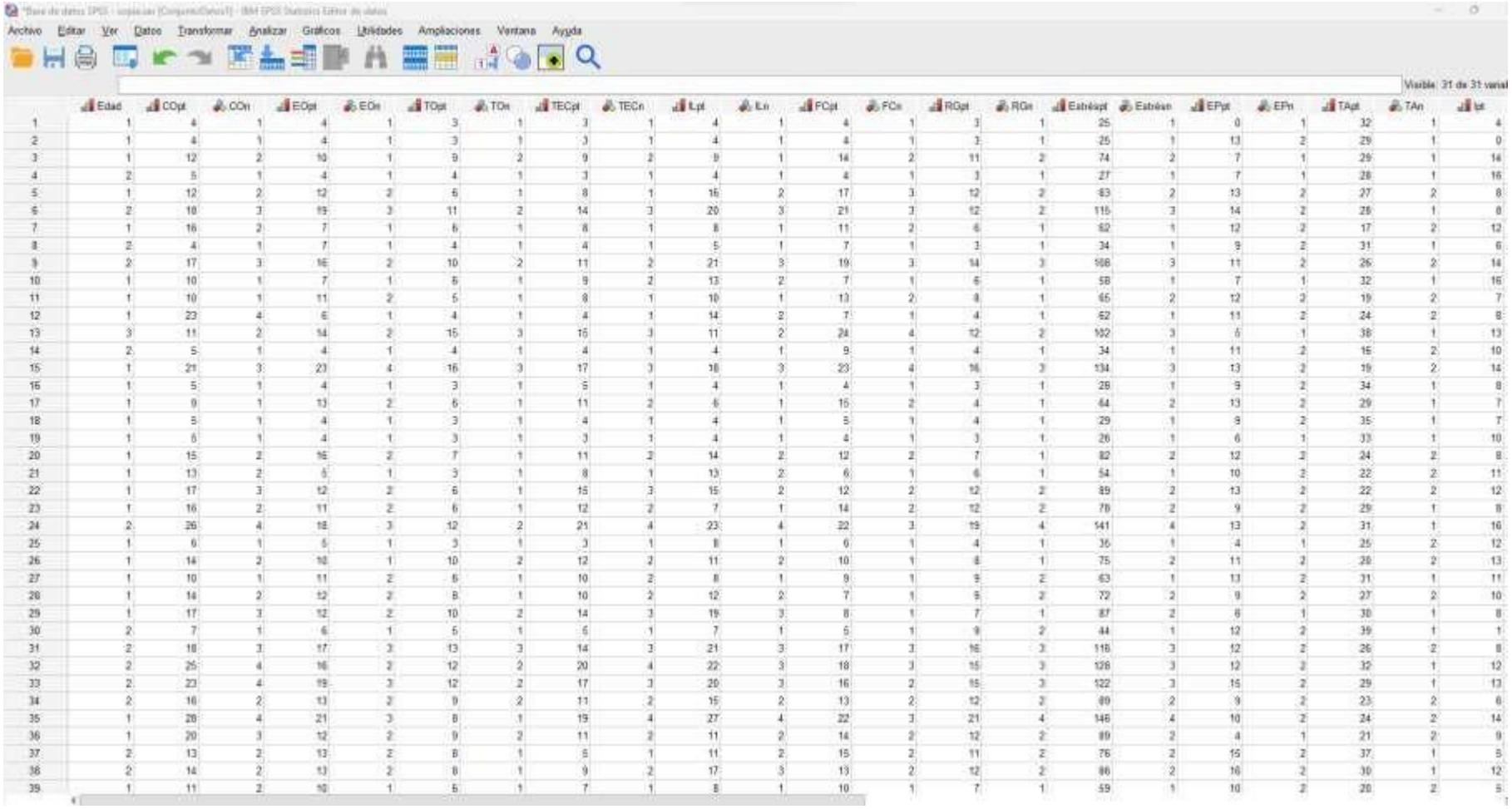


Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

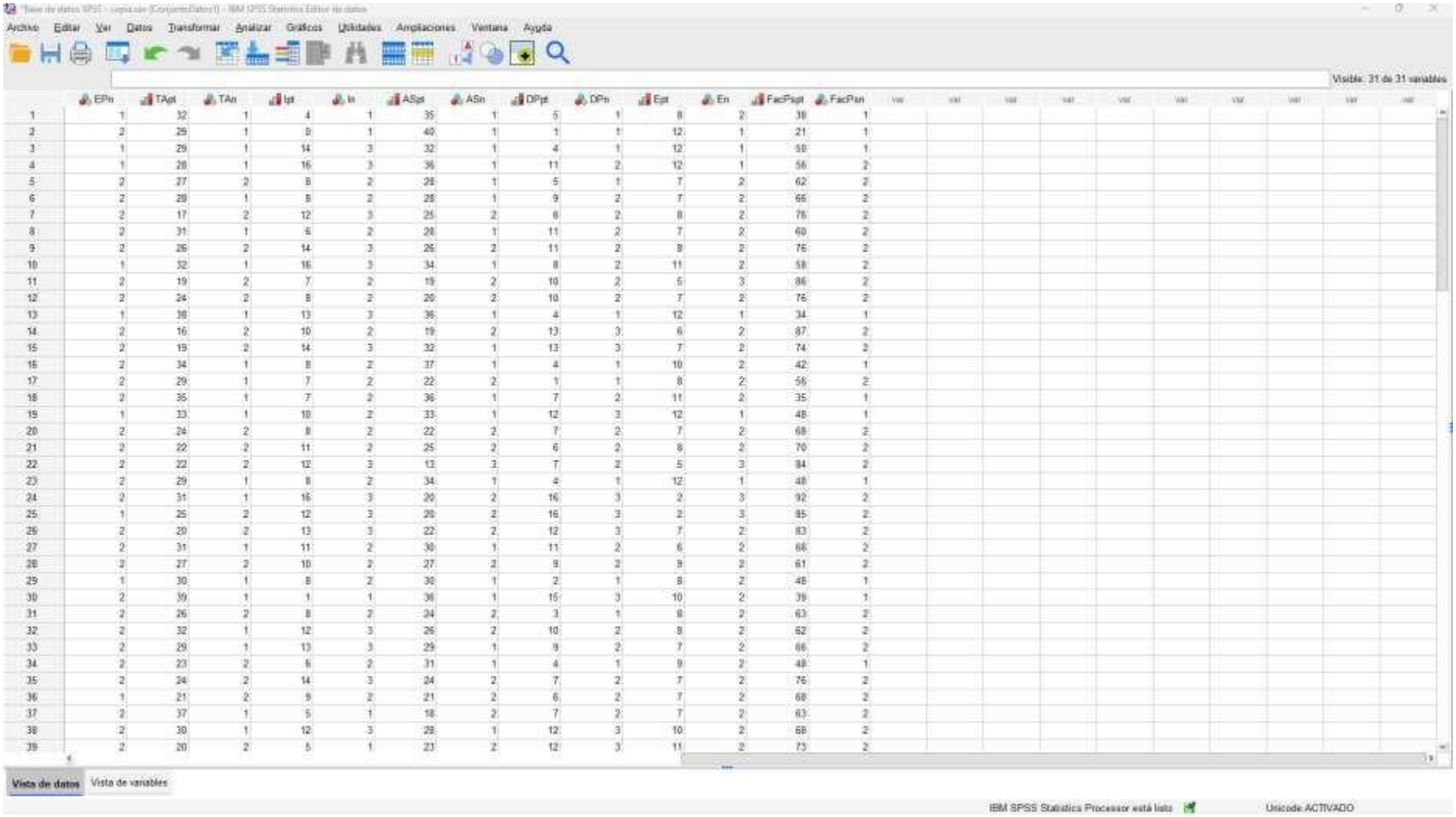
| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Edad | Numérico | 8 | 0 | Edad | {1, 20 a 32} | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | COpt | Numérico | 8 | 0 | Clima organizacional | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | COn | Numérico | 8 | 0 | Clima organizacional | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 4 | EOpt | Numérico | 8 | 0 | Estructura organizacional | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | EOn | Numérico | 8 | 0 | Estructura organizacional | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | TOpt | Numérico | 8 | 0 | Territorio organizacional | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | TOn | Numérico | 8 | 0 | Territorio organizacional | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 8 | TECpt | Numérico | 8 | 0 | Tecnología | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | TECn | Numérico | 8 | 0 | Tecnología | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 10 | liLpt | Numérico | 8 | 0 | Influencia del líder | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | liLn | Numérico | 8 | 0 | Influencia del líder | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | FCpt | Numérico | 8 | 0 | Falta de cohesión | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | FCn | Numérico | 8 | 0 | Falta de cohesión | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 14 | RGpt | Numérico | 8 | 0 | Respaldo del grupo | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | RGn | Numérico | 8 | 0 | Respaldo del grupo | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 16 | Estréspt | Numérico | 8 | 0 | Estrés laboral | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | Estrésn | Numérico | 8 | 0 | Estrés laboral | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 18 | EPpt | Numérico | 8 | 0 | Exigencias psicológicas | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | EPn | Numérico | 8 | 0 | Exigencias psicológicas | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | YApt | Numérico | 8 | 0 | Control sobre el tabajo | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | YAn | Numérico | 8 | 0 | Control sobre el tabajo | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | Ipt | Numérico | 8 | 0 | Inseguridad | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | In | Numérico | 8 | 0 | Inseguridad | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | ASpt | Numérico | 8 | 0 | Apoyo social | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | ASn | Numérico | 8 | 0 | Apoyo social | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 26 | DPpt | Numérico | 8 | 0 | Doble presencia | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 27 | DPn | Numérico | 8 | 0 | Doble presencia | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 28 | Ept | Numérico | 8 | 0 | Estima | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 29 | En | Numérico | 8 | 0 | Estima | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 30 | FacPspt | Numérico | 8 | 0 | Factores de riesgo | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 31 | FacPsn | Numérico | 8 | 0 | Factores de riesgo | {1, Favorabl... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

