



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO : 
M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS : 
M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



Y "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 087-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 14 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-10671 (fecha y hora de Sustentación de Tesis) de fecha 14 de agosto de 2024 y el expediente: 2024-CU-10665 (título) de fecha 14 de agosto de 2024, del (la) bachiller **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**, quien solicita *nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resol. Nro. 133-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resol. Nro. 159-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación virtual del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**, del bachiller **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.

Primer miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.

Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.

Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar : Plataforma Virtual (Cisco Webex Meet).

Fecha : miércoles, 14 de agosto de 2024.

Hora : 13:00 Hrs.

ARTICULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1

Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



RESOLUCIÓN N° 159-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 09 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7817 de fecha 01 de Julio de 2024, del Bach. **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**, presentado por el (la) Bach. **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RESOLUCIÓN N° 133-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-5878 de fecha 17 de mayo de 2024, del (la) Bach. **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS, solicitó la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratificó la propuesta del Asesor M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023**, presentado por el (la) Bach. **DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	revistas.usantotomas.edu.co Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

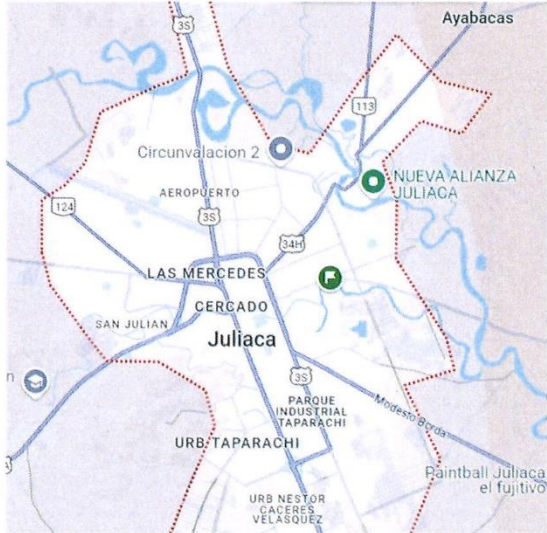


Metadatos complementarios



Título de la Tesis	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72072452
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-5484-1756
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1301-8720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02442123



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Juliaca LUCAS RESOURCES S.A.C. Coordenadas: Latitud: -15.498980055755444, Longitud: -70.13074573991275 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/H6EVwGnNrsgjSsaM7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 - Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p> <p>Ingeniería de la construcción https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.01.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NESTOR CACERES VELASQUEZ"
 DIRECCION
 M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
 DIRECTOR (e)
 Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS, identificado con DNI
Nro. 72072452, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS JULIACA 2023

Asesorado por: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de AGOSTO del 2024



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a la persona que más me ha influenciado en la vida, dándome los mejores consejos, guiándome y haciendo una persona de bien, con todo mi amor se lo dedico. A mi madre que me ayudó en todo lo necesario para mi estudio y vivir bien, a mis docentes que nos han brindado su conocimiento y valores.



AGRADECIMIENTO

A mi madre que me ayudó en todo lo necesario para mi estudio y vivir bien, a mis docentes que nos han brindado su conocimiento y valores. A la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIAi

AGRADECIMIENTO..... ii

ÍNDICE DE CONTENIDO..... iii

ÍNDICE DE TABLAS vi

ÍNDICE DE FIGURAS vii

RESUMEN viii

SUMMARY ix

INTRODUCCION x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición problemática 1

1.2. Planteamiento del problema 2

 1.2.1. Problema general 3

 1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. Objetivos..... 3

 1.3.1. Objetivo general..... 3

 1.3.2. Objetivos específicos 3

1.4. Justificación 4

 1.4.1. Social..... 4

 1.4.2. Metodológica 4



1.4.3. Practica 4

1.5. Hipótesis 5

 1.5.1. Hipótesis general 5

 1.5.2. Hipótesis específicas 5

1.6. Variables 5

1.7. Operacionalización de variables 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes 7

 2.1.1. A nivel internacional 7

 2.1.2. A nivel nacional 9

 2.1.3. A nivel local 10

2.2. Bases teóricas 10

2.3. Definición de términos 17

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Nivel 20

3.2. Tipo 20

3.3. Población y muestra 20

3.4. Criterios de inclusión y exclusión 21

3.5. Validación de instrumento 21

3.6. Método 21



3.7. Análisis e interpretación de datos21

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Diagnóstico de niveles de factores psicosociales23

4.2. Diseño de medidas preventivas y correctivas25

4.3. Resultados de la investigación.....25

4.4. Contratación de hipótesis47

4.5. Discusión de resultados50

CONCLUSIONES.....51

RECOMENDACIONES52

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS53

ANEXOS57



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operación de Variables.	6
Tabla 2. Cuadro de procesamiento de la investigación.....	22
Tabla 3. Riesgo psicosocial: dimensión 1 “Condiciones en el lugar de trabajo”	27
Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial – dimensión 2 “Carga de trabajo”	30
Tabla 5. Riesgo psicosocial: dimensión 3 “características de tareas”	32
Tabla 6. Riesgo psicosocial: dimensión 4 “Exigencias laborales”	35
Tabla 7. Riesgo psicosocial: dimensión 5 “Desarrollo de la carrera”	37
Tabla 8. Riesgo psicosocial: dimensión 6 “Interacción social y organizacional”	40
Tabla 9. Riesgo psicosocial: dimensión 7 “Remuneración”	42
Tabla 10. Resultados de Nivel de estrés en los trabajadores de la Empresa LUCAR RESOURT.....	44
Tabla 11. <i>Riesgo psicosocial y nivel de estrés por dimensiones.</i>	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Inicio de actividad de encuestas a los trabajadores	26
Figura 2 Dimensión 1 “Condiciones en el lugar de trabajo”	28
Figura 3 Dimensión 2 “Carga de trabajo”	31
Figura 4 Dimensión 3 “características de tareas”	33
Figura 5 Dimensión 4 “Exigencias laborales”	36
Figura 6 Dimensión 5 “Desarrollo de la carrera”	38
Figura 7 Grupo de trabajadores de la empresa	39
Figura 8 dimensión 6 “Interacción social y organizacional”	41
Figura 9 Dimensión 7 “Remuneración”	43
Figura 10 Resultados Nivel de los trabajadores de la Empresa LUCAR RESOURT	45



RESUMEN

Los trabajadores de la industria minera enfrentan una serie de riesgos psicológicos y sociales como resultado de la forma en que está organizado el trabajo actualmente. Se ha demostrado que estas situaciones que provocan estrés están influenciadas por la actual crisis económica; Como resultado, el estrés laboral es un problema constante que puede tener efectos negativos en los empleados. Existen evidencias que el estrés es un mal corporal que se origina se origina en el lugar de trabajo, pero se necesita más investigación que causan el estrés. Este estudio se propuso con el objetivo de identificar el grado de asociación entre diversos ambientes de riesgo ppersonal y síntomas específicos de estrés entre los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES S.A.C. La investigación fue cuantitativa descriptiva correlacional y transversal. Para esto hemos emprendido, cuya confiabilidad fue determinada por Alfa de Cronvach, para medir el nivel de estrés laboral de la OIT – OMS constituido por 25 ITEMS, los resultados de este estudio expresan para factores de riesgo psicosocial la dimensión más incidente fue “apoyo social y desarrollo de la carrera”, para los resultados de niveles de estrés el más destacado fue el nivel “estrés” con un 367.9%, la correlación muestra los niveles más altos de estrés, lo que significa que los resultados obtenidos serán de suma importancia se debe a que tienen la intención de trabajar juntos en el futuro para contribuir al avance y la mejora de la performance en las áreas social, económica y laboral.

Palabras Clave: Riesgo psicosocial, factores, estrés.



SUMMARY

Workers in the mining industry face a number of psychological and social risks as a result of the way work is currently organised. These stress-inducing situations have been shown to be influenced by the current economic crisis; As a result, job stress is a constant problem that can have negative effects on employees. There is evidence that stress is a bodily ailment that originates in the workplace, but more research is needed on what causes stress. This study was proposed with the objective of identifying the degree of association between various personal risk environments and specific symptoms of stress among workers at the company LUCAS RESOURCES S.A.C. The research was quantitative, descriptive, correlational and transversal. For this we have undertaken, whose reliability was determined by Cronvach's Alpha, to measure the level of work stress of the ILO - WHO constituted by 25 ITEMS, the results of this study express for psychosocial risk factors the most incident dimension was "social support and career development", for the results of stress levels the most outstanding was the "stress" level with 367.9%, the correlation shows the highest levels of stress, which means that the results obtained will be of utmost importance. This is because they intend to work together in the future to contribute to the advancement and improvement of performance in the social, economic and labor areas.

Keywords: Psychosocial risk, factors, stress.



INTRODUCCION

Según la evidencia, las condiciones laborales como roles poco claros, largas jornadas, cargas de trabajo excesivo, turnos largos y erráticos, procesos y condiciones de trabajo deficientes, demasiada o muy poca variedad en el lugar de trabajo y gerentes que no apoyan. Estas precisiones negativas no los apoya en el desarrollo de la empresa, por lo que afecta considerablemente en la productividad. (Dobson & Schnall, 2011).

Hicieron trabajos de investigación para encarar en forma exigente momentos donde existe el devenir de la conducta de los trabajadores apareciendo los problemas de acoso laboral frente a las señoritas, de preferencia, y como consecuencia el acosado sufre problemas psicológicos de trastornos mentales (Marchand, Demers, & Durand, 2005), en sus estudios han señalado que la tensión laboral es un problema muy serio que desquebraja el buen funcionamiento de trajo laboral en el desarrollo de la organización. El estrés, es una actividad psicológica que se manifiesta en la relación entre la persona y el ambiente, los cuales, no son valorados como persona. (Steptoe & Ayers, 2004), indica que la valoración es un elemento fundamental que influye directamente estímulos que requiere el trabajador.

Los estudios del estrés en la actualidad son escasos. Estas experiencias ocasionan varis casos de enfermedades psicosociales que afecta las jornadas laborales. El personal que forma parte del primer nivel de respuesta ante situaciones de emergencia se enfrenta a una variedad de peligros que son inherentes a la naturaleza de su labor. Estos riesgos incluyen, entre otros, el riesgo psicosocial, el cual se manifiesta con una notable frecuencia en forma de estrés generalizado, trastorno de estrés postraumático, así como niveles elevados de agotamiento físico y mental, y una sensación de fatiga constante. Estos resultados son el producto de la dedicación y atención que se brinda a los pacientes que se encuentran en situaciones de gran criticidad y vulnerabilidad, así como en condiciones adversas que son características de entornos externos y desprotegidos. Esto también



incluye las circunstancias laborales que prevalecen dentro de las instituciones en las que estos profesionales desempeñan su labor.

Enfatizan la necesidad de realizar una evaluación de los factores psicosociales relacionados al estrés en trabajadores del sector minero (Gómez, Juárez- García, Feldman, Blanco & Verá, 2011).



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición problemática

La OMS define la salud mental como la capacidad de afrontar las tensiones de la vida, trabajar productivamente y tener un impacto positivo en la propia comunidad. En el ámbito laboral, el estrés ocurre como riesgos psicosociales que afectan diversos aspectos de la salud, especialmente de los manos de obra.

