

# Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios

## Psychosocial risk factors and work stress in university teachers

PEREZ CARPIO, Jackson E. [1](#); TURPO CHAPARRO, Josué E. [2](#) y LÓPEZ-GONZALES, Javier Linkolk [3](#)

Recibido: 08/03/2019 • Aprobado: 08/05/2019 • Publicado 10/06/2019

### Contenido

- [1. Introducción](#)
  - [2. Metodología](#)
  - [3. Resultados](#)
  - [4. Discusión y conclusiones](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

El objetivo de esta investigación fue evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una universidad particular del Perú en cumplimiento a la Ley N° 29783 y D.S. N° 005-2012-TR. En ese sentido, los resultados mostraron que dicha relación es positiva, directamente proporcional y estadísticamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), esto indica que, en cuanto el riesgo psicosocial se incrementa, el estrés laboral también lo hará, no obstante, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, dimensiones psicosociales

#### ABSTRACT:

The purpose of this paper is to evaluate the existence of a relationship between psychosocial risk factors and work stress in the faculty of engineering and architecture of a private university in Peru in compliance with Peruvian Law No. 29783 and Peruvian DS No. 005 -2012-TR. It found that the relationship between psychosocial risk and work stress is positive, direct and highly significant ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), indicating that if the psychosocial risk increases, work stress also increases and likewise if the first decreases then the second will also decrease.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, work stress, psychosocial dimensions

## 1. Introducción

El Congreso de la República del Perú (2011), aprobó la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 en el diario el Peruano, el título preliminar menciona que el titular garantiza, en el ambiente de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, por tanto cada empresa "Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral". De la misma manera el Poder Legislativo Congreso de la República Perú (2011) "en el artículo 56° de la Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 menciona que empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores".

Estudios realizados por León y Avargues (2007), menciona los resultados sobre la relación de las características del trabajo, habilidades y expectativa del trabajador y se asume que estas dimensiones, pueden perjudicar y afectar de forma negativa en la salud del personal y esto se

debe a diferentes factores de comportamiento, cognoscitivos y emocionales.

Rabada y Artazcoz (2006) afirman que las personas que no tienen vínculo de enseñanza no universitaria poseen privilegios desde una perspectiva de la salud laboral. Sin embargo, los docentes se muestran como una profesión exigente, ya que el trabajar con personas implica la adaptación constante a nuevas necesidades en una sociedad cambiante. Los trastornos de salud relacionados con el trabajo en este colectivo abarcan un amplio abanico que va desde problemas clásicos, como los relacionados con el esfuerzo vocal, el dolor de espalda o el estrés.

Según Cardarelli et al. (2013), mencionan que el protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo afirma que la globalización de los mercados, la tecnología en desarrollo y los trabajos multifuncionales, problemas familiares, desconcentraciones en el trabajo, hacen que aumenten el grado de carga mental al que están expuestos, de la misma manera sobre los riesgos físicos, químicos, ergonómicos, psicosocial y biológicos. Esto puede tener influencia en el comportamiento y en el desempeño de las personas que laboran en las diferentes empresas, incluso en el hogar que afecta la salud mental con respecto al factor de riesgo psicosocial.

Benavides (2002), afirma que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está relacionada con muchos factores que perjudican la salud como: problemas cardiovasculares, mentales, u osteomusculares. Estos descubrimientos han medido los factores de riesgos en diferentes instrumentos de salud y condiciones de trabajo a nivel nacional e internacional, lo que demuestra un crecimiento en el número de trabajadores que exponen estar expuestos a los factores de riesgo psicosocial. Como se puede ver la evaluación psicosocial es muy importante realizar al personal de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Universidad Privada del Perú, ya que enmarca acciones para el cuidado del personal docente con respecto a su salud psicosocial, asimismo, esta investigación permitirá dar a conocer cuál es la relación de la evaluación psicosocial con el estrés laboral y poder dar recomendación para mejorar la calidad de vida de los docentes de la Facultad e implementar procesos en el sistema de gestión de la calidad.

---

## **2. Metodología**

### **2.1. Tipo de estudio**

De tipo correlacional, pues permite estudiar la relación que existe entre el riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería de una universidad privada en el Perú (Hernández et al., 2010).