Vista de datos | Vista de variables

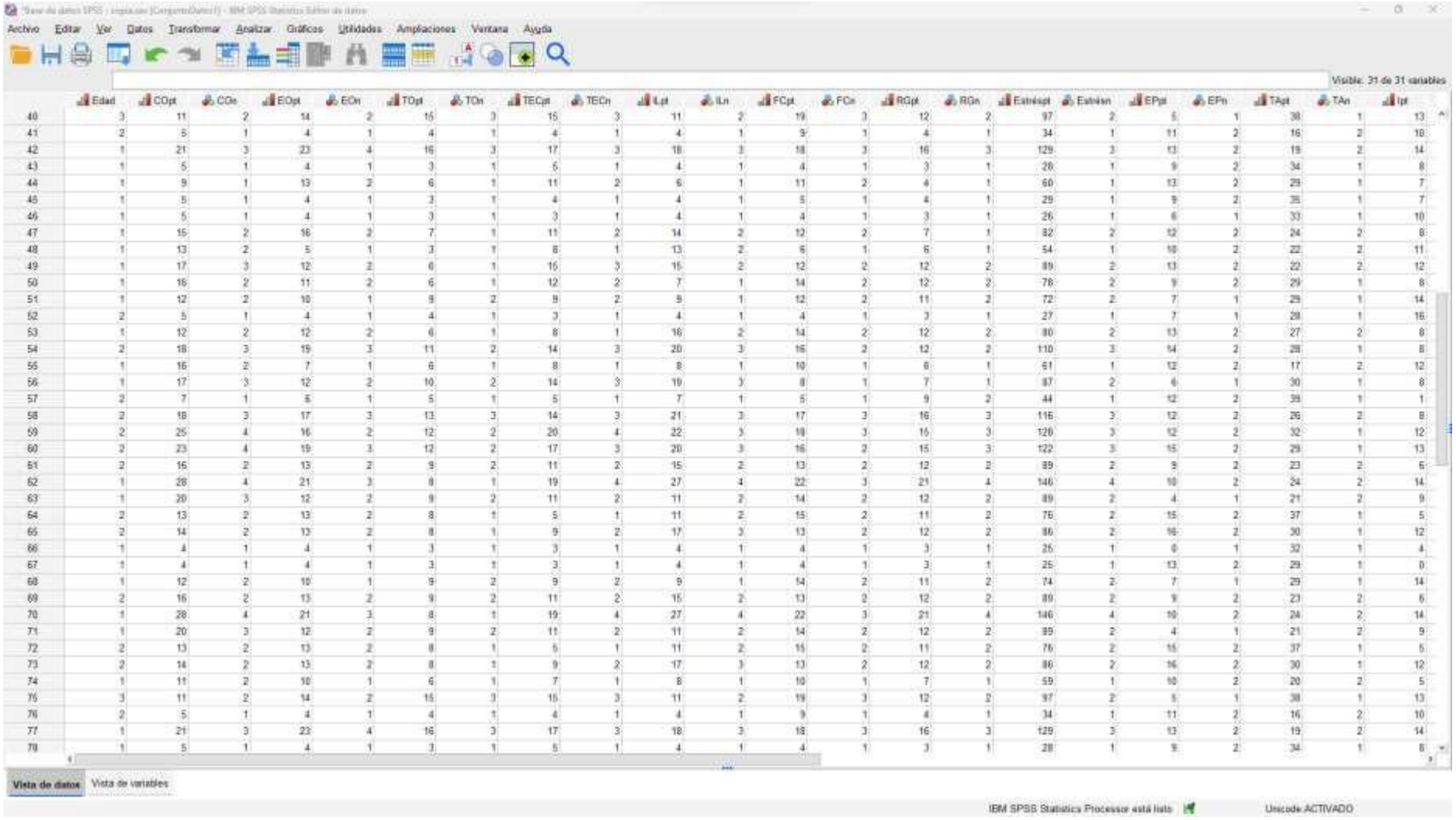
IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ACTIVADO