El estrés es un concepto que resulta bastante complicado de definir de manera precisa, sin embargo, es relativamente sencillo identificarlo debido a los diversos cambios notables que suele generar en el comportamiento y la percepción de la persona afectada. Particularmente, se ha llevado a cabo un exhaustivo estudio sobre los procesos que son orgánicos, enfocándose en las diversas alteraciones que estos pueden causar en el organismo humano. Sin embargo, se ha prestado menos atención a los trastornos que generan modificaciones en los ámbitos de la emoción y del comportamiento individual.

El trabajo se va adquiriendo cada vez más va tomando significativo a medida que se incluyen cada vez más cláusulas relativas a normas sociales y de calidad en los acuerdos comerciales internacionales que protegen la salud y la seguridad de los manos de obra.



Pero prevención e intervención siguen centrándose en el factor técnico, ignorando el elemento humano y su impacto en las lesiones y enfermedades profesionales. Extremadamente raramente ha llegado a la conclusión de que, al abordar temas relacionados con la salud, la seguridad y los riesgos en el ámbito laboral, es fundamental entender que el término "riesgo" implica una conexión intrínseca entre dos variables diferentes. En esta relación, una de las variables se considera como el antecedente, es decir, la causa o la condición previa, mientras que la otra se identifica como la consecuencia, que es el resultado o efecto de esa relación. Es similar a cómo funcionan las diversas variables en un experimento. Esto significa, que existen normas, diseños y medios de prevención que determinan la calidad de la producción. Muchas de las actividades de repente están altamente ocupadas en la empresa.

1.2. Planteamiento del problema

Por ello, dentro del ámbito del estudio existen factores psicosociales del estrés. Esto se debe a que el miedo a la pérdida de empleo, reducciones salariales, despidos y menores beneficios llevan a muchos trabajadores a cuestionar su futuro. La inestabilidad en el ámbito laboral, las dificultades económicas que surgen a raíz de esta situación y la escasez de oportunidades de empleo pueden ejercer una influencia considerable en el bienestar psicológico de las personas. Estos y otros riesgos psicosociales pueden surgir o intensificarse como consecuencia de la crisis postpandemia que se está experimentando en la actualidad.

El estrés laboral es una cuestión recurrente se encuentra en los entornos laborales y que impacta negativamente en el desarrollo integral del trabajador, afectando diversas áreas como la fisiológica, comportamental, intelectual y psicoemocional. Existe evidencia de la existencia de estrés que requiere investigaciones específicas y por especialistas para identificar los efectos determinantes en un buen desempeño del trabajador.



1.2.1. Problema general

¿Cómo influye los riesgos de estrés en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Lucas Resources?.

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué factores sociales y psicológicos de riesgo de estrés afecta a los trabajadores de la empresa Lucas Resources?
- ¿Cuáles son los niveles de estrés que afectan a los trabajadores de la empresa Lucas Resources?
- ¿Qué relaciones afectivas se prevé sustituir los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Lucas Resources?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar los riesgos de nivel de estrés que afecta en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Lucas Resources.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos de estrés que determinan el buen desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lucas Resources.
- Consensuar de manera urgente los niveles de estrés que no permite que se desenvuelvan en forma eficiente los trabajadores de la empresa Lucas Resources.
- Prever relaciones sociales y personales entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés que afecta directamente en la jornada laboral de trabajadores de la empresa Lucas Resources.



1.4. Justificación

1.4.1. Social

El estrés es un riesgo psicosocial que afecta significativamente en la salud y el desempeño ocupacional de los trabajadores. Además, influye considerablemente la productividad de, las entidades organizativas a nivel nacional. Al examinar las demandas laborales, resulta crucial evitar los riesgos psicosociales, a pesar de ser estimulantes que proporcionan el entorno laboral que respalda al empleado, brinda la capacitación adecuada y fomenta la motivación para desempeñar el trabajo de manera óptima. Según la Organización de Seguridad y Salud, este caso neurálgico en el entorno psicosocial muestra un impacto positivo en el desempeño laboral y bienestar mental y físico de los trabajadores.

1.4.2. Metodológica

Los empleados de una organización experimentan diferentes niveles de estrés que afectan considerablemente las demandas laborales. Estos trastornos psicológicos afectan la salud mental, las causas son varios, uno de ellos es períodos prolongados de trabajo, que poco a poco provoca enfermedades cardiovasculares. Los efectos adversos que refleja para la organización es el deterioro anímico y corporal en el desempeño de la empresa, un aumento en la ausencia laboral, la presencia de "presentismo" (empleados que acuden al trabajo cuando están enfermos, pero no pueden rendir eficientemente) y un incremento en los índices de accidentes y lesiones. Las bajas laborales suelen ocasionar los severos problemas como incremento de niveles de jubilación anticipada.

1.4.3. Practica

Además, existe evidencia que indica que aproximadamente el 50% de los empleados a nivel nacional perciben el estrés como un factor recurrente en sus entornos laborales, lo cual se traduce en una contribución de alrededor del 50% de todas las horas de trabajo perdidas. Al igual que ocurre cuando los trabajadores se faltan de su jornada



laboral que los convierte como estrés psicosocial que viene a ser un problema dentro de las organizaciones.

Esta investigación plantea determinar y prever las diferentes formas de sustituir de manera urgente los riesgos de nivel psicosocial que afecta un buen desempeño laboral e los trabajadores de una empresa.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La relación que existe entre los riesgos de estrés y los diversos factores psicosociales en los trabajadores de la empresa Lucas Resources es significativa.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La dimensión "condiciones del lugar de trabajo" presentan grados más incidentes de estrés entre en los trabajadores de la empresa Lucas Resources, es negativa.
- Los grados previstos de estrés considerados como "intermedios" en los trabajadores de la empresa Lucas Resources, es buena.
- La relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa Lucas Resources es significativa.

1.6. Variables

- Dependiente: Factores de Riesgo Psicosocial
- Independiente: Estrés



1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operación de Variables.

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSION
OPERACIONAL		
Dependiente		
Riesgo psicosocial	Condiciones laborales que afectan la salud y el desempeño del trabajador.	Condiciones laborales Carga de trabajo Tarea: contenido y características Exigencias laborales Rol laboral y desarrollo profesional Interacción social y organización. Remuneración del rendimiento
Independiente		
Estrés	Es una reacción del organismo ante una situación percibida como peligrosa.	Bajo nivel nivel intermedio Alto nivel



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Saldaña et al. (2019) – Se puede observar que hay una conexión opuesta entre el nivel de estrés que experimenta una persona y los diferentes factores psicosociales que pueden influir en su vida. Se identificaron diversos factores de riesgo que actúan como predictores importantes en relación con la aparición y el aumento de los niveles de estrés. Por otro lado, la manera en que estos mismos factores afectan la reducción del bienestar psicológico se observó como un impacto menos destacado o marcado. Es posible llegar a la conclusión de que existen diversos factores que desempeñan un papel crucial en la prevención del estrés y en la promoción del bienestar de los empleados. Entre estos factores se encuentran elementos tales como las características del liderazgo ejercido dentro de la organización, la claridad y definición en los roles y responsabilidades asignados a cada integrante del equipo, la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, así como también el impacto negativo que puede tener la violencia en el lugar de trabajo. Estos aspectos son determinantes y deben ser cuidadosamente considerados para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Lemos et al. (2019) profesores presentan niveles significativos de estrés. Existe mayor demanda de interferencia del trabajo en la vida familiar y laboral que en las aulas



universitarias. Este nivel elevado de estrés se observa una disminución significativa en el control de ejercicio laboral. Vale la pena señalar que estos profesores también presentan una mayor sintomatología emocional. El análisis concluyente reveló que la necesidad de realizar labores desde el hogar y la interferencia entre las responsabilidades familiares y laborales son factores que explican el 45,6% de la variabilidad observada en el nivel de estrés laboral experimentado por los profesores.

Gutiérrez Strauss & Vilorio-Doria, (2014). una exposición de factores psicosociales en los lugares de trabajo, 20% y 30% manifiestan experimentar estrés ocupacional. En un estudio realizado sobre Condiciones de Salud y Trabajo, mencionan que los riesgos psicosociales ocupan una posición más alta en términos. En los años 2009 y 2012 los eventos de mayor presencia fueron de 43% que ha sido derivado con síntomas más comunes de la ansiedad y depresión.

Vieco & Abello (2014). Trabajo que examinaron 92 artículos originales publicados en revistas donde ocurrió gran influencia en el campo académico. Resultados: las condiciones laborales afectan directamente en sistemas cardiovascular, músculo-esquelético, endocrino y gastrointestinal, con la aparición de la diabetes tipo II, trastornos del sueño, dificultades en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, trastornos psicológicos, la ansiedad y las alteraciones psiquiátricas leves. Se puede apreciar un notable interés por parte de los investigadores de diversas naciones en poner a prueba los modelos teóricos que presentan una mayor capacidad explicativa del fenómeno en cuestión.

Juárez- García A, (2007). Estudio El grupo ocupacional conformado por las enfermeras presentan estrés en comparación con los demás grupos d la institución. Se ha identificado un tratamiento eficaz con diferentes estilos de cómo sustraer la causa emoción-problema. Además, han sido observadas en el estado de mejoramiento con el apoyo de profesionales de asistencia para la rehabilitación psicosocial de gran relevancia. Estas variables han demostrado tener un impacto positivo en los docentes. Finalmente, se ha



observado que la interacción entre el trabajo y la familia se ve influenciada por el entorno laboral, lo cual tiene un impacto significativo en aspectos como el bienestar emocional y la disponibilidad de tiempo.

2.1.2. A nivel nacional

Díaz S. & Villar A. (2020) Investigación El efecto que conduce como factor de Riesgo Psicosociales ha sido evaluado mediante el análisis en el nivel moderado mediante las medidas de Exigencias Psicológicas, Compensaciones. Como hemos podido observar, los resultados de Estrés Laboral, 49% han sido detectados con la presenta de nivel intermedio de estrés. El estudio, se ha realizado para comprender la existencia significativa de las dimensiones psicosociales.

Pando et al. (2019) Estudio Los factores psicosociales presentaron mayor exposición negativa en "Exigencias Laborales", "Contenido de la tarea" y "Carga de Trabajo". Los factores psicosociales examinados demostraron que los síntomas fisiológicos e intelectuales tienen evidencias de la presencia de síntomas psico emocionales del estrés. Los síntomas de "Papel laboral y desarrollo de la carrera" se identificaron como factor de riesgo.

Graneros J. (2018). Estudio titulado: "Factores psicosociales y estrés laboral en colaboradores de la empresa ingeniería Lima". Resultados: Después de un análisis minucioso, los colaboradores de la Empresa Ingeniería Lima se encontró un nivel de estrés moderada. De igual forma, Se señala que hay una conexión de carácter moderado entre las distintas dimensiones que componen los factores psicosociales, tales como la carga de trabajo que experimentan los individuos, el contenido y las características específicas de las tareas que deben llevar a cabo, el desarrollo de carrera profesional que pueden lograr, la interacción social que mantienen con sus compañeros y colegas, así como los aspectos organizacionales que influyen en su entorno laboral, y la cantidad de estrés ocupacional



que enfrentan en su día a día en el trabajo. Conclusión: los factores psicosociales en entornos laborales tienen un impacto negativo en los empleados, como consecuencia aumenta el riesgo contra la salud.

2.1.3. A nivel local

Cuno (2018). Estudio: "Presión y la sobrecarga laboral que afecta riesgo para la salud". 58% de los casos, traduce en fatiga y estrés. Esta situación aumenta la probabilidad de contraer enfermedades comunes como la diabetes o la gastritis. Por otro lado, el 15% de los participantes señaló que el estrés laboral conlleva otros problemas médicos, aunque no le atribuyen una gran importancia. En conclusión, se ha determinado que el aumento del estrés en los fiscales se debe a la presión y sobrecarga, lo cual genera un riesgo para la salud en un 58%. Este incremento de estrés resulta en cansancio y estrés, lo cual afecta el cumplimiento de las obligaciones en el desempeño de la función fiscal en la etapa de investigación preliminar. Estos efectos negativos son causados por los factores psicosociales del trabajo.

2.2. Bases teóricas

Factores de Riesgo Psicosocial

Trabajo, el entorno social. Los factores originas y afectan directamente en el desarrollo labora. Además, en la salud física, psicológica y social del trabajador. Pues bien, indicamos que estas condiciones psicosociales son identificadas como indicadores desfavorables en el comportamiento y actitudes inapropiadas en el entorno laboral. El organismo mundial (OIT/OMS-1984) definió como condicionantes que afecta el entorno laboral en una organización donde los trabajadores realizan jornadas de trabaja en la potencializarían del bienestar y la salud de los trabajadores.

- Factores positivas para el desarrollo de calidad.



- Monitoreo permanente y afectivo de la salud de los manos de obra.

Un trabajador se considera en buen estado cuando no presenta ninguna enfermedad y goza de un óptimo estado de salud:

- Física
- Mental
- Social

El buen estado de trabajo de una organización requiere los siguientes los factores psicosociales:

- Buena iluminación, sin ruido y una temperatura afectiva.

Para tomar decisiones en una empresa requiere:

- Capacidad profesional conocedora para tomar decisiones en bien de la empresa.
- Capacidad para desarrollar innovaciones con tecnología la empresa.
- Formación distinguida para ejecutar cambios.
- Poseer experiencia en la dirección de la empresa.
- Identificarse deseos diseñar, planificar y ejecutar acciones a favor de la empresa.
- Mostrar en forma permanente valores y cualidades en bien de la organización y pocos clientes.
- Poseer buen estado de salud para el ejercicio de la dirección de la empresa.

Para el ejercicio de un buen emprendedor empresarial se cumple en el siguiente espacio labora:



Tiempo de trabajo.- Este factor se refiere a la estructura temporal de la jornada laboral, tanto a nivel diario como semanal. Además, se debe considerar la relación entre los intervalos de descanso permitidos en el ámbito laboral y su influencia en la conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida social.

Autonomía.- Este factor se refiere a la capacidad del empleado para tomar decisiones en relación con aspectos como la distribución del tiempo de trabajo, los métodos utilizados para llevar a cabo las tareas y la estructuración del trabajo.

Estrés.- A pesar de que el estrés es una reacción natural y fundamental de nuestro cuerpo que nos ayuda a adaptarnos y responder a las diversas circunstancias de nuestro entorno, siendo de vital importancia para nuestra supervivencia, así como también desempeñando un papel crucial al facilitar que los individuos realicen sus tareas de manera efectiva y eficiente, tal como mencionan Ivancevich y Matteson en 1989 y Peiró en 2005, es de suma importancia asegurarse de que los niveles de estrés se mantengan dentro de un rango moderado. De esta manera, podremos disfrutar de los beneficios positivos que el estrés puede ofrecer, tanto para nuestra salud física y mental como para nuestra eficiencia y desempeño en las actividades que llevamos a cabo. Cuando nos encontramos en situaciones que generan estrés, nuestro sistema nervioso autónomo responde a ese estado de alerta a través de una serie de ajustes y cambios psicofisiológicos que se producen en nuestro cuerpo y nuestra mente. Las adaptaciones que se producen en el cuerpo como respuesta a ciertas condiciones o estímulos involucran un aumento notable en el flujo sanguíneo que se dirige hacia las extremidades, un incremento en la frecuencia con la que late el corazón, una dilatación observable de las pupilas, así como también una mayor producción y secreción de cortisona que es llevada a cabo por el cerebro, tal como se menciona en el trabajo de Sandín en el año 2003.

Si esta situación persiste, el organismo exhibirá una respuesta adaptativa que le permitirá hacer frente a las tensiones por un período de tiempo determinado. Sin embargo, esta respuesta adaptativa conlleva una disminución de las reservas bioquímicas del



organismo, lo que eventualmente resulta en agotamiento. Este agotamiento se caracteriza por un estado de estrés negativo o distrés. Cuando el estímulo estresor persiste y el estrés se experimenta como un estado crónico, el organismo no logra recuperarse adecuadamente, lo cual puede resultar en efectos perjudiciales para la salud cuando se presenta en dosis elevadas y de forma continua (Miranda & Vilca, 2020).

Este estado de desatención no solo eleva significativamente los riesgos asociados con la posibilidad de sufrir accidentes físicos en el entorno laboral, que se pueden atribuir a la falta de concentración y a una posible desorientación, sino que además contribuye a la aparición de emociones negativas. Este fenómeno es preocupante, ya que la generación de tales emociones puede resultar en una mayor probabilidad de que se active tanto el sistema nervioso autónomo como el sistema neuroendocrino, lo cual puede tener consecuencias adversas para la salud y el bienestar de los trabajadores

Se caracteriza por la manifestación de los trabajadores que percibe como factor amenazante (Sauter, Murphy y Levi, 1998) que provoca riesgos de salud de los trabajadores de las empresas (Jiménez y León, 2010), donde existe demanda y la capacidad de atención. (GarcíaHerrero, Mariscal, Gutiérrez y Ritzel, 2013).

El estado de estrés se manifiesta tanto en el aspecto físico y psicológico de los trabajadores; estas dimensiones configuradas como la angustia, fatiga, inquietud, irritabilidad, dificultades son identificados para realizar la toma de decisiones a fin de equilibrar decisiones correspondientes a fin de prosperar un buen desarrollo económico de la empresa (Janampa, 2020).

A pesar de que el estrés laboral ha sido comúnmente conceptualizado como una vivencia subjetiva que surge de la percepción de enfrentar demandas excesivas o amenazantes que resultan difíciles de manejar, su impacto no se limita únicamente a la salud y el bienestar físico de los individuos, sino que también influye en su desempeño laboral y en sus interacciones con el entorno. La exposición an un entorno laboral



perjudicial puede resultar en consecuencias negativas, como un aumento en la ausencia laboral, una disminución en la productividad, Se ha observado que hay un aumento en la manifestación de problemas tanto psicosomáticos como emocionales, lo que conlleva a un crecimiento en la adquisición de hábitos perjudiciales y adictivos, tales como el consumo excesivo de alcohol y el tabaquismo. Además, también se está registrando una disminución en la realización de prácticas saludables, como la actividad física regular, que es esencial para mantener un buen estado de salud. (Fernández, Fernández y Siegrist, 2005; Sandín, 2003).

A nivel de funcionamiento mental, provoca una serie de reacciones emocionales y psicológicas que incluyen una profunda sensación de preocupación constante, una notable indecisión en la toma de decisiones, una marcada disminución en la capacidad de concentración, una sensación de desorientación ante situaciones cotidianas, un aumento en la irritabilidad y, además, una persistente impresión de falta de control sobre los acontecimientos que nos rodean (Amaya et al., 2023).

Estrés

El estrés puede ser conceptualizado como un estado psicológico caracterizado por la preocupación y la tensión mental, que surge como respuesta a una situación desafiante o difícil. Todas las personas experimentamos un nivel variable de estrés, dado que constituye una reacción inherente ante situaciones amenazantes y otros estímulos. La manera en la cual respondemos al estrés es determinante en cuanto a su impacto en nuestro bienestar (OMS,).

Signos de Estrés

Cuando experimentamos estrés, nos enfrentamos a dificultades para alcanzar un estado de relajación y concentración óptimos, lo cual puede desencadenar sentimientos de ansiedad e irritabilidad. Además, se ha observado que el estrés puede inducir la aparición de cefaleas o dolores en diversas áreas corporales, malestar gastrointestinal,



trastornos del sueño y alteraciones en el apetito, ya sea un aumento o una disminución en la ingesta alimentaria.

Cuando el estrés se convierte en una condición crónica, puede exacerbar los problemas de salud y resultar en un incremento.

Las situaciones estresantes tienen la capacidad de generar o agravar trastornos de salud mental, como la ansiedad o la depresión, los cuales demandan intervención médica. Existen condiciones de salud mental que pueden ser atribuidas a la prolongada exposición al estrés, especialmente cuando este comienza a impactar negativamente en nuestra vida cotidiana y en nuestro rendimiento académico o laboral.

Tipos de Estrés

Existen dos tipos de estrés:

- **Estrés agudo.** Se caracteriza por ser una respuesta de estrés de corta duración que se disipa de manera rápida. Es posible experimentar sensaciones al presionar los frenos, enfrentarse a conflictos con la pareja o practicar esquí en una pendiente. Esto proporciona un medio para gestionar situaciones potencialmente riesgosas. Este fenómeno también se presenta cuando se realiza una actividad novedosa o emocionante. En algún momento u otro, todas las personas experimentan estrés agudo.
- **Estrés crónico.** se caracteriza por su prolongada duración. El estrés crónico puede manifestarse en individuos que experimentan dificultades financieras, una relación matrimonial insatisfactoria o desafíos laborales. El estrés crónico tiene un espacio de tiempo prolongado. Es posible que una persona se habitúe de manera significativa al estrés crónico, llegando incluso a no percatarse de su condición problemática. Si no se logran identificar estrategias efectivas para gestionar el estrés, este fenómeno podría desencadenar consecuencias adversas para la salud.



Signos de estrés severo

El estrés puede dar lugar a una variedad de síntomas tanto físicos como emocionales. En ocasiones, es posible que el individuo no sea consciente de que los síntomas experimentados son atribuibles al estrés. A continuación, se presentan algunos indicadores que sugieren que el estrés puede estar ejerciendo un impacto en su bienestar:

- Diarrea o estreñimiento corporal.
- Mala memoria en la retención del conocimiento.
- Dolores y achaques frecuentes sin tratamiento médico.
- Dolores de cabeza permanente.
- Falta de energía o concentración en la retención de saberes.
- Problemas sexuales sin haber conciliado con la pareja.
- Cuello o mandíbula rígidos para la expresión oral.
- Cansancio físico, mental y corporal
- Problemas para dormir o dormir demasiado sin cumplir el reglamento de descanso.
- Malestar de estómago por alguna mala digestión.
- Uso de alcohol o drogas para relajarse sin tomar las consecuencias.
- Pérdida o aumento de peso por algún motivo contra el cuerpo.

Causas

Las causas del estrés varían de manera individual para cada individuo. El individuo puede experimentar estrés tanto debido a desafíos positivos como a desafíos negativos.

Algunas fuentes habituales de estrés.



2.3. Definición de términos

Accidente: Cualquier evento inesperado que ocurra como resultado o durante el desempeño laboral que resulte en una lesión física, produzca una disfunción en alguna parte del organismo, genere una discapacidad que afecte las capacidades del individuo o incluso lleve a la muerte del trabajador involucrado.

Bioseguridad: conjunto de medidas preventivas para prever factores que causan riesgos laborales buscando prevenir impactos negativos en peligro la salud de los trabajadores, etc.

Las condiciones para trabajo: abarcan diversos aspectos relacionados con el entorno laboral, que incluyen no solo la calidad y el estado de la infraestructura, sino también la seguridad y la limpieza de las instalaciones. Además, se consideran otros factores cruciales que impactan directamente en el bienestar general que desempeñan sus funciones en ese entorno.

Estrés laboral: se define como una serie de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen como resultado de las demandas laborales que exceden las capacidades y habilidades del individuo para desempeñarse de manera óptima.

Incidente: Un incidente que se origina durante la realización de labores laborales y que puede resultar en lesiones y deterioro de la salud. La acción correctiva se refiere a una medida tomada con el propósito de eliminar la causa subyacente de una no conformidad o incidente, con el fin de prevenir su recurrencia en el futuro.

Nivel de educación: La educación es un derecho que corresponde a todos los ciudadanos peruanos. El sistema educativo peruano está dosificado en los niveles de: educación inicial, primaria y secundaria. La muestra de participantes en nuestro



estudio ha sido seleccionada en educación básica, nivel educación superior, tanto universitaria como no universitaria.

Peligro: se caracteriza porque tiene la capacidad de causar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

Riesgo: la norma ISO 45001 define como un el efecto de la incertidumbre. Por consiguiente, un peligro constituye un impacto negativo en el bienestar de los empleados; además se refiere a la probabilidad de que se produzca un perjuicio personal o institucional.

Riesgos de salud: nuestro estudio se centra en analizar el riesgo de salud en trabajadores de una empresa. El riesgo puede afectar los destres mentales asociado al ámbito laboral que es muy peligroso para el bienestar del trabajador.

Riesgos Psicosociales. - se encuentran en el entorno laboral, pueden un impacto tanto psicológico como fisiológico en la salud del trabajador y en su desempeño laboral. Abarcan diversos aspectos: condiciones ambientales, variables intrapersonales y relaciones entre los trabajadores.

Salud ocupacional: la Salud Ocupacional se configura como una disciplina científica de carácter multidisciplinario, cuyo objetivo primordial radica en fomentar y salvaguardar la salud de los individuos empleados, a través de la implementación de medidas preventivas y de control destinadas a mitigar la incidencia de enfermedades y accidentes laborales. Asimismo, se busca eliminar aquellos factores y condiciones que representan una amenaza para la salud y seguridad de los trabajadores. Además, se busca fomentar y promover un entorno laboral equilibrado, mediante la implementación de estructuras organizativas que cumplan con los criterios necesarios de bienestar físico, mental y social de los individuos y que contribuye, de manera efectiva, al desarrollo sostenible de los empleados en el ámbito laboral.



Salud: Salud es la noción de equilibrio, entre el organismo y su entorno se define como un refiere a un estado integral y pleno de salud que abarca no solo el bienestar físico, sino también la salud mental y social del individuo, y se caracteriza por la ausencia de enfermedades o afecciones que puedan afectar su calidad de vida o dolencias corporales.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Nivel

El Según el tipo de datos empleados es cuantitativa (Ccayosi & Cortez, 2022) Este enfoque que se menciona sugiere que se requiere llevar a cabo la cuantificación de diversas variables utilizando métodos numéricos específicos. Además, implica la aplicación de modelos estadísticos que permiten no solo analizar de manera detallada, sino también comunicar de forma efectiva las relaciones y asociaciones que se presentan entre las variables que han sido objeto de estudio y análisis.

3.2. Tipo

Observacional, prospectivo y transversal.

Se enmarca en un enfoque netamente descriptivo, cuyo objetivo es identificar y analizar las características y aspectos relevantes del fenómeno bajo estudio (Cedeño & Chávez, 2020).

3.3. Población y muestra

a) Población

53 trabajadores en áreas de Operaciones, taller de mantenimiento, Taller de equipos pesados y Conductores.



b) Muestra

Probabilístico.

3.4. Criterios de inclusión y exclusión

La inclusión de personal se refiere específicamente a aquellos trabajadores que han estado desempeñando sus labores de manera continua en la empresa minera y/o en la empresa contratista por un periodo superior a cuatro semanas (Torres, 2021).

3.5. Validación de instrumento

Factores de riesgo psicosocial. - el cuestionario constituido por 46 ítems en 7 dimensiones, validado en Perú, cuya confiabilidad fue determinada por Alfa de Crhonnvach (Cedeño & Chávez, 2020).

Estrés. -cuestionario constituido por 25 ítems.

3.6. Método

Método deductivo: para obtener las conclusiones de un caso particular (Hernández, 2006).

Técnicas: se utilizará encuesta que cumpla los requisitos exigidos según los procedimientos de investigación. Se obtiene el acopio de datos mediante la observación indirecta de los hechos, realizadas por los encuestados (INE, 2000)

3.7. Análisis e interpretación de datos

Diseño estadístico prueba de Chi-cuadrado con el objetivo de comparar los diferentes porcentajes que se han obtenido en los datos analizados. Se llevará a cabo la aplicación de la prueba estadística no paramétrica conocida como Ji-cuadrado, que es una herramienta valiosa en el análisis de datos. El proceso de trabajo investigativo será el que sigue:



Tabla 2

Cuadro de procesamiento de la investigación.

N°	Actividades	Enero	febrero	marzo	abril	mayo
1	Estrategias de ejecución del sistema	+				
2	Validación del instrumento		+			
3	Recolección documentos		+			
4	Encuesta a colaboradores			+	+	
5	Estadística				+	
6	Validación por jurados					+



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Diagnóstico de niveles de factores psicosociales

Diagnóstico de Niveles de Factores Psicosociales: Iniciar con un diagnóstico exhaustivo de los factores psicosociales presentes en la empresa Lucas Resources.

Este análisis abarcaría varios factores relevantes, tales como el grado de estrés que los empleados experimentan en su entorno laboral, la cantidad de trabajo que se les asigna, la calidad de las interacciones y relaciones que mantienen con sus compañeros y superiores, así como el equilibrio entre su vida profesional y su vida personal. Estos elementos son dos aspectos fundamentales que resulta imperativo considerar para poder disfrutar de una vida plena y satisfactoria. Además, la percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de apoyo que reciben de la organización también juega un papel crucial en este contexto.

En relación al aspecto de remuneración y rendimiento, es importante considerar que dentro de los sistemas de incentivos diseñados para maximizar el desempeño de los trabajadores, se encuentra el concepto de "remuneración por rendimiento". Este enfoque implica establecer y compensar al trabajador en base a la cantidad de unidades producidas, siguiendo reglas predefinidas que deben ser reguladas y evaluadas de manera técnica.



El sistema en cuestión, previamente objeto de críticas por su susceptibilidad y abusos laborales, ha sido reconocido como una forma legítima de remuneración salarial. Para ello La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido dictámenes donde describen los diferentes enfoques y métodos para evaluar el desempeño laboral. Un sistema de gestión eficiente conduce a que la empresa beneficie a los empleadores en términos de producción, y proporciona al trabajador un salario que supera el mínimo legal establecido. El método de compensación salarial basado en el tiempo trabajado, que es ampliamente empleado, presenta la desventaja de no proporcionar un incentivo adecuado para los empleados altamente productivos, ya que se remunera de manera uniforme a todos los trabajadores, independientemente de su desempeño. En consecuencia, esto genera un desincentivo para los empleados de alto rendimiento.

El presente estudio propone la posibilidad de combinar el incremento salarial de manera que no se condicione la totalidad del salario diario al rendimiento, sino que se establezca un salario base o mínimo garantizado, junto con un incentivo adicional en caso de que el rendimiento supere el umbral. Preestablecido, es decir, si se producen más unidades de las mínimas requeridas (Vieco & Abello, 2014).

El empleo basado en el rendimiento puede resultar en la terminación del contrato laboral sin responsabilidad por parte del empleador maneja estándares establecidos para el buen tratamiento al empleador debe contar con registros de producción adecuadamente documentados que demuestren ante un tribunal que la disminución en el rendimiento no tiene una causa justificada. La razón anterior se debe a la posibilidad de que existan factores que provoquen una disminución en el rendimiento laboral del trabajador, tales como enfermedades o tratamientos médicos. Por consiguiente, es imperativo que el empleador ejerza cautela al momento de llevar a cabo dichos despidos y se esfuerce en agotar todas las posibles justificaciones disponibles.



4.2. Diseño de medidas preventivas y correctivas

Diseño de Medidas Preventivas y Correctivas: Desarrollar un plan integral que incluya medidas provisionales y correctivas para abordar los factores psicosociales identificados.

Este sistema solo es aplicable en trabajos donde si existe buen trato entre los trabajadores y la empresa, puesto que los variables de la determinación corresponde a una buena ejecución de las ejecuciones de las obras sumamente aplicables según las estructuras modernas. Cuando se presentan procesos más extensa y compleja, entonces también se convierte en más complejas la ejecución de las obras. (Díaz S. & Villar A. (2020).

Los resultados según Juárez - García A en 2007, investigaron "Factores psicosociales, estrés de salud" mencionan que determinaron la asistencia de un especialista para equilibrar el mantenimiento de una buena salud en la jornada laboral tan exigente. Finalmente, se ha observado que la interacción entre el trabajo y la familia se ve influenciada principalmente por el entorno laboral en el bienestar emocional y la disponibilidad de tiempo.

Hoy, el entorno ha conmovido cambios significativos y más rápidos. Estos cambios incluyen una mayor competencia entre las empresas, avances y desarrollos tecnológicos, así como un aumento en las demandas de conocimiento requerido para desempeñar un puesto de trabajo. Las transformaciones experimentadas en el ámbito laboral pueden conllevar tanto mejoras y avances como la aparición de condiciones que generan riesgos de desequilibrio con la jornada sin contemplar el bienestar de los trabajadores.

4.3. Resultados de la investigación

Estas condiciones, conocidas como Factores Psicosociales, se refieren a los aspectos presentes en un entorno laboral, como el clima o la cultura organizacional, el

contenido y la ejecución de las tareas del trabajador, el estilo de liderazgo y las circunstancias familiares, entre otros.

Figura 1

Inicio de actividad de encuestas a los trabajadores



Factores de riesgo psicosocial. - el cuestionario constituido por 46 ítems en 7 dimensiones, validado en Perú, cuya confiabilidad fue determinada por Alfa de Crhonnach.

Estrés. -cuestionario constituido por 25 ítems.

Se procedió a la realización de las encuestas esto incluiría aspectos como el nivel de estrés observado por los trabajadores, la carga de trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales y el balance entre la vida profesional y personal son dos semblantes primordiales que deben tener en cuenta para llevar una vida satisfactoria y plena, y la percepción de apoyo por parte de la empresa.