### **2.2. Diseño de investigación**

Según Hernández et al. (2010), el presente estudio tiene un enfoque de tipo no experimental, de corte trasversal; de tipo no experimental porque no se realiza manipulación deliberada de las variables.

### **2.3. Definición de población y muestra**

#### **Delimitación espacial y temporal**

La Investigación se realizó en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Universidad Privada del Perú.

#### **Definición de la población**

La población considerada para la investigación fueron los docentes de la Facultad de ingeniería y Arquitectura de una Universidad Privada del Perú, que está conformado por tres Escuelas Profesionales (E.P.): E.P. de Ingeniería Ambiental, E.P. de Ingeniería de Sistemas y E.P. de Arquitectura, sumando en total 49 docentes.

### **2.4. Técnica de muestreo**

La investigación está determinada por el muestreo estratificado, porque se cuenta con docentes de tres Escuelas Profesionales, quienes darán información para realizar el análisis. Esta técnica permite que todos los participantes tengan la posibilidad de ser elegidos como parte de la muestra (equiprobabilidad).

## 2.5. Instrumentos para la recolección de datos

### Riesgo Psicosocial

Moncada (2014, p. 3), menciona:

El cuestionario ISTAS 21, versión breve, está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de trabajo de trabajadores (25 o más trabajadores), con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación. Su uso no requiere la participación de expertos, y puede ser aplicado en empresas pequeñas. También puede ser aplicado en empresas mayores con el fin de tener una imagen general del nivel de riesgo de cada empresa. Esto permite diseñar políticas de prevención y vigilancia epidemiológica. Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores.

**Figura 1**

Resultado de cálculo de puntuación de las Dimensiones de Riesgo *Psicosocial Istas 21*

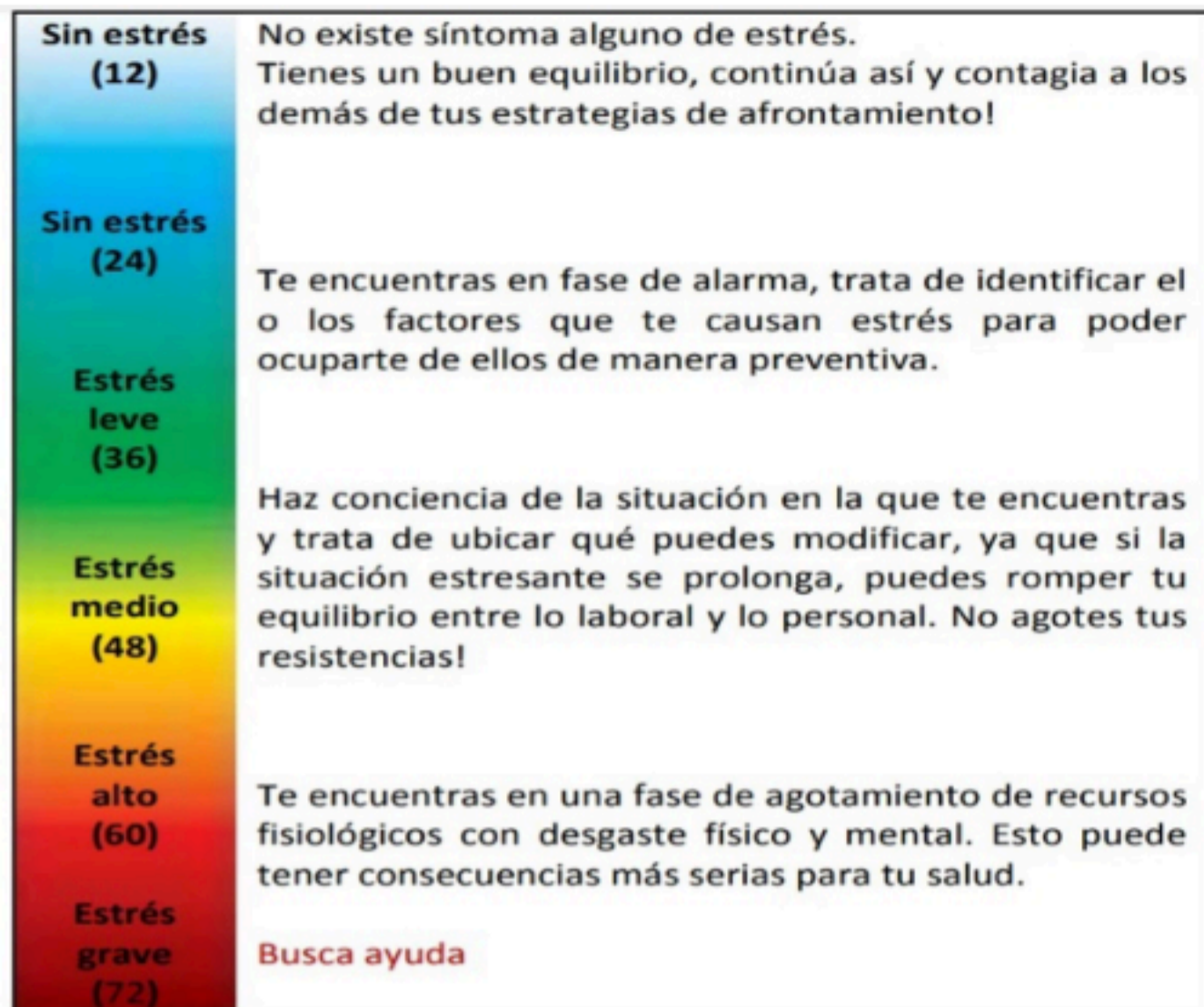
Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de las habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la empresa	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