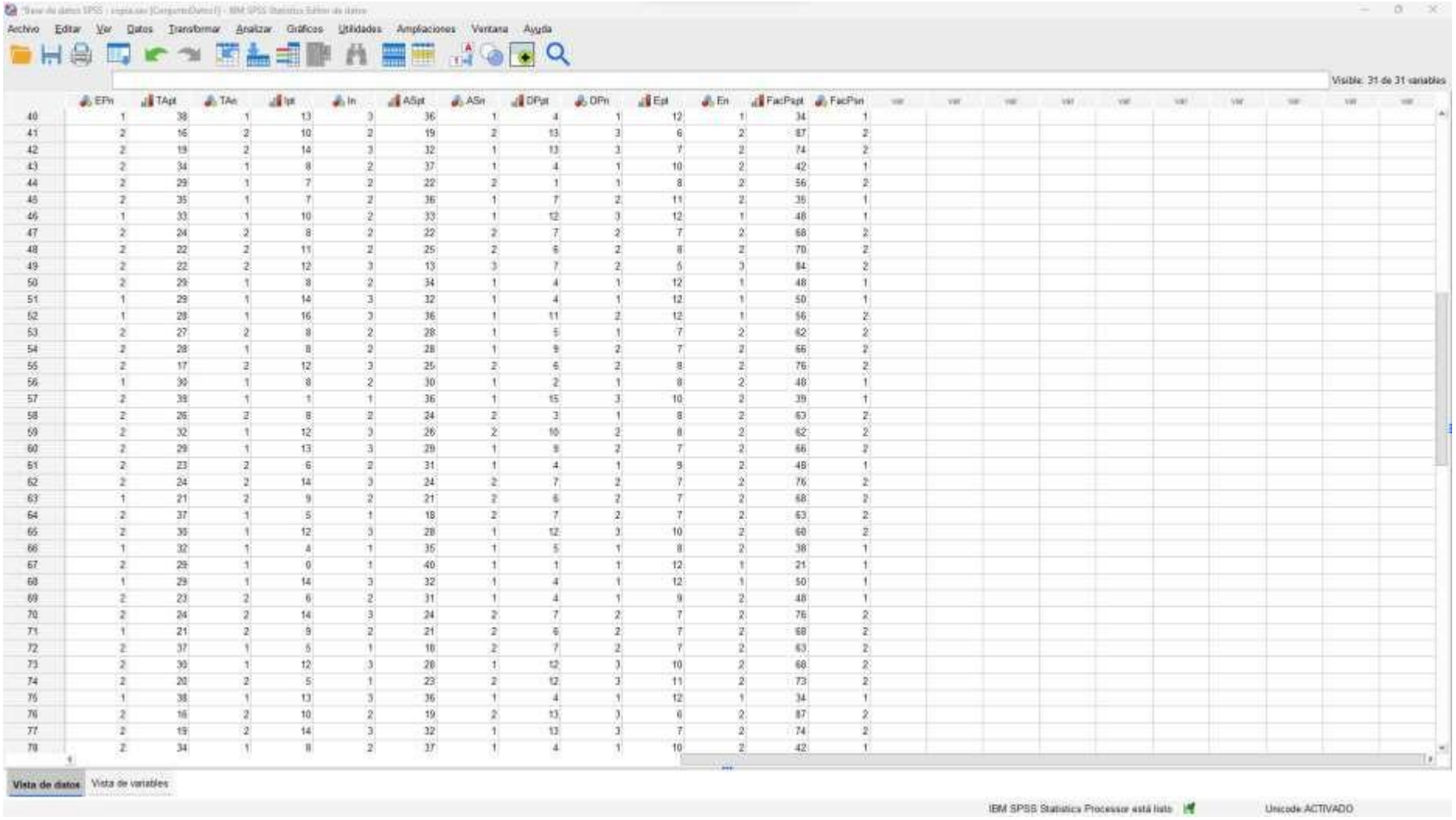



| | Edad | COpt | COn | EOpt | EOn | TOpt | TOn | TECpt | TECn | ILpt | ILn | FCpt | FCn | RGpt | RGn | Estréspt | Estrésn | EPpt | EPn | TApt | TAn | Ipt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 25 | 1 | 0 | 1 | 32 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 25 | 1 | 13 | 2 | 29 | 1 | 0 |
| 3 | 1 | 12 | 2 | 10 | 1 | 9 | 2 | 9 | 2 | 9 | 1 | 14 | 2 | 11 | 2 | 74 | 2 | 7 | 1 | 29 | 1 | 14 |
| 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 27 | 1 | 7 | 1 | 28 | 1 | 16 |
| 5 | 1 | 12 | 2 | 12 | 2 | 6 | 1 | 8 | 1 | 16 | 2 | 17 | 3 | 12 | 2 | 83 | 2 | 13 | 2 | 27 | 2 | 8 |
| 6 | 2 | 18 | 3 | 19 | 3 | 11 | 2 | 14 | 3 | 20 | 3 | 21 | 3 | 12 | 2 | 115 | 3 | 14 | 2 | 28 | 1 | 8 |
| 7 | 1 | 16 | 2 | 7 | 1 | 6 | 1 | 8 | 1 | 8 | 1 | 11 | 2 | 6 | 1 | 62 | 1 | 12 | 2 | 17 | 2 | 12 |
| 8 | 2 | 4 | 1 | 7 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 7 | 1 | 3 | 1 | 34 | 1 | 9 | 2 | 31 | 1 | 6 |
| 9 | 2 | 17 | 3 | 16 | 2 | 10 | 2 | 11 | 2 | 21 | 3 | 19 | 3 | 14 | 3 | 108 | 3 | 11 | 2 | 26 | 2 | 14 |
| 10 | 1 | 10 | 1 | 7 | 1 | 6 | 1 | 9 | 2 | 13 | 2 | 7 | 1 | 6 | 1 | 58 | 1 | 7 | 1 | 32 | 1 | 16 |
| 11 | 1 | 10 | 1 | 11 | 2 | 5 | 1 | 8 | 1 | 10 | 1 | 13 | 2 | 8 | 1 | 65 | 2 | 12 | 2 | 19 | 2 | 7 |
| 12 | 1 | 23 | 4 | 6 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 14 | 2 | 7 | 1 | 4 | 1 | 62 | 1 | 11 | 2 | 24 | 2 | 8 |
| 13 | 3 | 11 | 2 | 14 | 2 | 15 | 3 | 16 | 3 | 11 | 2 | 24 | 4 | 12 | 2 | 102 | 3 | 6 | 1 | 38 | 1 | 13 |
| 14 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 9 | 1 | 4 | 1 | 34 | 1 | 11 | 2 | 16 | 2 | 10 |
| 15 | 1 | 21 | 3 | 23 | 4 | 16 | 3 | 17 | 3 | 18 | 3 | 23 | 4 | 16 | 3 | 134 | 3 | 13 | 2 | 19 | 2 | 14 |
| 16 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 28 | 1 | 9 | 2 | 34 | 1 | 8 |
| 17 | 1 | 9 | 1 | 13 | 2 | 6 | 1 | 11 | 2 | 6 | 1 | 15 | 2 | 4 | 1 | 64 | 2 | 13 | 2 | 29 | 1 | 7 |
| 18 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 29 | 1 | 9 | 2 | 35 | 1 | 7 |
| 19 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 26 | 1 | 6 | 1 | 33 | 1 | 10 |