Tabla 3

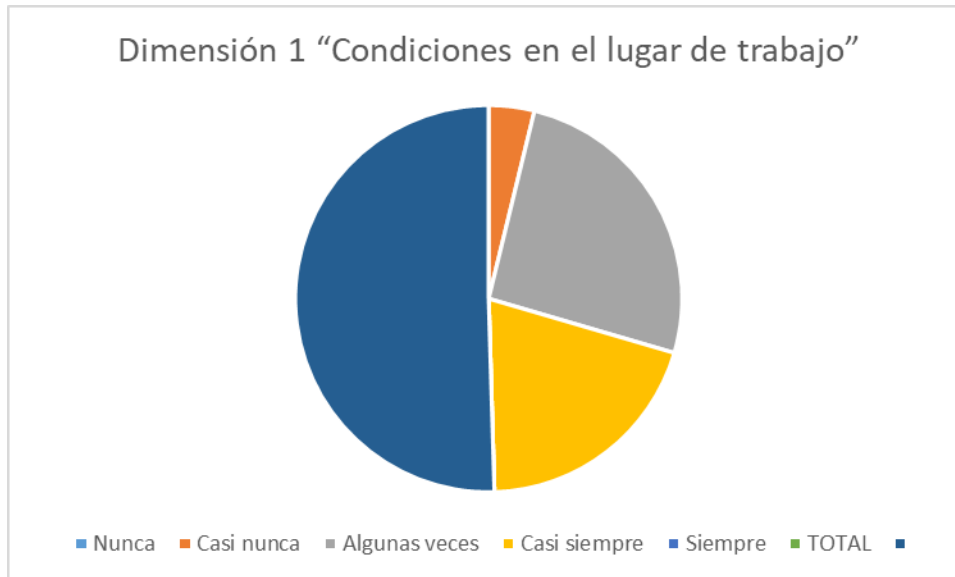
Riesgo psicosocial: dimensión 1 "Condiciones en el lugar de trabajo"

ITEM	¿El ruido interfiere en sus actividades ?	La iluminación de su trabajo es la adecuada	La temperatura de su trabajo no es la adecuada	Existe mala higiene en su área de trabajo	Está expuesto a polvos, gases, solventes y vapores	Está expuesto a microbios, hongos, insectos y roedores	El espacio donde trabaja es inadecuado o para labores que realiza	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo									
		FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.									
	FREC.	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	0	0	13	24.5	2	3.7	3	5.6	0	0	0	0	0	0	13	24.5	8	15
Casi nunca	4	7.5	35	66	3	5.6	16	30.	21	39.	31	58.	0	0	10	18.8	13	24.5
Algunas veces	27	50.9	5	9.4	45	84.9	29	54.	26	49	22	41.	37	69.8	19	35.8	29	54.7
Casi siempre	21	39.6	0	0	3	5.6	5	9.4	3	5.6	0	0	9	16.9	11	20.7	3	5.6
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5.6	0	0	7	13.2	0	0	0	0
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 3: condiciones en el lugar de trabajo, observados en el presente estudio, destacando la "temperatura inadecuada en el área de trabajo" con la respuesta "algunas veces" con un 84.9% seguido del "espacio adecuado donde trabaja".

Figura 2

Dimensión 1 "Condiciones en el lugar de trabajo"



En esta dimensión, es importante tener en cuenta que se suele establecer lo siguiente: "Teniendo en cuenta que hay condiciones laborales que implican un nivel de injusticia, pobreza y privaciones tan significativo para un gran número de individuos, que el malestar resultante representa una amenaza para la paz y la armonía a nivel mundial; y considerando que es imperativo mejorar dichas condiciones (...)". Esta afirmación resalta la relevancia crucial de establecer condiciones laborales humanitarias con el fin de promover la construcción de sociedades sostenibles y pacíficas. Las personas anhelan obtener no solamente un puesto de trabajo, sino más bien un empleo de calidad.

El salario, la jornada laboral, la organización y condiciones de trabajo, los métodos para conciliar las exigencias de la vida laboral y personal con la vida familiar y personal, la no discriminación rechazo al acoso y a la violencia que pueden presentarse en el ambiente laboral son elementos fundamentales que forman parte de la relación entre empleadores y



empleados, y son cruciales para garantizar la protección adecuada de los trabajadores en su lugar de trabajo. Estos diversos factores también tienen la capacidad de influir de manera significativa en el rendimiento y la situación económica. Las condiciones laborales incluyen una amplia gama de elementos y cuestiones que se presentan en el ámbito del trabajo.

Estas condiciones pueden tratar diferentes temas, como la extensión de la jornada laboral, es decir, el tiempo que un trabajador se dedica a realizar sus tareas, así como los períodos de descanso entre dichas jornadas (descanso y horarios de trabajo) hasta la compensación económica, así como y las exigencias mentales impuestas en el entorno laborales (OIT, 2019).



Tabla 4

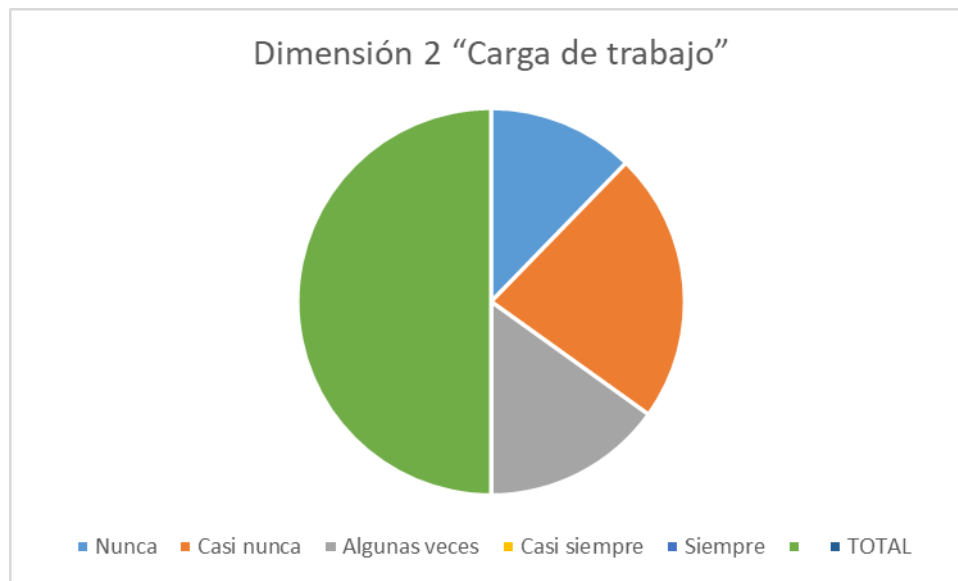
Factores de riesgo psicosocial – dimensión 2 “Carga de trabajo”

ITEM	Resiste exceso de jornada laboral diaria		Las exigencias laborales son muy atomizadas a las exigencias de la empresa.		La jornada laboral excede las ocho horas diarias, a veces se llega hasta 9 a 10 horas.		El desempeño laboral se cumple según el horario, no existe vacaciones ni descanso.		Por mala planificación, a veces no hay trabajo y existe descuento por el fracaso de la empresa.	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	13	24.5	0	0	13	24.5	22	41.5	8	15
Casi nunca	24	45	7	13.2	29	54.7	29	54.7	39	73.5
Algunas veces	16	30.1	7	13.2	11	20.7	2	3.8	6	11.3
Casi siempre	0	0	39	73.5	0	0	0	0	0	0
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 4: dimensión 2 “carga de trabajo”, observados en el presente estudio, destacando la “demanda de trabajo no corresponde al nivel de conocimientos” con la respuesta “Casi siempre” con un 73.5% seguido del “tiene pocas tareas a realizar durante su jornada de trabajo” con el mismo porcentaje.

Figura 3

Dimensión 2 “Carga de trabajo”



La distribución desigual y la falta de amabilidad de la carga laboral representan uno de los principales riesgos ocupacionales para los trabajadores. Existe de manera constante un límite máximo de carga laboral que puede ser asimilado, el cual tiene repercusiones directas en la organización si los puestos de trabajo no están adecuadamente dimensionados. En realidad, se estima que aproximadamente el 25% de las ausencias laborales en España se atribuyen a problemas con estrés. En el análisis de los resultados se prevé que tiene relación con el estrés con las exigencias del entorno en comparación con los recursos disponibles para el individuo.



Tabla 5

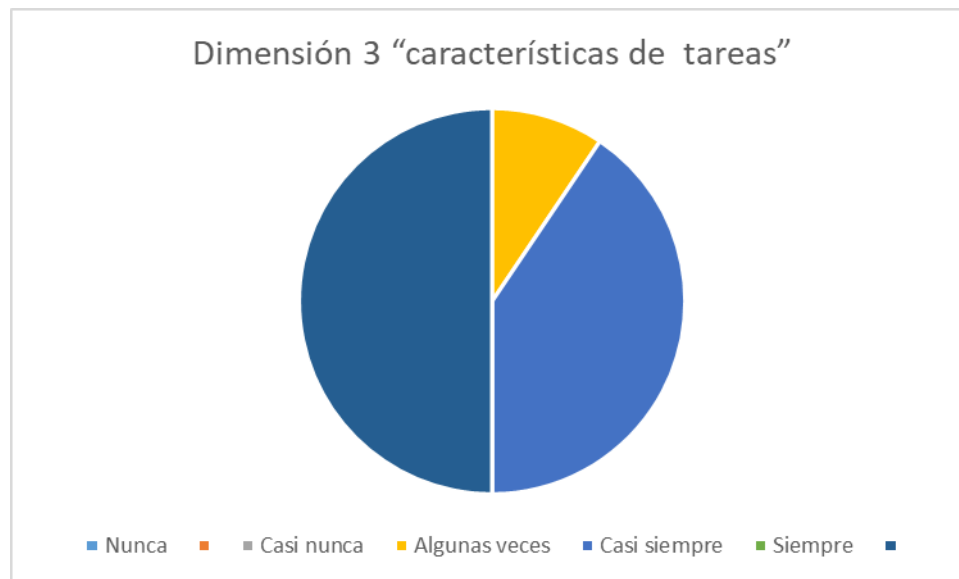
Riesgo psicosocial: dimensión 3 "características de tareas"

ITEM	El sistema de trabajo es rutinario, aburrido, no existe innovación.		No hay convivencia democrática entre compañeros de la empresa.		No hay Las exigencias del trabajo no permite el cambio de pensamiento y desarrollo.		Participa sin voluntad en proyectos agradables.		Cambios existe pero viene de arriba, no hay consensos de las bases..		Ejecuta actividades que no tiene del grupo.		Existe ejercicio de realizar actividades a intereses de los jefes y coordinadores.	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	0	0	18	33.9	9	16.9	19	35.8	33	62.2	1	1.9	0	0
Casi nunca	0	0	27	50.9	6	11.3	14	26.4	20	37.7	15	28.3	1	1.9
Algunas veces	10	18.9	8	15	36	67.9	17	32	0	0	37	69.8	10	18.9
Casi siempre	43	81.1	0	0	2	3.8	3	5.7	0	0	0	0	42	79.2
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 5: dimensión 3 “características de tareas”. En el presente estudio, destacando que el trabajo muestra un aspecto negativo de carácter repetitivo, la misma cosa todos los días, rutinario y como consecuencia totalmente aburrida, la respuesta 81.1% donde se desarrolla en coordinación con los supervisado, respuesta 79.2. %.

Figura 4

Dimensión 3 “características de tareas”



En este contexto, es importante tener en cuenta que la característica de la tarea se refiere a diversos aspectos fuera de la formación profesional, se convierte en un aspecto de complejidad, sin diálogo, es decir monotonía, percibe una escuela conductista que lleva a la automatización, el ritmo de trabajo es aburrido; como consecuencia no existe el cultivo de valores de responsabilidad, iniciativa o autonomía. Todas estas dimensiones automatizan y perjudica el desarrollo de la empresa (Vieco & Abello, 2014).

La carga de trabajo se refiere a los requisitos psicofísicos a los que una persona se enfrenta durante su horario laboral.

Las tareas rutinarias y monótonas, pero en forma acelerada con una atención intensa.



Esto da lugar a una deficiencia en la estimulación, falta de libertad y apatía entre los trabajadores.