### Estrés laboral

El cuestionario se compone de 12 preguntas sobre la incidencia de ciertos problemas a nivel fisiológico y la frecuencia de los mismos. Se proponen 6 alternativas de respuesta que van desde "nunca" (valor 1) a "con mucha frecuencia" (valor 6), la puntuación va de 12 a 72 puntos.

**Figura 2**

*Resultado del estrés laboral*



### 3. Resultados

#### 3.1. Análisis descriptivo de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral

**Tabla 1**  
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>	Masculino	42	85.7%
	Femenino	7	14.3%
	Total	49	100.0%
<b>Edad</b>	De 23 a 30 años	15	30.6%
	De 31 a 40 años	22	44.9%
	De 41 a 50 años	5	10.2%
	De 51 años a más	7	14.3%
	Total	49	100.0%
<b>Estado Civil</b>	Soltero	16	32.7%
	Casado	26	53.1%
	Separado	3	6.1%

	Conviviente	4	8.2%
	Total	49	100.0%
<b>Filiación Religiosa</b>	Católico	13	26.5%
	Adventista	32	65.3%
	Otros	4	8.2%
	Total	49	100.0%

### Descripción de la información sociodemográfica de los involucrados de la investigación

En la tabla 1, se observa que, el 85.7% son varones y el 14.3% son mujeres, mientras que, la edad se distribuye de la siguiente manera: El 30.6% tienen entre 23 a 30 años, el 44.9% tienen entre 31 a 40 años, el 10.2% tienen entre 41 a 50 años y el 14.3% tienen de 51 a más años. El estado civil de los docentes participantes es el siguiente, el 32.7% son solteros, el 53.1% son casados, el 6.1% son separados y el 8.2% convivientes. Sobre la religión el 26.5% es católico, el 65.3% son adventistas el 8.2% tiene otra filiación religiosa.

**Tabla 2**  
Información educativa

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Profesión</b>	Ingeniero	25	51.0%
	Licenciado	10	20.4%
	Otros	14	28.6%
	Total	49	100.0%
<b>Escuela Profesional</b>	Ing. Ambiental	23	46.9%
	Ing. Sistemas	14	28.6%
	Arquitectura	12	24.5%
	Total	49	100.0%

### Descripción de la información educativa de los docentes participantes en la investigación

En la tabla 2, se observa que, el 51% son ingenieros, el 20.4% son licenciados y el 28.6% tienen otra profesión. Y referente a que Escuela Profesional está adscrito el 46.9% están en Ingeniería ambiental, el 28.6% están adscritos a Ingeniería de sistemas y el 24.5% están adscritos a Arquitectura.

### Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad es fundamental para conocer el tipo de prueba que se aplicará, y el tipo de correlación. En la Tabla 3, se describe la prueba de Normalidad (Shapiro-Wilk), para muestras pequeñas ( $n < 50$ ), en este caso, el  $p$ -valor  $> 0.05$ . Bajo este contexto, lo adecuado será utilizar la correlación  $r$  de Pearson, como prueba paramétrica.

Ho: La distribución de la información sigue una distribución normal

Ha: La distribución de la información no sigue una distribución normal

### Regla de decisión

Si el  $p$  valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 3**  
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g.l.	p-valor
Estrés laboral	.979	49	.513
Riesgo Psicosocial	.966	49	.164

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

### Hipótesis general

Ho: La evaluación de factores de riesgo psicosocial no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación de factores de riesgo psicosocial tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 4**  
Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería

	Estrés laboral		
	r-Pearson	p-valor	n
Riesgo psicosocial	0.653**	0.000	49

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

En la Tabla 4, se observa la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), esto representa una relación directa explicada de la siguiente forma: si el riesgo psicosocial aumenta, el estrés laboral también se incrementa, sin embargo, viceversa disminuye en ambos. A esto se le llama relación directa.

### Hipótesis específica 1

Ho: La evaluación de exigencias psicológicas no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una Universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación de exigencias psicológicas tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una Universidad privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 5**  
Exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería

	Estrés laboral		
	r-Pearson	p-valor	n

Exigencias psicológicas	r-Pearson	p-valor	n
	0.365**	0.010	49

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

En la Tabla 5, se observa la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ), esto representa una relación directa, por consiguiente, si las exigencias psicológicas aumentan, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, lo viceversa puede acontecer y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

## Hipótesis específica 2

Ho: La evaluación del trabajo activo no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación del trabajo activo tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una Universidad privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 6**

Trabajo activo y estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería

Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
	-0.409**	0.004	49

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

En la Tabla 6, se observa la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú, la cual es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), lo cual se explica como una relación inversa en el sentido de que, si el trabajo activo y desarrollo de habilidades aumenta, el estrés laboral disminuye, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa.

## Hipótesis específica 3

Ho: La evaluación del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una Universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una Universidad privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 7**

Relación entre apoyo social en la empresa calidad de liderazgo y el estrés laboral

--	--	--	--

	Estrés laboral		
	r-Pearson	p-valor	n
Apoyo social	-0.245	0.090	49

En la Tabla 7, se observa la relación entre el apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral en los docentes de una facultad de Ingeniería en una universidad privada del Perú, la cual es negativa, inversa, y significativa ( $r = -0.245$ ,  $p\text{-valor} > 0.05$ ), esto representa una relación inversa en el sentido de que, si el Apoyo social se incrementa, el estrés laboral disminuye, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa. Al no ser significativo, este resultado no ocurre frecuentemente en la muestra analizada.

## Hipótesis específica 4

Ho: La evaluación de compensaciones no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de Ingeniería en una universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación de compensaciones tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una Universidad Privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 8**  
Relación entre compensaciones y el estrés laboral en los docentes

	Estrés laboral		
	r-Pearson	p-valor	n
Compensaciones	0.202	0.164	49

En la Tabla 8, se observa la relación entre la compensación y el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú., la cual es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p\text{-valor} > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, ambas variables se incrementen o disminuyan juntas sin embargo por no ser significativa esto no será frecuente la ocurrencia en la muestra analizada.

## Hipótesis específica 5

Ho: La evaluación de doble presencia no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú.

Ha: La evaluación de doble presencia tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 9**  
Relación entre la doble presencia y el estrés laboral en los docentes

	Estrés laboral		
	r-Pearson	p-valor	n
Doble presencia			



\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 9, se observa la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en los docentes de una facultad de ingeniería en una universidad privada del Perú, la cual es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), esto representa una relación directa en el sentido de que, si la doble presencia aumentará, el estrés laboral también lo haría, sin embargo, puede pasar lo contrario o viceversa y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

## 4. Discusión y conclusiones

De los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial se detalla a continuación las cinco dimensiones:

### Primero

El riesgo psicosocial y el estrés laboral se relacionan de forma positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), esto muestra la importancia en el entorno laboral de observar las dimensiones del riesgo psicosocial y como afecta el estrés laboral. En este sentido, nuevas variables son puestas en necesidad de estudio como la gestión de riesgos, intención de renuncia y permanencia del trabajador (Vargas, Quintero, & Sánchez, 2018).