| 20 | 1 | 15 | 2 | 16 | 2 | 7 | 1 | 11 | 2 | 14 | 2 | 12 | 2 | 7 | 1 | 82 | 2 | 12 | 2 | 24 | 2 | 8 |
| 21 | 1 | 13 | 2 | 6 | 1 | 3 | 1 | 8 | 1 | 13 | 2 | 6 | 1 | 6 | 1 | 54 | 1 | 10 | 2 | 22 | 2 | 11 |
| 22 | 1 | 17 | 3 | 12 | 2 | 6 | 1 | 15 | 3 | 15 | 2 | 12 | 2 | 12 | 2 | 89 | 2 | 13 | 2 | 22 | 2 | 12 |
| 23 | 1 | 16 | 2 | 11 | 2 | 6 | 1 | 12 | 2 | 7 | 1 | 14 | 2 | 12 | 2 | 78 | 2 | 9 | 2 | 29 | 1 | 8 |
| 24 | 2 | 26 | 4 | 18 | 3 | 12 | 2 | 21 | 4 | 23 | 4 | 22 | 3 | 19 | 4 | 141 | 4 | 13 | 2 | 31 | 1 | 16 |
| 25 | 1 | 6 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 8 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 35 | 1 | 4 | 1 | 25 | 2 | 12 |
| 26 | 1 | 14 | 2 | 10 | 1 | 10 | 2 | 12 | 2 | 11 | 2 | 10 | 1 | 8 | 1 | 75 | 2 | 11 | 2 | 28 | 2 | 13 |
| 27 | 1 | 10 | 1 | 11 | 2 | 6 | 1 | 10 | 2 | 8 | 1 | 9 | 1 | 9 | 2 | 63 | 1 | 13 | 2 | 31 | 1 | 11 |
| 28 | 1 | 14 | 2 | 12 | 2 | 8 | 1 | 10 | 2 | 12 | 2 | 7 | 1 | 9 | 2 | 72 | 2 | 9 | 2 | 27 | 2 | 10 |
| 29 | 1 | 17 | 3 | 12 | 2 | 10 | 2 | 14 | 3 | 19 | 3 | 8 | 1 | 7 | 1 | 87 | 2 | 6 | 1 | 30 | 1 | 8 |
| 30 | 2 | 7 | 1 | 6 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 7 | 1 | 5 | 1 | 9 | 2 | 44 | 1 | 12 | 2 | 39 | 1 | 1 |
| 31 | 2 | 18 | 3 | 17 | 3 | 13 | 3 | 14 | 3 | 21 | 3 | 17 | 3 | 16 | 3 | 116 | 3 | 12 | 2 | 26 | 2 | 8 |
| 32 | 2 | 25 | 4 | 16 | 2 | 12 | 2 | 20 | 4 | 22 | 3 | 18 | 3 | 15 | 3 | 128 | 3 | 12 | 2 | 32 | 1 | 12 |
| 33 | 2 | 23 | 4 | 19 | 3 | 12 | 2 | 17 | 3 | 20 | 3 | 16 | 2 | 15 | 3 | 122 | 3 | 15 | 2 | 29 | 1 | 13 |
| 34 | 2 | 16 | 2 | 13 | 2 | 9 | 2 | 11 | 2 | 15 | 2 | 13 | 2 | 12 | 2 | 89 | 2 | 9 | 2 | 23 | 2 | 6 |
| 35 | 1 | 28 | 4 | 21 | 3 | 8 | 1 | 19 | 4 | 27 | 4 | 22 | 3 | 21 | 4 | 146 | 4 | 10 | 2 | 24 | 2 | 14 |
| 36 | 1 | 20 | 3 | 12 | 2 | 9 | 2 | 11 | 2 | 11 | 2 | 14 | 2 | 12 | 2 | 89 | 2 | 4 | 1 | 21 | 2 | 9 |
| 37 | 2 | 13 | 2 | 13 | 2 | 8 | 1 | 5 | 1 | 11 | 2 | 15 | 2 | 11 | 2 | 76 | 2 | 15 | 2 | 37 | 1 | 5 |
| 38 | 2 | 14 | 2 | 13 | 2 | 8 | 1 | 9 | 2 | 17 | 3 | 13 | 2 | 12 | 2 | 86 | 2 | 16 | 2 | 30 | 1 | 12 |
| 39 | 1 | 11 | 2 | 10 | 1 | 5 | 1 | 7 | 1 | 8 | 1 | 10 | 1 | 7 | 1 | 59 | 1 | 10 | 2 | 28 | 2 | 5 |

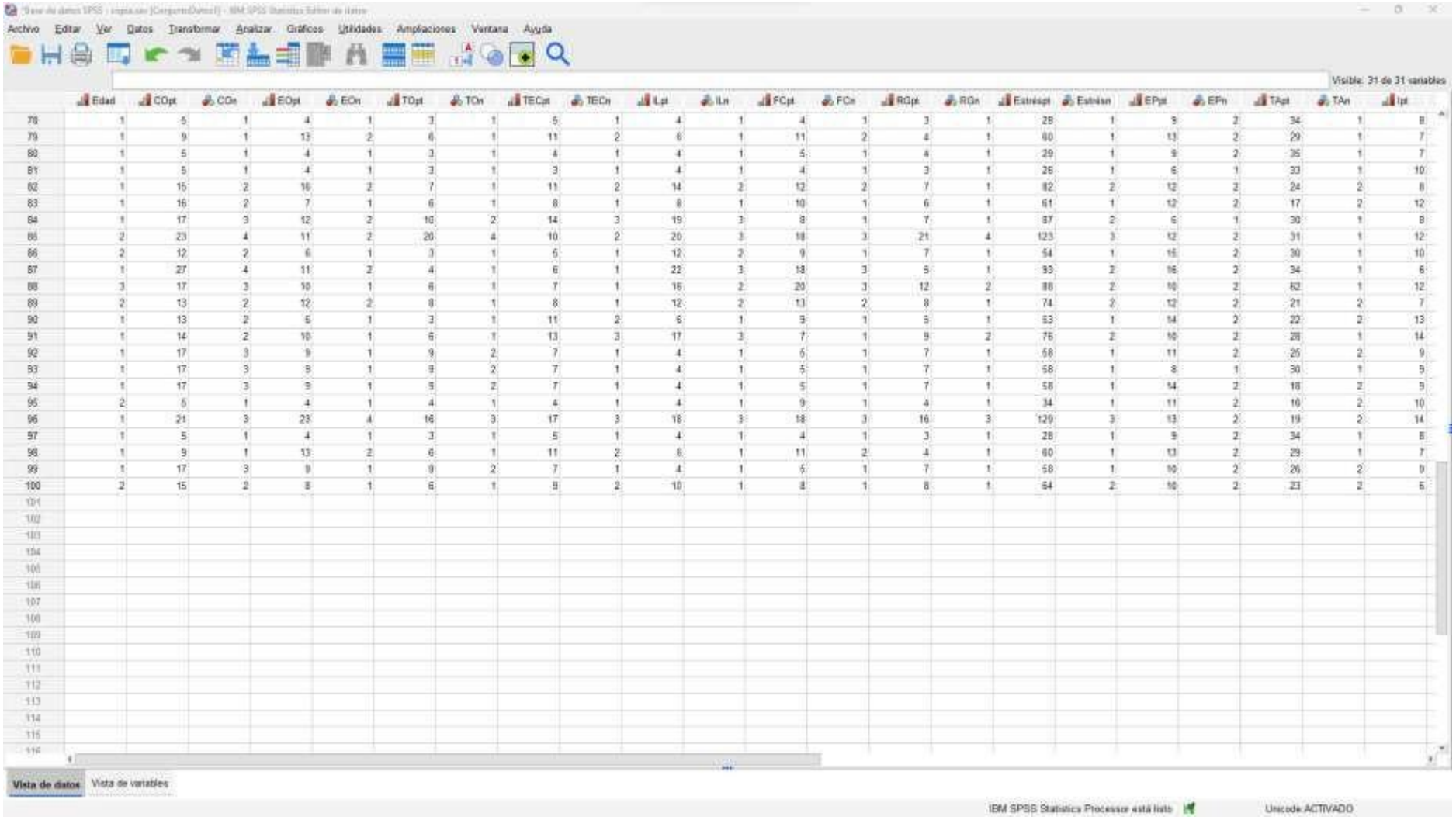



| | EPn | TApt | TAn | Ipt | In | ASpt | ASn | DPpt | DPn | Ept | En | FacPspt | FacPan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 32 | 1 | 4 | 1 | 35 | 1 | 5 | 1 | 8 | 2 | 38 | 1 |
| 2 | 2 | 29 | 1 | 0 | 1 | 40 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 21 | 1 |
| 3 | 1 | 29 | 1 | 14 | 3 | 32 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 50 | 1 |
| 4 | 1 | 28 | 1 | 16 | 3 | 36 | 1 | 11 | 2 | 12 | 1 | 56 | 2 |
| 5 | 2 | 27 | 2 | 8 | 2 | 28 | 1 | 5 | 1 | 7 | 2 | 62 | 2 |
| 6 | 2 | 28 | 1 | 8 | 2 | 28 | 1 | 9 | 2 | 7 | 2 | 66 | 2 |
| 7 | 2 | 17 | 2 | 12 | 3 | 25 | 2 | 6 | 2 | 8 | 2 | 76 | 2 |
| 8 | 2 | 31 | 1 | 6 | 2 | 28 | 1 | 11 | 2 | 7 | 2 | 60 | 2 |
| 9 | 2 | 26 | 2 | 14 | 3 | 26 | 2 | 11 | 2 | 8 | 2 | 76 | 2 |
| 10 | 1 | 32 | 1 | 16 | 3 | 34 | 1 | 8 | 2 | 11 | 2 | 58 | 2 |
| 11 | 2 | 19 | 2 | 7 | 2 | 19 | 2 | 10 | 2 | 5 | 3 | 86 | 2 |
| 12 | 2 | 24 | 2 | 8 | 2 | 20 | 2 | 10 | 2 | 7 | 2 | 76 | 2 |
| 13 | 1 | 38 | 1 | 13 | 3 | 36 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 34 | 1 |
| 14 | 2 | 16 | 2 | 10 | 2 | 19 | 2 | 13 | 3 | 6 | 2 | 87 | 2 |
| 15 | 2 | 19 | 2 | 14 | 3 | 32 | 1 | 13 | 3 | 7 | 2 | 74 | 2 |
| 16 | 2 | 34 | 1 | 8 | 2 | 37 | 1 | 4 | 1 | 10 | 2 | 42 | 1 |
| 17 | 2 | 29 | 1 | 7 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 56 | 2 |
| 18 | 2 | 35 | 1 | 7 | 2 | 36 | 1 | 7 | 2 | 11 | 2 | 35 | 1 |
| 19 | 1 | 33 | 1 | 10 | 2 | 33 | 1 | 12 | 3 | 12 | 1 | 48 | 1 |
| 20 | 2 | 24 | 2 | 8 | 2 | 22 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 68 | 2 |
| 21 | 2 | 22 | 2 | 11 | 2 | 25 | 2 | 6 | 2 | 8 | 2 | 70 | 2 |
| 22 | 2 | 22 | 2 | 12 | 3 | 13 | 3 | 7 | 2 | 5 | 3 | 84 | 2 |
| 23 | 2 | 29 | 1 | 8 | 2 | 34 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 48 | 1 |
| 24 | 2 | 31 | 1 | 16 | 3 | 20 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 92 | 2 |
| 25 | 1 | 25 | 2 | 12 | 3 | 20 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 85 | 2 |
| 26 | 2 | 20 | 2 | 13 | 3 | 22 | 2 | 12 | 3 | 7 | 2 | 83 | 2 |
| 27 | 2 | 31 | 1 | 11 | 2 | 30 | 1 | 11 | 2 | 6 | 2 | 68 | 2 |
| 28 | 2 | 27 | 2 | 10 | 2 | 27 | 2 | 9 | 2 | 9 | 2 | 61 | 2 |
| 29 | 1 | 30 | 1 | 8 | 2 | 30 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 48 | 1 |
| 30 | 2 | 39 | 1 | 1 | 1 | 36 | 1 | 15 | 3 | 10 | 2 | 39 | 1 |
| 31 | 2 | 26 | 2 | 8 | 2 | 24 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 63 | 2 |
| 32 | 2 | 32 | 1 | 12 | 3 | 26 | 2 | 10 | 2 | 8 | 2 | 62 | 2 |
| 33 | 2 | 29 | 1 | 13 | 3 | 29 | 1 | 9 | 2 | 7 | 2 | 66 | 2 |
| 34 | 2 | 23 | 2 | 6 | 2 | 31 | 1 | 4 | 1 | 9 | 2 | 48 | 1 |
| 35 | 2 | 24 | 2 | 14 | 3 | 24 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 76 | 2 |
| 36 | 1 | 21 | 2 | 9 | 2 | 21 | 2 | 6 | 2 | 7 | 2 | 68 | 2 |
| 37 | 2 | 37 | 1 | 5 | 1 | 18 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 63 | 2 |
| 38 | 2 | 30 | 1 | 12 | 3 | 28 | 1 | 12 | 3 | 10 | 2 | 68 | 2 |
| 39 | 2 | 20 | 2 | 5 | 1 | 23 | 2 | 12 | 3 | 11 | 2 | 73 | 2 |


Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 31 de 31 variables
Edad COpt COn EOpt EOn TOpt TOn TECpt TECn ILpt ILn FCpt FCn RGpt RGn Estréspt Estrésn EPpt EPn TApt TAn Ipt
Vista de datos
Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ACTIVADO




| | EPn | TApt | TAn | tpt | tn | ASpt | ASn | DPpt | DPn | Ept | En | FacPapt | FacPsn |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 1 | 38 | 1 | 13 | 3 | 36 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 34 | 1 |
| 41 | 2 | 16 | 2 | 10 | 2 | 19 | 2 | 13 | 3 | 6 | 2 | 87 | 2 |
| 42 | 2 | 19 | 2 | 14 | 3 | 32 | 1 | 13 | 3 | 7 | 2 | 74 | 2 |
| 43 | 2 | 34 | 1 | 8 | 2 | 37 | 1 | 4 | 1 | 10 | 2 | 42 | 1 |
| 44 | 2 | 29 | 1 | 7 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 56 | 2 |
| 45 | 2 | 35 | 1 | 7 | 2 | 36 | 1 | 7 | 2 | 11 | 2 | 35 | 1 |
| 46 | 1 | 33 | 1 | 10 | 2 | 33 | 1 | 12 | 3 | 12 | 1 | 48 | 1 |
| 47 | 2 | 24 | 2 | 8 | 2 | 22 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 68 | 2 |
| 48 | 2 | 22 | 2 | 11 | 2 | 25 | 2 | 6 | 2 | 8 | 2 | 70 | 2 |
| 49 | 2 | 22 | 2 | 12 | 3 | 13 | 3 | 7 | 2 | 6 | 3 | 84 | 2 |
| 50 | 2 | 29 | 1 | 8 | 2 | 34 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 48 | 1 |
| 51 | 1 | 29 | 1 | 14 | 3 | 32 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 50 | 1 |
| 52 | 1 | 28 | 1 | 16 | 3 | 36 | 1 | 11 | 2 | 12 | 1 | 56 | 2 |
| 53 | 2 | 27 | 2 | 8 | 2 | 28 | 1 | 5 | 1 | 7 | 2 | 62 | 2 |
| 54 | 2 | 28 | 1 | 8 | 2 | 28 | 1 | 9 | 2 | 7 | 2 | 66 | 2 |
| 55 | 2 | 17 | 2 | 12 | 3 | 25 | 2 | 6 | 2 | 8 | 2 | 76 | 2 |
| 56 | 1 | 30 | 1 | 8 | 2 | 30 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 48 | 1 |
| 57 | 2 | 39 | 1 | 1 | 1 | 36 | 1 | 15 | 3 | 10 | 2 | 39 | 1 |
| 58 | 2 | 26 | 2 | 8 | 2 | 24 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 63 | 2 |
| 59 | 2 | 32 | 1 | 12 | 3 | 26 | 2 | 10 | 2 | 8 | 2 | 62 | 2 |
| 60 | 2 | 29 | 1 | 13 | 3 | 29 | 1 | 9 | 2 | 7 | 2 | 66 | 2 |
| 61 | 2 | 23 | 2 | 6 | 2 | 31 | 1 | 4 | 1 | 9 | 2 | 48 | 1 |
| 62 | 2 | 24 | 2 | 14 | 3 | 24 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 76 | 2 |
| 63 | 1 | 21 | 2 | 9 | 2 | 21 | 2 | 6 | 2 | 7 | 2 | 68 | 2 |
| 64 | 2 | 37 | 1 | 5 | 1 | 18 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 63 | 2 |
| 65 | 2 | 30 | 1 | 12 | 3 | 28 | 1 | 12 | 3 | 10 | 2 | 60 | 2 |
| 66 | 1 | 32 | 1 | 4 | 1 | 35 | 1 | 5 | 1 | 8 | 2 | 38 | 1 |
| 67 | 2 | 29 | 1 | 0 | 1 | 40 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 21 | 1 |
| 68 | 1 | 29 | 1 | 14 | 3 | 32 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 50 | 1 |
| 69 | 2 | 23 | 2 | 6 | 2 | 31 | 1 | 4 | 1 | 9 | 2 | 48 | 1 |
| 70 | 2 | 24 | 2 | 14 | 3 | 24 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 76 | 2 |
| 71 | 1 | 21 | 2 | 9 | 2 | 21 | 2 | 6 | 2 | 7 | 2 | 68 | 2 |
| 72 | 2 | 37 | 1 | 5 | 1 | 18 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 | 63 | 2 |
| 73 | 2 | 30 | 1 | 12 | 3 | 28 | 1 | 12 | 3 | 10 | 2 | 60 | 2 |
| 74 | 2 | 20 | 2 | 5 | 1 | 23 | 2 | 12 | 3 | 11 | 2 | 73 | 2 |
| 75 | 1 | 38 | 1 | 13 | 3 | 36 | 1 | 4 | 1 | 12 | 1 | 34 | 1 |
| 76 | 2 | 16 | 2 | 10 | 2 | 19 | 2 | 13 | 3 | 6 | 2 | 87 | 2 |
| 77 | 2 | 19 | 2 | 14 | 3 | 32 | 1 | 13 | 3 | 7 | 2 | 74 | 2 |
| 78 | 2 | 34 | 1 | 8 | 2 | 37 | 1 | 4 | 1 | 10 | 2 | 42 | 1 |


Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 31 de 31 variables
Edad COpt COn EOpt EOn TOpt TOn TECpt TECn ILpt ILn FCpt FCn RGpt RGn Estréspt Estrésn EPpt EPn TApt TAn Ipt
Vista de datos
Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ACTIVADO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO**

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Arequipa, 2023

Todos los participantes completaran un cuestionario demográfico y se les realizaran preguntas relacionadas a la/s variable/s Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral relacionadas a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participarsi no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Le aseguramos que la información que proporcione se guardara con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serian asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Su participación se dará en el marco del respeto a la integridad de la persona: autonomía, justicia, benevolencia y la no maleficencia.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio encualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: Angie Vargas Fierro

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nospermitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

_____ _____

Código del participante Fecha

Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
21. VARGAS FIERRO ANGIE ARLET.docx

AUTOR
VARGAS

RECUENTO DE PALABRAS
21261 Words

RECUENTO DE CARACTERES
112860 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
139 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
2.1MB

FECHA DE ENTREGA
Sep 9, 2024 11:34 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 11:35 AM GMT-5

**20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

**Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | hdl.handle.net<br>Internet | 6% |
| 2 | repositorio.autonomadeica.edu.pe<br>Internet | 3% |
| 3 | Universidad Católica de Santa María on 2022-04-13<br>Submitted works | 2% |
| 4 | repositorio.autonomadeica.edu.pe<br>Internet | 2% |
| 5 | repositorio.upsjb.edu.pe<br>Internet | 1% |
| 6 | Universidad Continental on 2020-10-18<br>Submitted works | 1% |
| 7 | Universidad Continental on 2017-04-11<br>Submitted works | <1% |
| 8 | Rodríguez Mendoza, Ramiro. "La motivación y las tecnologías de la inf...<br>Publication | <1% |

| | | |
|---|---|---|
| 9 | Universidad Tecnologica del Peru on 2017-02-28<br>Submitted works | <1% |
| 10 | Universidad Continental on 2020-06-23<br>Submitted works | <1% |
| 11 | Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2021-11-16<br>Submitted works | <1% |
| 12 | Universidad Continental on 2022-10-12<br>Submitted works | <1% |
| 13 | University of La Guajira on 2023-09-12<br>Submitted works | <1% |
| 14 | repositorio.upn.edu.pe<br>Internet | <1% |
| 15 | Universidad Alas Peruanas on 2022-07-25<br>Submitted works | <1% |
| 16 | ti.autonomadeica.edu.pe<br>Internet | <1% |
| 17 | Universidad Continental on 2020-12-12<br>Submitted works | <1% |
| 18 | Universidad Privada del Norte on 2023-08-04<br>Submitted works | <1% |
| 19 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-01<br>Submitted works | <1% |
| 20 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-10<br>Submitted works | <1% |

| | | |
|---|---|---|
| 21 | Universidad Cientifica del Sur on 2021-03-08<br>Submitted works | <1% |
| 22 | Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-12<br>Submitted works | <1% |
| 23 | Universidad Tecnologica del Peru on 2018-12-01<br>Submitted works | <1% |
| 24 | Universidad Andina del Cusco on 2018-09-10<br>Submitted works | <1% |
| 25 | uncedu on 2023-11-11<br>Submitted works | <1% |
| 26 | uncedu on 2024-01-14<br>Submitted works | <1% |
| 27 | Cristina Pauleth Jiménez Espinoza, Rommel Fernando Silva Caicedo. "...<br>Crossref | <1% |
| 28 | Universidad Nacional de Tumbes on 2019-07-15<br>Submitted works | <1% |
| 29 | repositorio.continental.edu.pe<br>Internet | <1% |
| 30 | Universidad Alas Peruanas on 2021-04-27<br>Submitted works | <1% |
| 31 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Internet | <1% |