En el ámbito social, el uso de la tecnología conlleva a la segregación y a una limitada evolución de las habilidades individuales.

Estas situaciones facilitan la interacción entre los compañeros y compañeras. El trabajo a destajo genera un ritmo laboral excesivo de esfuerzo adicional y jornadas laborales que motivan renunciar a la estabilidad laboral.

Las prevenciones de medidas condicionan a los trabajadores la expansión de la Negociación Colectiva y el fortalecimiento de la protección social. Además, busca garantizar el cumplimiento riguroso de la legislación vigente. Díaz S. & Villar A. (2020).



Tabla 6

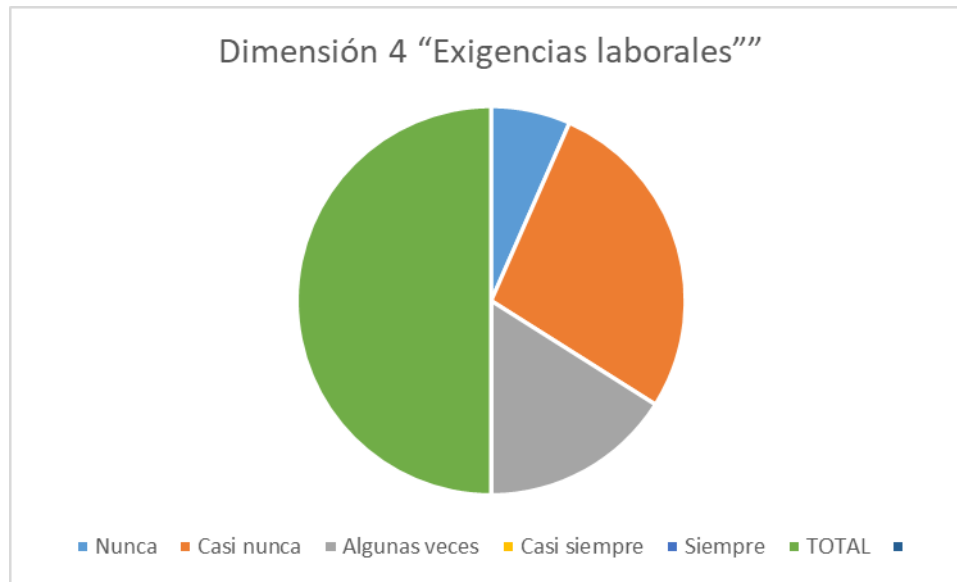
Riesgo psicosocial: dimensión 4 "Exigencias laborales"

ITEM	El sistema de trabajo de la empresa es demasiado complejo.		El personal de la empresa requiere asistir a talleres, pasantías con otros similares.		El usuario permanece parado por muchas horas, no hay atención preferencial.		La atención diaria es con la comunicación oral.		El usuario requiere una atención visual prolongado		Para un buen trabajo requiere valores de paciencia, creatividad e iniciativa.		Los trabajadores piden permiso al gerente para ingresar a programas de estímulos y bonos.	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	7	13.2	18	33.9	0	0	29	54.7	0	0	35	66	0	0
Casi nunca	29	54.7	24	45.2	4	7.5	24	45.2	18	33.9	13	24.5	0	0
Algunas veces	17	32	9	16.9	12	22.6	0	0	31	58.4	5	9.4	0	0
Casi siempre	0	0	2	3.8	29	54.7	0	0	4	7.5	0	0	39	73.6
Siempre	0	0	0	0	8	15	0	0	0	0	0	0	14	26.4
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 6. Dimensión 4 “Exigencias laborales”, observados en el presente estudio, destacando el ítem” permanecer horas incomodas: sentado o de pie”. 54.7.1% seguido del ítem “requiere esfuerzo visual prolongado” con la respuesta “algunas veces” con 58.4 %.

Figura 5

Dimensión 4 “Exigencias laborales”



Los hallazgos en esta dimensión pueden explicarse por el hecho de que la pérdida de control sobre el proceso de trabajo por parte de los trabajadores a lo largo de la historia ha resultado en un conjunto de diversas limitaciones o requisitos, derivados de las diversas formas que adopta la organización del trabajo, a los que se hace referencia como demandas laborales. Una manera de ejemplificar lo mencionado previamente es a través del ritmo laboral impuesto por el funcionamiento de la maquinaria o equipo. En virtud de esta circunstancia, el empleado ha visto limitada su capacidad para regular su propio ritmo y se ve obligado a ajustarse al ritmo impuesto por la maquinaria, lo cual puede resultar exigente para él. La falta de control del trabajador sobre el ritmo de ejecución del trabajo se convierte en una demanda o requisito laboral.



Tabla 7

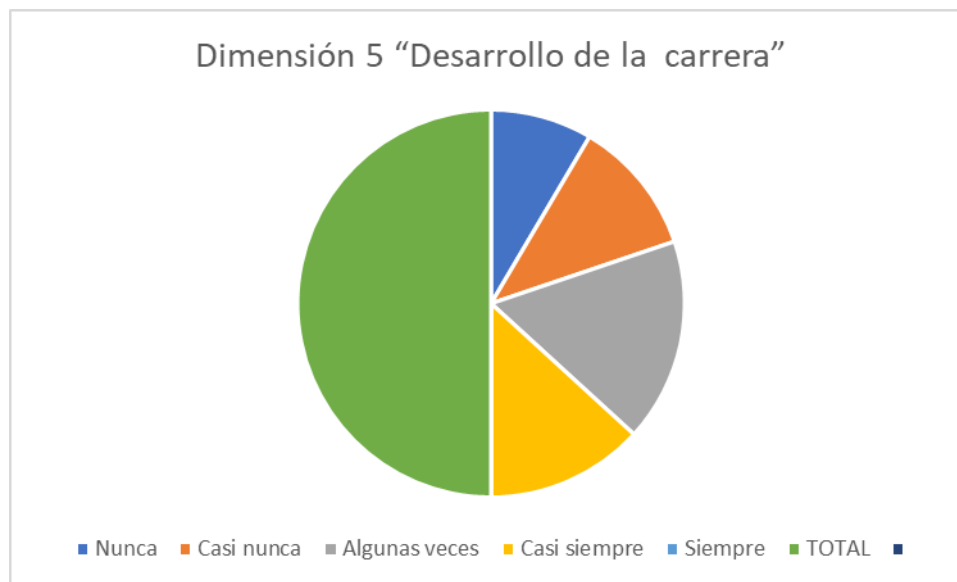
Riesgo psicosocial: dimensión 5 "Desarrollo de la carrera"

ITEM	Ejecuta trabajos con otros compañeros desconocidos y se convierte aburrido, dogmatizado y conductista.		El personal trabajador no está familiarizado en el manejo de las computadoras de última generación.		La formación profesional de los trabajadores no es compatible con las exigencias de la tecnología moderna.		La asignación del puesto de trabajo no le corresponde según su formación profesional.		En la empresa, no hay oportunidades de promoción para el ascenso y el aumento del salario.		En la empresa carece de apoyo para desarrollar el mejoramiento profesional.	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	9	16.9	0	0	0	0	0	0	3	5.6	0	0
Casi nunca	12	22.6	0	0	18	33.9	12	22.6	7	13.2	0	0
Algunas veces	18	33.9	9	16.9	32	60.3	37	69.8	12	22.6	14	26.4
Casi siempre	14	26.4	42	79.2	3	5.7	4	7.5	14	26.4	37	69.8
Siempre	0	0	2	3.8	0	0	0	0	17	32	2	3.8
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 7: dimensión 5 “desarrollo de la carrera”, observados en el presente estudio, destacando el ítem” Tiene dificultades con el uso de programas de cómputo” con la respuesta “Casi siempre” con un 79.2% seguido del ítem “El puesto de trabajo asignado no corresponde según sus expectativas. 69.8 %, “Falta de apoyos o capacitación”, respuesta “casi siempre” con 69.8 %.

Figura 6

Dimensión 5 “Desarrollo de la carrera”



En relación a este aspecto, el desarrollo de carrera o profesional puede ser conceptualizado como el procedimiento mediante el cual se busca fortalecer las aptitudes de un individuo con miras a futuras oportunidades que permitan alcanzar metas y objetivos en el ámbito laboral. El término "desarrollo profesional laboral" se utiliza para describir el enfoque formal que una organización adopta para facilitar la adquisición de habilidades y experiencias necesarias por parte de su personal, con el fin de desempeñar eficazmente tanto los trabajos actuales como los futuros. Las políticas corporativas, en particular las relacionadas con la promoción, el asesoramiento a los empleados y las oportunidades de crecimiento profesional, contribuyendo al desarrollo de la trayectoria laboral.

La educación y experiencias, junto con técnicas de modificación y mejora de la conducta que capacitan a los individuos para desempeñarse de manera más efectiva y generar un mayor valor.

El desarrollo de carrera o profesional es un proceso sistemático y estructurado que reconoce a los individuos como un recurso fundamental y ha evolucionado para abordar tanto las necesidades de la organización como las de los empleados, en contraste con su enfoque anterior centrado únicamente en las necesidades de la organización (Noriega, et al. 2001).

Figura 7

Grupo de trabajadores de la empresa





Tabla 8

Riesgo psicosocial: dimensión 6 "Interacción social y organizacional"

ITEM	No existe relaciones interpersonales entre compañeros de la empresa.		Los trabajadores solicitan participar en las actividades de la empresa.		No existe relación con los jefes y coordinadores de la empresa.		El sistema de evaluación y promoción laboral son obsoletos e inadecuados.		El control de asistencia del personal está automatizado, no hay perdón de tardanzas ni faltas.		La empresa adolece de la comunicación para prever cambios del sistema de Trabajo.		El trabajador no tiene opción de participar en la toma de decisiones para innovar la empresa.		La información del logro de objetivos de la empresa no es comunicada oportunamente.		Por la mala administración de la empresa, existe inseguridad en el centro laboral	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	12	22.6	5	9.4	24	45.2	0	0	3	5.6	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	39	73.5	46	86.7	24	45.2	23	43.3	12	22.6	0	0	4	7.5	0	0	16	30.1
Algunas veces	2	3.8	2	3.8	5	9.4	18	33.9	37	69.8	24	45.2	9	16.9	5	9.4	37	69.9
Casi siempre	0	0	0	0	0	0	12	22.6	1	1.9	27	50.9	37	69.8	46	86.8	0	0
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3.9	3	5.6	2	3.9	0	0
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Tabla 8: dimensión 6 “Interacción social y organizacionales”. La investigación propuso el ítem: “Tiene dificultades en la relación con compañeros”. La respuesta “Casi nunca” con 73.5% respondieron que urge la participación mediante el trabajo en grupos”. 86.7 %, recibe una< propuesta del desempeño laboral que no muestra con claridad y directa” con la respuesta “casi siempre” de igual modo con un 86.8 %.

Figura 8

dimensión 6 “Interacción social y organizacional”



Los resultados en este aspecto pueden atribuirse al hecho de que, a medida que las organizaciones experimentan un crecimiento y una expansión, aumenta la complejidad de los recursos requeridos para su supervivencia y desarrollo. Las organizaciones se componen de individuos. La administración de recursos humanos no sería posible sin la existencia de organizaciones y las personas que participan en ellas (ARH). Durante un extenso período, se ha concebido como una actividad que actúa como intermediaria entre las organizaciones y las personas, desempeñando un papel de enlace y funcionando como un órgano interpretativo de las demandas de la organización hacia los empleados, así como de las reivindicaciones de estos. hacia la organización (Vieco & Abello, 2014).



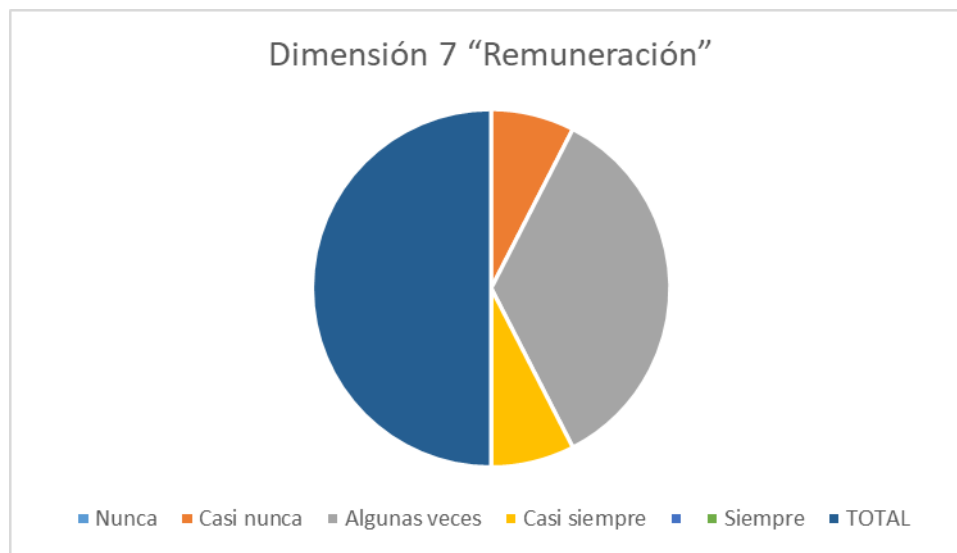
Tabla 9

Riesgo psicosocial: dimensión 7 "Remuneración"

ITEM	Los trabajadores no son remunerados como le corresponde, apenas recibe una miseria que no alcanza la canasta familiar.		Los trabajadores están insatisfechos del mal trato que reciben en relación a sus remuneraciones, ellos sí gana bien.		Los estímulos económicos y otros bonos dicen que no les corresponde, entonces existe inseguridad laboral y económica.	
	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.	FREC.
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	8	15.09	0	0	3	5.6
Algunas veces	37	69.9	12	22.6	39	73.5
Casi siempre	8	15.09	39	73.5	8	15.09
Siempre	0	0	2	3.8	3	5.6
TOTAL	53	100	53	100	53	100

Tabla 9: dimensión 7 “Remuneración y rendimiento”, observados en esta investigación, se destaca el ítem “cómo reciben el salario del trabajo realizado”. Las respuestas “Algunas veces” 69.9% mencionan que están insatisfechos de las pensiones. 73.5 %, indican que en los programas de estímulos económicos o bonos –dizque no les corresponde y no le permiten lograr estabilidad económica”, la respuesta “algunas veces” es 73.5 %.

Figura 9 Dimensión 7 “Remuneración”



El factor de riesgo psicosocial provoca la ausencia laboral debido a enfermedades comunes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo cual afecta la productividad y la prestación de servicios. Además, genera costos significativos y perturbaciones en la calidad de vida de los trabajadores. Lo anterior demuestra claramente la importancia de diagnosticar e intervenir en el riesgo psicosocial, lo que va más allá del cumplimiento del requisito legal señalado en la Resolución 2646 de 2008. Lo que debe ser de interés para los directivos, gerentes y responsables de recursos humanos de las empresas a través de su departamento de Salud Ocupacional es la bienestar y salud física y mental de las personas, considerando que esto redundará en un rendimiento y productividad óptimos para la empresa Díaz S. & Villar A. (2020).



En consecuencia, se descarta la hipótesis propuesta donde el riesgo psicosocial condiciona sustantivamente en la muestra de una mejor oportunidad de demostrar con fianza el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES. Este estudio destaca la dimensión más relevante en el apoyo social, observando una expresión de insatisfacción con el apoyo recibido y con el entorno y la concordancia en los que llevan a cabo sus actividades profesionales.

Objetivo 2.- Determinar los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa

LUCAS RESOURCES.

Tabla 10

Resultados de Nivel de estrés en los trabajadores de la Empresa LUCAR RESOURT.

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto nivel de estrés	mayor a 154	3	5.66
estrés	118 -153	36	67.9
nivel intermedio	91-117	11	20.75
Bajo nivel de estrés	menor a 90	2	3.7
TOTAL		53	100

Figura 10

Resultados Nivel de los trabajadores de la Empresa LUCAR RESOURT

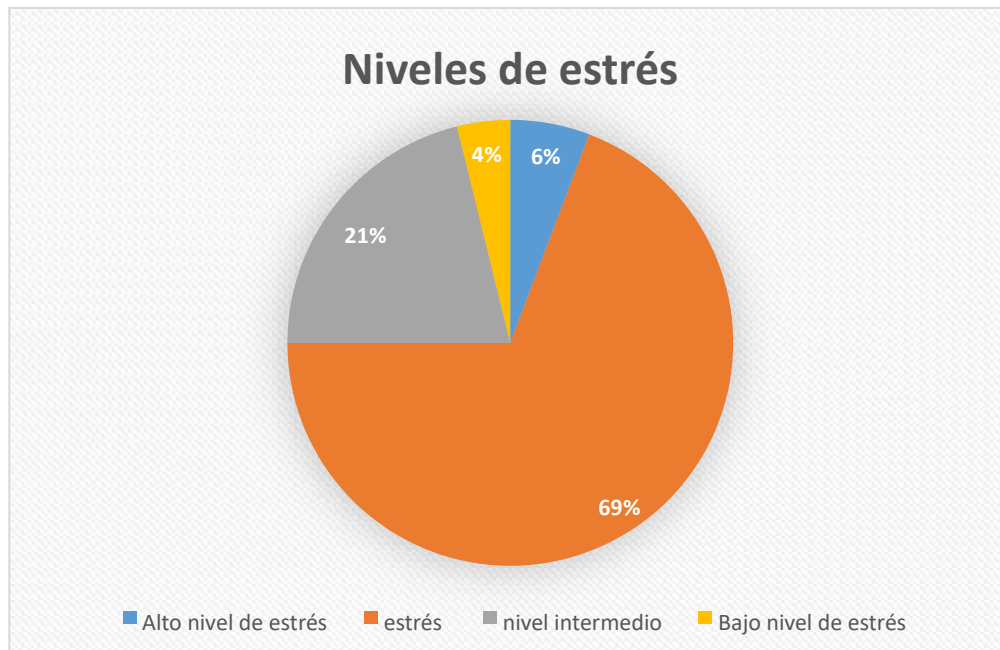


Gráfico 1: resultados de estrés, 67.9% presentan casos de “Estrés”, 20.75%, porcentaje bajo, “alto nivel” 5.66% y “bajo nivel 3.7 %.

Las primeras investigaciones científicas sobre el fenómeno del estrés son atribuidas a Hans Selye, es el precursor de estudio psicológicas, donde las contribuciones destacadas de este autor fue la formulación del concepto del Síndrome de Adaptación General, el cual se compone de tres fases distintas: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento (Velázquez FM; 2000).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante va<ríos estudios realizados a nivel mundial indicaron que muchos trabajadores de varias empresas han experimentado casos de estrés laboral transmitiendo mediante generaciones estados de fatiga, inquietud, tensión, los cuales han influido en el desarrollo de trastornos mentales. Para los empleadores, los costos se reflejan en la sustitución de la productividad, aumento en las tasas de rotación laboral y un incremento en los gastos asociados. De acuerdo con las autoridades gubernamentales, los costos comprenden una serie de desembolsos que



abarcan desde los gastos relacionados con la atención médica y la seguridad social, de salud mental, el pago de primas de seguros y las disminuciones en el producto nacional bruto (OIT,2004).

Un individuo empleado que experimenta niveles elevados de estrés tiende a manifestar con mayor frecuencia enfermedades, muestra una disminución en su motivación, una reducción en su nivel de productividad y una menor sensación de seguridad en su empleo. así como en su bienestar general, sino que también repercute de manera significativa en la economía de cada nación.

El estrés laboral es definido como la respuesta inmediata que enfrenta a las empresas comerciales que no los trata a tiempo a lo0s trabajadores frente a las demandas y presiones laborales que exceden exponiendo externamente sus habilidades y potencialidades que ponen a prueba la capacidad creadora de la fuente de trabajo. Por una parte, esta situación no tan expectativa en el estado psíquico y físico que poseen los trabajadores no demuestra la eficiencia exigida en el trabajo en bien de la organización empresarial. Varios estudios han demostrado que el estrés laboral es una de las causas de muerte de muchos trabajadores por causas del no tratamiento de la salud. La necesidad de comprender las particularidades de las ocupaciones, los empleos y las organizaciones que presentan entornos laborales con niveles elevados de estrés. Esto implica no solo diagnosticar esta problemática, sino también diseñar intervenciones adecuadas en el momento oportuno.

En la actualidad, el estrés laboral tiene mucha relevancia en la salud de los trabajadores. Pues, un trabajador sin estrés labora demuestra todas sus habilidades física y psicológicas en el desempeño encomendado. Por lo tanto, en el presente estudio se llevará a cabo un análisis exhaustivo sobre la definición del estrés laboral y las metodologías utilizadas para su medición.

Nuestro estudio tiene claros propósitos, de encontrar la presencia del estado de estrés en los trabajadores de loa empresa y con una metodología adecuada y eficaz tratar



de restablecer a una buena fuente de trabajo. El objetivo es brindar a los trabajadores una salud equilibrada para atender al público consumidos. Además, es proporcionar a los profesionales de salud una guía metodológica adecuada para el diagnóstico. (Starvroula L. 2004).

Por lo antes expuesto se rechaza la hipótesis de que Los niveles de estrés son "intermedios" en los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES, ya que según lo hallado el nivel de estrés se halla entre los parámetros de "estrés" con un 67.9 % a comparación del "nivel intermedio" con un porcentaje de 20.75%.

4.4. Contratación de hipótesis

Durante el proceso de validación de la hipótesis, se empleó la prueba estadística conocida como chi cuadrado, la cual es considerada como una técnica no paramétrica utilizada con el objetivo de analizar la información recolectada de los empleados de la Empresa Lucas Resources 2023.

Se prosigue a realizar la Prueba de hipótesis:

- La relación que **SI** existe entre los riesgos de estrés y los diversos factores psicosociales en los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES es significativa.
- La relación que **NO** existe entre los riesgos de estrés y los diversos factores psicosociales en los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES es significativa.



Objetivo 3.- Determinar riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES.

Tabla 11

Riesgo psicosocial y nivel de estrés por dimensiones.

VARIABLE	DIMENSIONES	PRUEBA ESTADISTICA DE CORRELACION		
NIVELES DE ESTRES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	<i>Condiciones en el trabajo</i>	$\chi = 0.491$	$\chi_{t(g/1;\alpha=0.05)} = 3.84$	$p = 0.483$
	<i>Carga de trabajo</i>	$\chi^2 = 67.54$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 5.99$	$p = 0.001$
	<i>Características de la tarea</i>	$\chi^2 = 23.46$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 12.59$	$p = 0.001$
	<i>Exigencias laborales</i>	$\chi^2 = 6.03$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 3.84$	$p = 0.014$
	<i>desarrollo de la carrera</i>	$\chi^2 = 3.54$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 7.81$	$p = 0.001$
	<i>Interacción social</i>	$\chi^2 = 0.38$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 9.49$	$p = 0.001$
	<i>organizacionales</i>			
	<i>Remuneración</i>	$\chi^2 = 52.12$	$\chi^2_{(g/1;\alpha=0.05)} = 5.99$	$p = 0.001$

Nivel de confianza=95% - $\alpha = 0.05$



Tabla 11: riesgo psicosocial y nivel de estrés hallados hemos observado $p= 0.001$ mayoría de las dimensiones tienen una asociación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés de los trabajadores. Las dimensiones "carga de trabajo", "características de la tarea", "desarrollo de la carrera", son considerados como elementos negativos que determinan el origen de estrés de los trabajadores.

Los resultados de nuestra investigación coinciden con las investigaciones realizadas por varios expertos de la materia. Veamos: Saldaña et al., (2019), Se encontró que los factores de riesgo tuvieron una mayor capacidad predictiva de estrés. Concluye el trabajo manifestando que el estrés laboral afecta considerablemente en las relaciones sociales en el entorno de trabajo.



4.5. Discusión de resultados

De igual manera, (Lemos et al., 2019), indica los niveles de estrés están vinculados directamente con factores de riesgo psicosocial. Las relaciones laborales del trabajador encuentran dimensiones como "apoyo social y desarrollo de la carrera" son fuentes que podría provocar un estrés laboral. (Gutiérrez Strauss & ViloriaDoria, 2014).- Estudio realizado en Colombia, examinaron los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral y como resultados indicaron que los trabajadores muestran exposición a factores psicosociales, donde 20% y 30% manifestaron expuestas a riesgo de ser contagiado con estrés laboral".

Así mismo, Díaz S. & Villar A. (2020), han observado dimensiones de demandas psicológicas. Por su parte, (Pando et al., 2019), demostraron que los factores de riesgo son fuente de contagio con síntomas fisiológicos e intelectuales.

Estos resultados, muestran que los factores de estrés psicosociales son elementos que causan problema en la salud de los trabajadores en su contexto laboral que son provocadas directamente respuestas en los aspectos fisiológica, emocional, cognitiva y conductual. Se considera que los factores psicosociales inciden negativamente en el bienestar de los empleados. (Vicente, Puerta y Martínez, 2016), ambos corroboran que el riesgo de estrés muestra una asociación de factores psicosociales como la presencia de estrés laboral.

Esta relación también es propuesta por Gil Monte (2012), quien afirma que los factores psicosociales son los actos psicológicos que condicionan la estructura laboral en las diferentes tareas entregados bajo responsabilidad que más tarde han ocasionado como factores perjudiciales al organismo afectado un daño a nivel psicológico, físico como social del personal trabajador.

Por consiguiente, el estudio ha mostrado que el nivel de estrés laboral tiene relación significativa con riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El riesgo psicosocial presenta grados más incidentes en los trabajadores de la empresa LUCAS RESOURCES, es muestran inconformidad del trabajador al apoyo recibido y al ámbito y concordancia donde desarrolla las actividades con la asignación de cumplir la jornada laboral equilibrarte”.
- SEGUNDA:** Los niveles de estrés, se observa 67.9 de casos de “Estrés”, seguido de un “nivel intermedio “con 20.75%, así mismo con porcentajes más bajos se obtuvo casos de “alto nivel de estrés” con 5.66 % y “bajo nivel de estrés” con 3.7 %, teniendo en cuenta que la presión generar estrés laboral.
- TERCERA:** Los resultados tienen correlación con las dimensiones que determinan el riesgo psicosocial y los niveles de estrés psíquico y físico, donde la $p= 0.001$ tiene mayoría de s dimensiones asociadas con los elementos que constituyen riesgos psicosociales, así como los diversos niveles de estrés que experimentan los empleados en su entorno laboral. Se establece que las dimensiones específicas que deben ser consideradas incluyen, entre otras, la "carga de trabajo", que se refiere a la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas; el "contenido y características de la tarea "y “remuneración” son considerados como dimensiones de más arraigo negativo y como consecuencia produce estrés más significativo.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Es urgente y recomendable que los especialistas de salud, psicoterapeutas, psicólogos diseñen, planifiquen y ejecuten un diagnóstico psico emocional de los trabajadores en los distintos estamentos de una empresa para luego dirigir y emprender el pre tratamiento a fin de tratar de prever la difusión de este mal a los demás y trabajadores.
- SEGUNDA:** Conciliar entre todos los trabajadores de una organización a fin de que la estimulación determine ascenso en el trabajo, realicen jornadas de fortalecimiento y promoción del nivel de los trabajadores participando en las jornadas de especialización, con premios como pasantías firmadas mediante convenios interinstitucionales.
- TERCERA:** Mantener constantemente programas de seguridad y salud en la institución o empresa a fin de que los trabajadores tengan su estado de salud estable sin perjuicio psíquico que puede ocasionar ciertas desgracias contra el cuerpo o quizá por ahí aparece un trabajador con estrés que ocasiona una mala gestión en contra de la empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amaya, E. I., Bolivar, J. C., & Palacios, L. P. (2023). *Implementación de sensores para detectar síntomas de sueño y fatiga en conductores de vehículos de carga pesada en la empresa transportes Oviedo* [CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC]. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/2522>
- Ccayosi, G. J., & Cortez, R. (2022). *Reducción de observaciones del indicador de desempeño en seguridad relacionado con la fatiga laboral en operadores de línea amarilla de la E.C. DCR Minería y Construcción S.A.C. – U.O. Pallancata, 2021* [UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5560>
- Cedeño, A. P., & Chávez, R. A. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *Revista San Gregorio*, 39, 143–162. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I39.1402>
- Janampa, L. A. (2020). *Propuesta de mejora de fatiga laboral para reducir accidentes de trabajo en los conductores de la empresa EMPRECOSUR S.A Lima-2020* [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51257>
- Miranda, R. J., & Vilca, C. A. (2020). *Reducción del índice de accidentabilidad relacionado con la fatiga laboral en conductores de transporte de mineral S.M.R.L. Las Bravas N° 2 de Ica* [UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4227>
- Torres, J. A. (2021). *Factores de Riesgos Psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.* [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66479> Bravo, E., &



- Eggerstedt, M. (2018). Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. *Info Capital Humano*, Bravo, E., Eggerstedt, M. (2018). No Title. *Info Capital Humano*.
- Baquera, E., Pacheco, J., & León-Duarte, J. (2020). ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA DE SOFTWARE DURANTE LA COVID-19. *EPISTEMUS*, 14(29).
- Cartwright S, Cooper CL. Managing workplace stress. California: Sage Publications , Inc; 1997. Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M. (1997), Desgaste psíquico en el trabajo. España: Síntesis.
- Cabalcanti Urbano, B. U. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una empresa minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca durante el año 2017.
- Cabezas Montaña, R. J. (2021). *Impacto de Riesgos Psicosociales ocasionado por covid-19 en Pymes de Manufactura de plástico* (Bachelor's thesis).
- Cifuentes-Casquete, K., & Escobar-Segovia, K. F. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID- 19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(1), 43-50.
- Cornejo Tito, S. Y. (2015). Factores de Riesgos Laborales en Estudiantes de la Clínica Odontológica de la UNA-Puno 2015.



- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Gómez Romero, S. Riesgos psicosociales para trabajadores de supermercado expuestos a la Covid- 19.
- Muchica Ccama, I. E. (2017). Factores psicosociales y el nivel de Engagement en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa– Puno, 2017.
- Muñoz Altamirano, A. (2017). Factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud laboral en trabajadores de construcción civil en minería.
- Noriega, M.; Franco, G.; Martínez, S.; Villegas, J. & Alvear, G. (1999). Programa para la evaluación y el seguimiento de la salud de los trabajadores (PROESSAT), Una propuesta metodológica, Maestría en Ciencias en Salud en el Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y el estrés. Ginebra; 2004.
- Paucar Santivañez, A. P. (2018). Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana.
- Ramos Morales, G., & Rojas Condori, Y. A. (2019). El impacto del síndrome de burnout en el rendimiento Laboral en las empresas de la ciudad de Juliaca Provincia de San Román departamento de Puno del año 2019.



Starvroula L. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. Ginebra; 2004.

Bravo, E., & Eggerstedt, M. (2018). Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. *Info Capital Humano*, Bravo, E., Eggerstedt, M. (2018). No Title. Info Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laboralesperuanos/>, 20–23. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laboralesperuanos/>

Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia Unemi*, 12(29), 1–8.

Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O., Ibarra, G., & Anaya, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y movilidad en Zapotlán el Grande. *Salud Uninorte*, 35(3), 343–359.



ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			VARIABLES	INDICADORES	
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.I.		METODO Cuantitativo DISEÑO Aplicada
¿Cómo influye los riesgos de estrés en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Lucas Resources?.	Determinar los riesgos de nivel de estrés que afecta en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Lucas Resources.	La relación que existe entre los riesgos de estrés y los diversos factores psicosociales en los trabajadores de la empresa Lucas Resources es significativa.	Independiente: Estrés	Bajo nivel nivel intermedio Alto nivel.	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V.D.		TIPO No experimental NIVEL Descriptiva POBLACION Trabajadores empresa servicios múltiples de Lucas Resources.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué factores sociales y psicológicos de riesgo de estrés afecta a los trabajadores de la empresa Lucas Resources? ¿Cuáles son los niveles de estrés que afectan a los trabajadores de la empresa Lucas Resources? ¿Qué relaciones afectivas se prevé sustituir los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Lucas Resources? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los riesgos de estrés que determinan el buen desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lucas Resources. Consensuar de manera urgente los niveles de estrés que no permite que se desenvuelvan en forma eficiente los trabajadores de la empresa Lucas Resources. Prever relaciones sociales y personales entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés que afecta directamente en la jornada laboral de trabajadores de la empresa Lucas Resources 	<p>La dimensión "condiciones del lugar de trabajo" presentan grados más incidentes de estrés entre en los trabajadores de la empresa Lucas Resources, es negativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los grados previstos de estrés considerados como "intermedios" en los trabajadores de la empresa Lucas Resources, es buena. La relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa Lucas Resources es significativa. 	Dependiente: Factores de Riesgo Psicosocial	Condiciones laborales Carga de trabajo Tarea: contenido y características Exigencias laborales Rol laboral y desarrollo profesional Interacción social y organización. Remuneración del rendimiento	



ANEXO 02

Instrumento "Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo"

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023.

Nunca = 0 Casi nunca = 1 Algunas veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4

NRO	ITEM	N = 0	CS = 1	AV = 2	CS = 3	S = 4
.	S					
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
				SUBTOTAL		
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					



6.7	Ti Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					SUBTOTAL	
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
				TOTAL		



ANEXO 03

GALERIA DE FOTOGRAFIAS DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 16-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DANTE LEONEL ABARCA MONTESINOS

Dirección: Jr. 8 de noviembre N° 722 – Juliaca.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72072452

Teléfono: 983222914 email: abarca.dam@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUCAS RESOURCES JULIACA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Riesgo psicosocial, factores, estrés.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26

Firma de Autor



huella digital

16 – AGOSTO – 2024

Fecha