### Segundo

Con respecto a la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral con correlación positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ). Son estas exigencias psicológicas que deben ser analizadas, como es el caso de la tensión, la ansiedad y factores ambientales que se encuentran en el medio laboral (Marín-García, 2012).

### Tercero

La relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), si el trabajo activo y desarrollo de habilidades se incrementa, el estrés laboral disminuye. Este dato permite inferir que el desarrollo de habilidades y el trabajo activo se muestran como variables que disminuyen el estrés laboral, es interesante que el engagement se relaciona con actitudes positivas hacia las tareas y una mejor percepción a la organización, esto permite que el estrés laboral aminore considerablemente (Flórez-Donado et al., 2017).

### Cuarto

La relación entre la dimensión de apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral es negativa, inversa, sin embargo, no significativa ( $r = -0.245$ ,  $p\text{-valor} > 0.05$ ). Estos datos están en concordancia con estudios que muestran una falta de presencia de la dimensión apoyo social en la empresa. Así mismo, los estudios corroboran que el apoyo social mitiga los efectos del estrés laboral (Jiménez, Jara, Miranda, 2012). Es necesario desarrollar estudios y nuevos enfoques que permitan el análisis y manifestaciones de estas dos variables.

### Quinto:

La relación entre la compensación y el estrés laboral es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p\text{-valor} > 0.05$ ), de la misma forma que el anterior, diversos estudios ya corroboran que, en efecto, la compensación afecta el estrés laboral. Es importante que se realicen estudios que analicen esta relación destacando el papel de los incentivos, remuneraciones y premios en el entorno laboral (Díaz Espinoza, Giglio Gallardo y Díaz Castillo, 2006).

### Sexta

La relación entre la doble presencia y el estrés laboral es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la doble presencia se incrementa, el estrés laboral también lo hace, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos. Es importante reconocer diferentes estudios que analizan el rol de la doble presencia especialmente en la mujer (Palomo-Vélez, Carrasco, Bastías, Mendez, Jiménez, 2015). Esto muestra resultados interesantes a analizar especialmente en aquellas personas que poseen familiar y que realizan además de su jornada laboral, actividades domésticas que pueden afectar su entorno y estrés laboral.

# Referencias bibliográficas

- Alvarado, R., Pérez, J., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile, (*Istas 21*), 1154–1163. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Asociacion Chilena de Seguridad. (2016). Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. Chile. Retrieved from [http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo\\_8\\_Prevencción - Plataforma Riesgos Psicosociales.pdf](http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo_8_Prevencción_-_Plataforma_Riesgos_Psicosociales.pdf)
- Barboza, L., Maria Muñoz, Rueda, P., & Suarez, K. (2009). Síndrome de Burnout y estrategia de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2(1), 21–30.
- Barrios, Moya, & Suescún. (2016). Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental. Ponteficia Universidad Javeriana. Retrieved from <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/15547>
- Beleño, & Ucros. (2014). Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC 2014. Universidad de la Costa CUC. Retrieved from <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltran, Á. P. (2008). "Identificación, medición y evaluación del riesgo Psicosocial en la empresa Halliburton Latin America S.A. Sucursal Ecuador." Universidad San Francisco de Quito – Ecuador.
- Benavides, F. G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, 16(3), 222–229. Retrieved from <http://www.scielosp.org/pdf/gsv/v16n3/v16n3a02.pdf>
- Cardarelli, A. M., Campos, D., Gutierrez, D., Ansoleaga, E., Hiriart, G. M., Franco, J. M. P., ... Victoria Ruiz Razeto. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Chile.
- Castañeda G. (2015). Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de Polietileno Chiclayo 2015. Universidad Señor de Sipan. Retrieved from [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3070/1/2-Tesis - Mossul guerrero castañeda -24-06-2017 .pdf](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3070/1/2-Tesis_-_Mossul_guerrero_castañeda_-24-06-2017_.pdf)
- Coral M. (2014). Análisis, evaluación y control de riesgos disergónomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos. Universidad Católica del Perú. Retrieved from <http://repositorio.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández H. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 13, 15. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf>
- Florencio C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Universidad Abierta Interamericana. Retrieved from <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Flórez-Donado, J., Angulo, S., Torres-Salazar, P., Sarmiento, G., Ramos, P., Rodríguez-Calderón, G., ... Salazar, E. J. (2017). Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ONG de Colombia. *Revista Espacios*, 38(54), 13–24.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. Metodología de la investigación. <http://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9
- Jorge, I., Jaramillo, A. A., Eugenio, I., Ph, B., Paula, I., & García, R. (2005). Manual de salud ocupacional. Peru Lima. Retrieved from [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
- Lenis, A. P., & Gil, H. A. G. (2013). Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE. Retrieved from [http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS\\_6/Administracion\\_de\\_Empresas/23.pdf](http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Administracion_de_Empresas/23.pdf)
- León, & Avargues. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Labor Stress Evaluation of the University Personnel*, 18(4), 323–332. Retrieved from [http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v18n4/pdf/02\\_12.pdf](http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v18n4/pdf/02_12.pdf)
- López, S. H. (2017). Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de

Lurigancho , 2016. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11200/Huacac\\_LSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11200/Huacac_LSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maria, G., Jaqueline, G., & Maria, P. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica ( secundaria ) de la zona metropolitana de Guadalajara , México, 12(1), 18–25. Retrieved from <https://revistas.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/1822/1725/0>

Ministerio de salud y proteccion social. (2014). Aseguramiento en riesgos laborales. Colombia. <http://doi.org/CTRepositorioDigita>

Ministerio de Trabajo. Reglamento de la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Pub. L. No. D.S Nº 005-2012 TR (2012). Perú. Retrieved from [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25\\_005-2012-TR\\_2254.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012-TR_2254.pdf)

Moncada, Lloren, & Andrrés. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. España Catalunya. Retrieved from <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual Copsoq 2.pdf>.

Moncada S, L. C. y A. R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21.

Oviedo, Campos, & Arias. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4), 572–580. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Poder Legislativo Congreso de la República Perú. (2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo Nº29783, 13. Retrieved from <https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDADSaludTrabajo-29783.pdf>

Presidente de la República del Perú. Reglamento de la ley No 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo Decreto supremo No 005-2012-TR (2006). Perú: Decreto supremo No 005-2012-TR. Retrieved from [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_005\\_2003\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_005_2003_TR.pdf)

Quispe C. (2017). Factores de riesgo laboral y tipo de ocupación en trabajadoras gestantes atendidas en el hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud. Arequipa, 2016. Universidad San Martín de Porras. Retrieved from [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ\\_CM.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf)

Rabada, I., & Artazcoz, L. (2006). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio 1. Rabada I, Artazcoz L. Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi., 5(2), 53–61. Retrieved from <https://scholar.google.com.pe/scholar>

Rodríguez, E., Sánchez-gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios, 4(2), 12–17.

Sanchez, & Claveria. (2005). profesorado universitario: estrés laboral factor de riesgo de salud., 6(16956141), 1–16. retrieved from <https://scholar.google.com.pe/scholar>

Sánchez, F. C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, 104.

Sanchez M. (2008). La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola. Universidad de Murcia. Retrieved from <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf>

Vargas, G., Quintero, A., & Sánchez, L. (2018). Los riesgos psicosociales como factores determinantes en el proyecto de vida de los estudiantes de la Universidad Abierta y a Distancia-UNAD (Colombia ). *Revista Espacios*, 39(40), 8–25.

Vessoni, R. C. (2017). Burnout y desempeño laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Cayertano Heredia. Retrieved from [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Victor, C., Sarsosa Kewy, & Felipe, A. (2011). construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28, 25. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/180/18022339009.pdf>

2. Doctor en Educación con experiencia en análisis bibliométricos. Escuela de Posgrado. Universidad Peruana Unión. [josuetc@upeu.edu.pe](mailto:josuetc@upeu.edu.pe)

3. Ingeniero Informático y Estadístico. Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. [javierlinkolk@gmail.com](mailto:javierlinkolk@gmail.com)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 40 (Nº 19) Año 2019

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados