



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una
Universidad de la Región de Ica, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Meza Huayapoma, Gladys Marlene (ORCID: 0000-0002-7129-4849)

ASESORA:

Dra. Cortez Chávez, Claudia Virginia (ORCID: 0000-0001-8017-8543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres por darme su fortaleza, mi hija por ser mi hermoso motivo de lucha constante y mi familia por acompañarme en todo momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y la fortaleza necesaria para continuar cumpliendo cada una de mis metas.

A la Universidad César Vallejo, por permitir la culminación de mi carrera profesional.

Mi gratitud por el apoyo a la Dra. Claudia y Dra. Mari.

Al decano Dr. Simon Pelayo, por su compromiso y apoyo en la realización de mi investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación entre las variables estrés laboral y riesgos psicosociales	20
Tabla 2 Resultados de las dimensiones de estrés laboral	21
Tabla 3 Resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales	22
Tabla 4 Relación entre la dimensión orgánica y riesgos psicosociales	23
Tabla 5 Relación entre dimensión emocional y riesgos psicosociales	24
Tabla 6 Relación entre dimensión conductual y riesgos psicosociales	25

Resumen

El propósito de este trabajo fue determinar la relación entre estrés laboral y riesgos psicosociales de trabajadores de una universidad de la región de Ica, 2020. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra no probabilística conformada por 55 trabajadores. Se aplicó la técnica de encuesta y como instrumentos se utilizó la escala de Estrés Laboral de Curibancoy y Medina (2008), adaptada y sometida a juicio de expertos por Albinagorta (2019) y el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), adaptado por Farfán (2019). Así mismo el procesamiento de datos se llevó a cabo mediante el programa SPSS. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman se halló una correlación significativa de 0,977 entre estrés laboral y riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante ausencia de estrés laboral le corresponde bajos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Palabras clave: Estrés, Estrés laboral, Riesgos psicosociales.

Abstract

The purpose of this work was to determine the relationship between work stress and psychosocial risks in workers at a university in the Ica region, 2020. The study was descriptive - correlational and of a non-experimental cross-sectional design, with a non-probabilistic sample made up of 55 workers. The survey technique was applied and as instruments the Curibancoy and Medina (2008) Labor Stress scale was used, adapted and subjected to expert judgment by Albinagorta (2019) and the ISTAS questionnaire (COPSOQ Model), adapted by Farfán (2019). Likewise, data processing was carried out using the SPSS program. Using the Spearman correlation coefficient, a significant correlation of 0.977 was found between work stress and psychosocial risks in workers, on the contrary, in the absence of work stress there are low levels of psychosocial risks in workers of a University of the Region of Ica.

Keywords: Stress, Occupational stress, Psychosocial risks

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la crisis de la pandemia y sus efectos devastadores en los cimientos de la sociedad afectaron la situación del mundo laboral, muchos trabajadores tuvieron que reorganizar sus actividades convirtiendo sus hogares en áreas de trabajo donde se acogieron a la modalidad del teletrabajo. La Organización Internacional del Trabajo (2020) para la realización del trabajo a distancia consideró el uso de plataformas y aplicaciones en línea.

El uso de diferentes dispositivos informáticos ayudó en el ámbito laboral, como los teléfonos inteligentes, tablet, computadoras portátiles y PC, siendo de gran utilidad para enfrentar este desafío. Cabe destacar que para el cuidado de la salubridad de la población ante una emergencia sanitaria y poder disminuir el impacto se optó como medidas el funcionamiento de las empresas e instituciones a la modalidad del teletrabajo (CEPAL et al, 2020).

A nivel internacional, ante una emergencia sanitaria como resultado de una pandemia que azotó el mundo, en el ámbito laboral se presentaron cambios en la modalidad de trabajo por la preocupación de la población ante la posibilidad de ser contagiada, ocasionando como resultado miedo en los trabajadores y su entorno familiar. Ante los cambios adoptados en sus centros de labores, la dificultad frente al manejo de la tecnología, el deterioro de las relaciones familiares por el incremento de horas de trabajo con horarios no establecidos debido a la falta de coordinación. Se consideró que estudiar la presencia o no del estrés laboral en las personas que trabajan desde el hogar, es de vital importancia para determinar su competencia para afrontar la exigencia de la empresa y con ello su salud.

La OIT (2016) define al estrés como una respuesta tanto emocional como física, que es consecuencia de la inestabilidad entre las exigencias y la capacidad del individuo. De esta manera se puede señalar que el estrés está relacionado con el trabajo ya que, para enfrentar las exigencias, en este caso laborales, la persona debe poner en práctica sus recursos de acuerdo a lo que la cultura organizativa de la empresa impone.

En México, el Instituto Nacional de Salud Pública (2020) ante las pesquisas realizadas por la Organización Mundial de la Salud, indica que el estrés laboral debe ser reconocido como un grupo de reacciones psicológicas, cognitivas, emocionales y conductuales generadas por las demandas a nivel profesional y laboral que superan los conocimientos y destrezas del trabajador.

Así mismo, el INSP (2020) tomando datos de la OIT, indica que esta institución había reconocido que el estrés puede originar angustia, depresión e inclusive el suicidio. Un estudio realizado señala un incremento de suicidios en nueve de 10 países europeos durante los años 2007 – 2009, generando una crisis y recesión que puso en evidencia la situación económica en Europa.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2015) manifiesta que el estrés es uno de los trastornos que causan preocupación en la seguridad y salud laboral en un 80% de las empresas europeas, ya que ocasiona la pérdida de jornadas de trabajo y menos de un tercio de los centros laborales establecen disposiciones y procedimientos para plantear el tema de estrés con relación a la actividad laboral.

Sobre los riesgos psicosociales, Schaufeli y Salanova (2002, citados en Pujol y Arraigada, 2017) refieren que los riesgos psicosociales no sólo emergen de la presencia de demandas laborales excesivas, sino que, también surgen cuando los recursos laborales disponibles para enfrentarlas son percibidos como insuficientes.

Así mismo, el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (Bobadilla et. al., 2018) distinguen tres condiciones de riesgo psicosocial en el trabajo, la primera, intralaboral, se refiere a aquellas características que están relacionadas con la gestión interna y condiciones laborales; la segunda, denominada extralaboral, son las que están ligadas al medioambiente y entorno social del colaborador fuera de la organización; y la tercera, individual está referida a las características propias del trabajador: personalidad, edad, estado civil, entre otras particularidades individuales.

En América latina, Colombia, Güilgüiruca et al., (2015, citado por Muñoz et.al., 2018), expresan que varias de las consecuencias del riesgo psicosocial están

generada por el estrés, en consecuencia, sus síntomas son constantes, manifestándose en cuadros de irritabilidad hasta la depresión y generalmente concurren en cansancio físico y mental, lo que a su vez acarrea una baja productividad que afecta el desempeño y confort laboral.

Por otra parte, en Venezuela, en un estudio elaborado por Vásquez y Vilorio (2020), respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales al personal docente, administrativo y obrero mediante el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, hallaron que la dimensión doble presencia (preocupaciones familiares a la par de las laborales) y la estima impactan en un 58% cada una, las exigencias psicológicas en un 54,3% y la inseguridad en el trabajo en un 34,5%, siendo estas dimensiones las de mayor riesgo psicosocial según la percepción de cada uno de los que participaron en el estudio.

En el Perú, según el Plan de Salud (2020-2021) se implementaron diversas estrategias para afrontar la pandemia, entre ellas el apoyo psicosocial a través de las líneas telefónicas, donde se atendieron entre el periodo del 8 abril al 14 de mayo del año 2020, 24 802 llamadas, con un promedio de 657 llamadas diarias; siendo el 53% de mujeres y el 47% de hombres. Por otro lado, respecto a los motivos de las llamadas, el 82.35% correspondió a orientación por estrés, el 12.68% fue por síntomas ansiosos y depresivos, el 2.10% por síntomas y/o diagnóstico psiquiátrico, el 1.52% por conflictos, y el 1.30% por otros motivos. Con relación al estrés, las principales preocupaciones como motivo de consulta fueron el temor a contagiarse y el contagio a la familia, desconsuelo por la pérdida de sus parientes, la inestabilidad laboral y económica y los medios para el acceso a tratamientos especializados y pruebas de descarte, señalando que estos últimos generan mayor ansiedad.

En el plano local, una universidad de la región de Ica, objeto de nuestro estudio, se pudo observar que ante el aumento de la casuística de COVID – 19 en la región de Ica, se tomó como medida alternativa laboral el teletrabajo, ante dicha disposición se produjo un incremento laboral dificultando las funciones, lo que generó consecuencias en la salud de los trabajadores afectando el estado tanto físico como psicológico de las personas.

En el ámbito laboral, el estrés se asocia con los riesgos psicosociales, especialmente cuando la empresa no cuenta con una eficiente organización, inadecuadas condiciones de empleo y ambientes sociales negativos, y en este caso en el que las situaciones externas, como la crisis sanitaria, pueden tener influencia en el desempeño y satisfacción laboral del trabajador.

El estrés laboral, también es causante de varios problemas en el comportamiento, entre ellos el incremento en las adicciones, el sedentarismo, y las alteraciones de sueño, ante ello Mc Ewen (2020) refiere que frente a los efectos del estrés las personas padecen un impacto en su integridad física o psicológica, siendo la consecuencia una respuesta fisiológica y/o conductual.

Por otro lado, se ha demostrado que existe un vínculo entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en distintas investigaciones, por ejemplo Albán et al (2019) hallaron en sus investigaciones que los trabajadores perciben que el estrés se produce por la exigencia en el trabajo (89%), las condiciones del ambiente laboral (74 %); el rol laboral - desarrollo de la carrera (73%); y el contenido - características de la carrera (71%), también observó sobre el estrés y sus síntomas, que los fisiológicos tienden a presentarse en un nivel alto (51%), concluyó que los factores psicosociales tienen incidencia directa en la aparición de este trastorno. Bravo (2020) halló que los riesgos psicosociales inciden en un 73% en el estrés laboral de un conjunto de trabajadores de servicios logísticos, así como también influye en el clima, estructura y territorio organizacional, la influencia del líder, falta de apoyo y cohesión del equipo y el uso tecnología. Por lo expuesto en los párrafos anteriores se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020?

El presente trabajo se justifica a nivel teórico, práctico y metodológico. A nivel teórico, permite dar a conocer información actualizada sobre el vínculo entre estrés laboral y riesgos psicosociales, lo que permitirá reflexionar sobre la problemática y proponer futuras investigaciones.

A nivel práctico, brinda datos para realizar prevención o intervención en la salud mental de los trabajadores, mediante el planteamiento de estrategias de afrontamiento que disminuyan el estrés laboral.

A nivel metodológico, en este estudio se aplicaron dos instrumentos que pueden ser utilizados en futuras investigaciones o como parte de las evaluaciones periódicas programadas por las áreas de salud ocupacional de las empresas.

Por lo tanto, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Siendo los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión orgánica y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Establecer la relación entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Determinar la relación entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.

Así mismo se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión orgánica y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional se hallaron las siguientes investigaciones:

Torres (2020) en su investigación evaluó la fatiga laboral debida al teletrabajo, en un grupo de 18 docentes de una unidad educativa durante la emergencia sanitaria por COVID-19. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva con diseño no experimental-transversal, aplicó el Test de Yoshitake. Los resultados evidenciaron que el 61% de los docentes presentó fatiga, de estos un 50% presentó fatiga general y un 11% fatiga mental, siendo las más afectadas las mujeres (9 docentes). Se recomendó la necesidad de implementar un plan de prevención para disminuir los niveles de riesgo y afecciones en la salud de los profesores.

Moreno y Ríos (2019) tuvieron como objetivo identificar las causas de riesgo psicosocial intra y extralaborales y su asociación con el estrés, en 45 trabajadores de un hospital de primer nivel de un municipio de Antioquia, en el año 2019. El método usado fue cuantitativo, descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal. Como resultado se obtuvo que los trabajadores, presentaron un nivel de riesgo psicosocial intralaboral global alto y extralaboral bajo. El autor concluyó que los colaboradores evaluados estuvieron expuestos a un nivel de riesgo psicosocial alto, presentando diversas sintomatologías relacionadas con el estrés. Se recomendó trabajar programas de prevención con el fin de garantizar entornos de trabajo saludables.

Unda, et.al. (2019) en su estudio, evaluó los agentes de riesgo psicosocial y estrés laboral asociados a la ansiedad y depresión, a nivel psicosomático, en 100 trabajadores mexicanos de telemarketing (call center). Su investigación fue enfoque cuantitativo, alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se halló que el 18% de trabajadores reportó alta demanda, un 36% bajo control y un 30% nivel alto de estrés laboral. Se encontró que una supervisión rigurosa resulta un riesgo asociado a síntomas depresivos, y que el estrés laboral está asociado a psico somatización, ansiedad y depresión. Halló asociaciones significativas positivas entre tensión laboral, supervisión controladora, síntomas psicosomáticos, depresión y ansiedad, así como asociación negativa con el apoyo de jefes y compañeros. El autor recomendó la implementación de planes

preventivos de estrés laboral y para la adopción de decisiones por parte de los trabajadores.

A nivel nacional, se tomaron en cuenta como referentes del estudio a las siguientes pesquisas:

Chávez (2020) investigó la relación entre el estrés laboral y las causas de riesgo psicosocial en 67 médicos y profesionales de salud del Hospital San Bartolomé. Su estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental-transversal. Tuvo como resultado que un 91% de los trabajadores percibió riesgo psicosocial en un nivel medio; las exigencias laborales y la remuneración de rendimiento alcanzaron una percepción de nivel de riesgo alto (49.3% y 61.2%). El 74.6% y 25.4% de los colaboradores presentaron un nivel bajo y medio de estrés. Se halló relación entre el estrés y las dimensiones contenido y características de la tarea, carga de trabajo, aspectos organizacionales e interacción social.

Gallegos (2019) tuvo la intención de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la autoeficacia profesional en 83 administrativos de una universidad privada de Lima; es una investigación correlacional de tipo cuantitativo no experimental, transaccional. Resultado que no se encontró correlación entre dichas variables. De esta manera se concluyó que el personal administrativo es capaz de afrontar los cambios producidos por la reforma universitaria y que las variables estudiadas no representan un factor que determine el rendimiento laboral.

Por su parte, Quispe (2019) intentó determinar entre el estrés laboral, los riesgos psicosociales y otras variables como la edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, remuneración, ocupación, tipo de contrato, tiempo de servicio y contar con otro trabajo, en 70 colaboradores de un instituto pedagógico en Arequipa. El método fue cuantitativo, de enfoque correlacional, no experimental-transversal. Se encontró en general que el 52,86% de colaboradores presentaron estrés en un nivel medio, un 47,14 % en nivel bajo. Sobre el estrés y la edad, el 61,11% de colaboradores menores de 50 años revelaron estrés en un nivel medio; en cuanto al estrés y el sexo, el 53,66% de mujeres presentaron estrés en nivel medio. Sobre el estado civil, el 61,36% de personas casadas tuvo estrés en nivel medio; en el caso del número de hijos, los que cuentan con dos hijos a más, o sea el 55% manifestó tener

estrés en un nivel medio. Según el tipo de contrato, el 56,86 % del personal contratado informó estrés en un nivel medio. En cuanto a la remuneración, el 69,57 % de colaboradores con remuneración menor a 1600 Nuevos soles, expresó un estrés en un nivel medio. El 55,56% de trabajadores que trabajan en otra institución a la par, presentaron estrés en nivel medio. En general, el 63% presentó riesgo psicosocial alto, así como la dimensión compensaciones (65%). Se concluyó que los factores vinculados al estrés laboral fueron el riesgo psicosocial, el monto de remuneración y la compensación.

Tacca (2019), en su estudio tuvo como objetivo conocer el vínculo entre el estrés percibido y los factores de riesgos psicosociales en 117 maestros universitarios. El método fue cuantitativo, el enfoque correlacional, el diseño no experimental transversal. Encontró que el estrés percibido está asociado de manera positiva con dimensiones como la exigencia psicológica, trabajo activo, compensación y doble presencia; también halló una asociación negativa entre el estrés y el apoyo social. Las puntuaciones evidencian que los profesores contratados tienen niveles altos de estrés experimentados con cansancio, insomnio, dolores de cabeza, pobre concentración y fluctuaciones en el apetito.

La investigación de Gamarra (2018) presentó como propósito determinar el grado de asociación entre estrés laboral y el desempeño de 42 docentes del nivel primario, de varias instituciones educativas en una provincia de Cuzco. La investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Se halló correlación significativa negativa entre Estrés Laboral y Desempeño Docente, que significa que cuando existe un mayor nivel de estrés laboral, el nivel de desempeño docente es menor.

Rodríguez (2018) investigó la relación entre las causas de riesgos psicosocial y de satisfacción laboral en 130 colaboradores administrativos de un municipio en Cayma. El método fue cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental transversal. Los resultados revelaron que existe una correlación inversa entre ambos factores (psicosociales y de satisfacción).

El estudio de investigación de Albinagorta (2019), tuvo como propósito hallar la asociación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en 130 trabajadores de

la Corte Superior de Justicia en Huaura. La metodología de estudio fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental transversal. Encontró que el 93% manifestó un estrés moderado y alto, un 77% consideró que realizan un trabajo de equipo bajo y moderado. También se demostró que los colaboradores que señalaron estrés laboral no trabajan en equipo (51% frente al 3% que si lo realiza). El autor concluyó que existe una relación inversa y moderada entre las variables.

Sobre el marco teórico que sustenta el estudio, la revisión documental hallada proporciona la siguiente información:

En cuanto a la definición del Estrés, se indica que el estrés se observa “cuando un individuo presenta tensión continua, que supera sus fuerzas, significa que el estresado se halla al borde del cansancio, acumula un constante sobreesfuerzo, así como tensión intelectual y/o emocional” (Rojas, 2014; citado en Curipaco, 2018, p. 2). Por ello, se puede constatar que, ante un contexto amenazante, si la persona posee los recursos necesarios podrá hacer frente y reducir el estrés. Sin embargo, si la tensión es constante y socava las fuerzas del ser humano hasta el hastío, esta sobrecarga tiene repercusiones en lo cognitivo y en lo emotivo, saturándolo hasta el punto del agobio o estrés.

Así mismo, Valera et al (2011; citados en Cupiraco, 2018a) sostienen que, según las respuestas al estrés, estas se clasifican en: a) respuestas del sistema cognitivo, b) las respuestas del sistema fisiológico; y c) respuestas del sistema motor.

La respuesta a un cuadro de estrés en el entorno laboral, presenta características en el aspecto cognitivo como la incertidumbre, preocupación constante, sentimiento de angustia, falta de concentración.

En el aspecto fisiológico se observan problemas al comer los alimentos, sensación de vómito, escalofríos y mucha tensión; por último, en el aspecto motor es frecuente el tartamudeo o complicación para expresarse y además conductas continuas como deseos de llorar, beber, etc.

El Acuerdo del Marco Europeo (2015) señala que el estrés está ligado al trabajo y recae en el individuo ante su incapacidad para el manejo de la tensión a corto plazo; se presentan complicaciones y dificultades para resistir ante la exposición continua de presión intensa. Cada sujeto reacciona de forma particular a similares situaciones, incluso un mismo sujeto puede reaccionar de forma distinta a una situación similar en diferentes momentos de su vida, se afirma que el estrés en sí, no se considera como enfermedad, pero una prolongada exposición tiende a disminuir la eficacia laboral y ocasionar problemas en la salud.

En lo que a las etapas del estrés se refiere, Selye (citado en Briones, 2019, p. 12) respecto al desarrollo del Síndrome de Adaptación General, sostiene que comprende tres etapas: a) alarma, cada sujeto busca mecanismos para afrontar una amenaza. Se produce una reducción inicial de la resistencia del organismo en función del factor amenazador seguido por una recuperación del equilibrio a medida que se emplean estrategias defensivas. En esta fase el organismo va movilizand sus propios recursos y al activar el sistema simpático aparecen los síntomas siguientes: aumento de la presión arterial, incremento de la frecuencia cardíaca, incremento de la secreción de algunas hormonas, etc. b) resistencia, en esta etapa el organismo se esmera por afrontar la presión, busca adaptarse al estresor, va disminuyendo la activación fisiológica pero aún se mantiene sobre los niveles normales.

Si se prolonga, la capacidad de resistencia se va debilitando, el individuo empieza a ponerse vulnerable, a presentar problemas de salud (úlceras, asma, hipertensión, etc.), también se observan señales de trastornos psicosomáticos y se crean estrategias para hacer frente el estrés. En la etapa de c) agotamiento, en el intento de afrontar la presión, ésta falla, produciéndose un debilitamiento paulatino de la capacidad de defensa, haciéndose más susceptible y vulnerable a la enfermedad, originando que el sujeto pierda su salud e inclusive muera. Los recursos con que cuenta el cuerpo se van agotando y se reducen las hormonas para el estrés.

Sobre el Estrés Laboral se han hallado diversas definiciones, desde la perspectiva de la OMS (2004) es "la reacción que puede tener un sujeto ante

exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que lo ponen a prueba para enfrentar la situación” (citado en García y Gil 2016, p.9). McGrath y Altman (1970; citados en Osorio y Cárdenas, 2017) consideran al estrés como un “desequilibrio entre la demanda y la capacidad para responder”. Es evidente que cualquier persona que se encuentra en agobio constante ante lo exigente que puede ser lograr las metas trazadas por la empresa, sumado al poco conocimiento o deficiente destreza que tiene para superar estos desafíos o demandas, va a desencadenar un desequilibrio emocional ocasionado por espacios estresantes.

Por otro lado, el Acuerdo Europeo se refiere al estrés laboral como un estado que se acompaña de disfunciones de tipo físico, psicológico o social, como resultado de la incapacidad de los colaboradores sometidos a una presión intensa para cumplir con las exigencias por una falta de recursos de índole personal. Los trabajadores que soportan una carga acumulada de estresores que superan su umbral óptimo de adaptación, tienen como consecuencia en su organismo la manifestación de señales de agotamiento. Chivita, et. al. (2017).

Con relación a la tipología del estrés laboral, de acuerdo a Echeverría, (2016; citado en Bastidas, 2020), se hallan dos tipos:

Eustress (positivo): es cuando el organismo reacciona de manera eficaz y positiva al estrés para afrontar nuevas experiencias que necesitan mayor concentración. Existe un estado de alerta, pero no es forzado de manera desmedida. Este tipo es de mucho beneficio debido a que motiva y aumenta la capacidad y productividad.

Distress (negativo): es producido cuando las experiencias estresantes superan al individuo o cuando se va repitiendo de forma constante y prolongada. Esta clase de estrés daña al organismo y va reduciendo nuestra capacidad laboral, por lo que es conveniente aprender a confrontarlo.

En consecuencia, se puede afirmar que si el estrés laboral negativo no tiene una solución a tiempo puede llegar a tener efectos nocivos en el colaborador. Ante un estímulo externo las personas responden con una reacción, esta puede ser

positiva o negativa, las reacciones negativas constantes pueden llegar a afectar al organismo y su vida cotidiana (Llanillo y Eustolia, 2016, citado en Angulo y Cruz, 2020).

En cuanto a la variable Riesgos Psicosociales, Moreno (2011) la define como "situaciones laborales que tienen una probabilidad alta de dañar de manera grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (citado en Camacho y Mayorga, 2017, p. 7). Por su parte, Gómez, et al (2014) explican que no es un conflicto simple similar a los que ocurren en cualquier relación, por el contrario, se origina en factores que pueden desatar experiencias con altas probabilidades de ocasionar efectos desfavorables en la salud del colaborador, cuya repercusión final también se verá afectada en la organización. Son situaciones de índole laboral que tienen una alta repercusión, ya que su aumento afecta la salud de los trabajadores en su totalidad, es decir es el aspecto físico social y mental.

Según lo señalado por los autores, este riesgo psicosocial se evidencia en situaciones relacionadas a la interacción con los pares, con el entorno, con la organización cuya complejidad es difícil de comprender, ya que cada uno trae consigo una serie de experiencias y percepciones que condicionan su reacción, lo que ellos denominan factores psicosociales.

Los factores psicosociales para la OIT (1986) tienen características complejas y poco fáciles de comprender, ya que implican un conjunto de percepciones y experiencias del colaborador (como se cita en Camacho y Mayorga, 2017) referidas a las diversas interrelaciones en el trabajo, la satisfacción laboral, el medio o clima, las condiciones organizacionales.

Por otro lado, las destrezas del individuo, sus necesidades, sus características culturales y la situación personal externa al trabajo, lo que, a través de percepciones y experiencias, suele tener influencia en la salud, la productividad y la satisfacción en el entorno laboral.

Se mencionan dos componentes que determinan el desarrollo del riesgo psicosocial: a) factores organizacionales, estos comprenden i) la política y filosofía organizacionales respecto a la conexión trabajo-familia, la administración de

recursos humanos, la política de seguridad, ocupacional y de salubridad, la responsabilidad social de la organización y las tácticas empresariales; ii) cultura de la organización referida a políticas de relación laboral entre los miembros, información organizativa, comunicación y justicia, supervisión y buen liderazgo; y iii) relaciones industriales como la representación sindical, los convenios colectivos, el clima laboral, etc. b) factores laborales compuesto por i) las condiciones para el empleo: tipos de contratos, remuneración y proyecciones de trabajo; ii) el diseño del puesto: trabajo individual, grupal, en equipo, la rotación de puestos; y iii) la calidad en el trabajo como el uso de destrezas laborales, demanda laboral, capacidad para el control, autonomía, seguridad física en el ámbito laboral, el soporte social y tiempos de trabajo. Estos factores tienen injerencia en los colaboradores, pues tienen gran impacto en la vida familiar, laboral y social de los mismos.

Se puede mencionar que el estrés laboral es un fenómeno en auge, investigado dada la coyuntura global actual, por lo que se han vuelto a revisar diversos modelos teóricos que lo explican, por ello en este estudio se considera la propuesta de Lazarus y Folkman (1986), autores de la Teoría Transaccional, quienes afirmaron que el estrés se origina en la percepción e interpretación de cada individuo frente a los acontecimientos ocurridos en el ambiente exterior. Además, señalan que, esta percepción va a depender del entorno en que el sujeto se desenvuelve. Asimismo, (Selye, 1975) contempla con mucha claridad que el estrés “perjudicante” o “desagradable” es producida la carga laboral no asimilable debido a las inadecuadas condiciones produciendo un desequilibrio fisiológico y psicológico y por efecto al surgimiento de enfermedades psicosomáticas (como se cita en Bernal y Yarlaque, 2018).

El modelo Demanda Control de Karasek describe que la ocurrencia del estrés se debe a dos aspectos que se dan en el campo de trabajo. El primero refiere que el estrés es generado cuando se presenta excesiva demanda impuesta al colaborador, ya sea física o psicológica.

El segundo aspecto indica que el estrés laboral se manifiesta cuando el individuo tiene poca participación dentro de la organización, donde no cuenta con la libertad para tomar decisiones ni poder emplear sus habilidades (Sánchez, 2011).

El paradigma de Esfuerzo y Recompensa de Siegrist menciona que el estrés laboral surge cuando la persona se esmera en lograr niveles altos dentro de su trabajo, pero no obtiene la recompensa debida, es mínima y no acorde al trabajo ejecutado. Toma en cuenta tres variables: esfuerzo extrínseco, referido al esfuerzo y obligación que tiene el trabajador; esfuerzo intrínseco, centrado en la motivación de sujeto; y la recompensa que es la remuneración que tiene la persona por su trabajo, pueden ser beneficios laborales, incremento salarial, crecimiento profesional, reconocimientos, entre otros (Mansilla, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo ya que los datos han sido interpretados de manera numérica y mediante estadísticos, para poder observar el comportamiento de las variables. El alcance es descriptivo - correlacional, porque busca describir los eventos y a la vez vincula las variables para poder tener una perspectiva más amplia sobre la problemática estudiada. El diseño es no experimental, pues no se manipula la variable y de corte transversal, pues los datos han sido recolectados en un momento determinado y por única vez (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estrés Laboral

Definición conceptual: Es la reacción de un individuo a las interacciones que tiene con su ambiente de trabajo y sus características, el que es percibido como moralmente amenazante, emocional y físicamente, esta reacción es mediada por las diferencias individuales y acciones psicológicas (Gallegos, 2019).

Definición operacional: La variable será medida mediante la escala de Estrés Laboral de Curibancoy y Medina (2008) que consta de 24 ítems, el cual está conformado por las siguientes dimensiones: operacional, emocional y conductual, mediante una escala Likert.

Indicadores: fatiga corporal, dolor de cabeza, problemas de digestión, somnolencia, sudoración de manos y cuerpo, agotamiento extremo, cansancio de los ojos, morderse las uñas, sentimientos de depresión, ansiedad, problemas de concentración, sentimiento de agresividad o irritabilidad, aislamiento de los demás, desgano para realizar las labores universitarias, aumento o reducción del consumo de alimentos.

Escala de medición: Utiliza una escala ordinal y categórica.

Variable: Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Los diversos contextos en los que se desarrolla una condición laboral, pueden presentar diversas situaciones que atentan contra la salud y el confort del trabajador, siendo desfavorables. A pesar de ello, también pueden contribuir de manera positiva si fomentan el crecimiento personal de los colaboradores dentro de la organización (Pando et al, 2016).

Definición operacional: La variable será medida mediante el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) que consta de 20 ítems y que comprende cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, mediante una escala tipo Likert.

Indicadores: exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos, sentido del trabajo, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones, calidad del liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, reconocimiento, preocupación por tareas domésticas, carga de tareas domesticas

Escala de medición: Utiliza una escala ordinal y categórica.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población o universo considerada para el estudio es de 55 colaboradores de la facultad de educación de la Universidad SLG Ica, conformada por ambos sexos, cuya condición laboral es nombrada o contratada, es decir por el conjunto de todos los individuos que cumplen una serie de características. Se tuvo acceso a la población en su totalidad por lo que no fue necesaria la extracción de una muestra ni métodos de muestreo. Se debe recordar que la muestra son los elementos de la población plausibles de ser elegidos (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de Inclusión

- Personal docente y personal administrativo de ambos sexos y condición laboral, que pertenecen a la facultad y que laboraron durante la pandemia.

Criterios de exclusión

- Personal docente y personal administrativo de ambos sexos y condición laboral que no pertenecen a la facultad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se usó la técnica de la encuesta para la recopilación de información, esta es un conjunto de procedimientos usados para la recolección de datos que serán analizados mediante estadísticos y que consiste en una lista de preguntas estructuradas con anticipación.

Instrumento: El instrumento usado es el cuestionario, el que se compone de preguntas que van a recoger información sobre la variable a medir (Hernández y Mendoza, 2018).

Ficha Técnica del Instrumento que mide Estrés Laboral

Reseña histórica: La escala de medición del estrés laboral fue diseñada por Curibancoy y Medina (2008), mide tres dimensiones: orgánica, emocional y conductual.

Consigna de aplicación: Este cuestionario tiene como finalidad recoger información Se solicita al evaluado que lea las afirmaciones señaladas y que en el margen derecho marque el casillero que corresponde a su parecer.

Propiedades psicométricas en la adaptación peruana: Fue adaptada por Albinagorta (2019), mediante una prueba piloto aplicada a 30 colaboradores del poder judicial, fue validada nuevamente por juicios de expertos. Obtuvo una confiabilidad de 0,849 8 alfa de Cronbach.

Ficha Técnica del Instrumento que mide Riesgos Psicosociales

Reseña histórica: El cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) fue diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca. Fue adaptado al castellano por Moncada et al en 2005, en una muestra de 859 pobladores de Navarra, España. Tomando el nombre de ISTAS 21 (COPSOQ) versión corta. Fue adaptado en Lima, Perú por Abanto (2018), quedando compuesto por 20 ítems, distribuidos en cinco dimensiones. Fue aplicado en una muestra de 50 enfermeras.

Consigna de aplicación: tiene como propósito el recojo de la información del cuestionario que mide riesgos psicosociales, es decir las condiciones de trabajo que pueden significar un riesgo para la salud por lo que debe responder conforme a una escala de Likert de 5 niveles.

Propiedades psicométricas originales: Evalúa 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo, doble presencia. La confiabilidad alfa de Cronbach fluctúa entre 0,65 y 0,97 para las subescalas o dimensiones.

Propiedades psicométricas en la adaptación peruana: Abanto (2018) obtuvo validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos, arrojó un análisis de confiabilidad de 0,857. Farfán (2019) revalidó la prueba mediante juicio de expertos. El análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente de 0,883 (alfa de Cronbach).

3.5. Procedimientos

Para la investigación se seleccionó a todos los sujetos de la población de estudio, se realizó la aplicación del instrumento con el permiso respectivo y consentimiento informado de cada trabajador. Ante el contexto de aislamiento social se procedió a recolectar de manera virtual la información mediante cuestionarios de google forms. Se organizaron los datos recolectados en una base, se realizó el análisis correspondiente, se crearon tablas y figuras para la presentación de resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos de la información recopilada, estos fueron ingresados a una base de datos, se utilizó Excel y el SPSS, se obtuvieron datos descriptivos y correlacionales.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la parte ética, se tomó en cuenta la normativa establecida:

Se brindó información requerida a todos los participantes del estudio respecto a la investigación a realizarse. Así mismo se aplicó el principio de confidencialidad y privacidad para los encuestados y no ser identificados manteniendo en total reserva la participación de las personas en la investigación.

En cuanto a los principios en la investigación se actuó de acuerdo al código de ética y deontológico y el Colegio Profesional de Psicología del Perú donde señala el artículo III, art. 23 y art. 24. en el desarrollo de la investigación se orientó a los participantes a la aplicación del consentimiento informado. Así mismo se mantuvo el cuidado a la exposición de los participantes ante la invasión a la privacidad.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se describen los resultados obtenidos de la medición de las variables y sus dimensiones de acuerdo a los objetivos planteados habiendo reportado los siguientes hallazgos con la aplicación de la estadística descriptiva:

Tabla 1

Relación entre las variables estrés laboral y riesgos psicosociales

	Rho de Spearman	Riesgos psicosociales
Estrés laboral	Coefficiente correlación	,983**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

El valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,983; por lo que se determina que el estrés laboral se correlaciona de manera significativa con los riesgos psicosociales. El valor de la relación resulto positivo por lo que se deduce que frente a la presencia de estrés laboral le corresponden niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante ausencia de estrés laboral le corresponde bajos niveles de riesgos psicosociales en los colaboradores de una Universidad de la Región de Ica.

Por lo tanto:

Existe relación significativa entre estrés laboral y riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.

Tabla 2*Resultados de las dimensiones de estrés laboral*

	Orgánica		Emocional		Conductual	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Ausencia de estrés	50	90.9	55	100.0	44	80.0
Presencia parcial de estrés	4	7.3	0	0.0	11	20.0
Presencia de estrés	1	1.8	0	0.0	0	0.0
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0

De acuerdo a los resultados obtenidos referente a la dimensión orgánica del estrés laboral podemos decir que el 90,9% de los trabajadores señalan que existe ausencia de estrés, en tanto que el 7,3% afirma la presencia parcial de estrés y solo el 1,8% considera que existe presencia de estrés. Así mismo referente a los resultados de la dimensión emocional del estrés laboral el 100% de los trabajadores señalan que existe ausencia de estrés en la dimensión emocional. De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión conductual del estrés laboral, el 80% de los colaboradores señalan que existe ausencia de estrés, el 20% afirma la presencia parcial de estrés.

Tabla 3*Resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales*

	Exigencias Psicológicas		Control sobre el Trabajo		Apoyo Social		Compensaciones del Trabajo		Doble Presencia	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	6	10,9	2	3,6	2	3,6	11	20,0	53	96,4
Regular	42	76,4	34	61,8	40	72,7	36	65,5	2	3,6
Alto	7	12,7	19	34,5	13	23,6	8	14,5	0	0,0
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0	55	100.0

En base a los resultados obtenidos se puede señalar que la dimensión exigencias psicológicas el 10,9% de los trabajadores presenta una baja presencia en tanto que el 76,4% afirma la presencia regular de exigencias psicológicas y el 12,7% considera una presencia alta de exigencias psicológicas. En cuanto a los resultados en relación a la dimensión control sobre el trabajo el 3,6% de los trabajadores lo considera en niveles bajos el 61,8% afirma que existen niveles regulares de control sobre el trabajo y el 34,5% señala un alto control sobre el trabajo. De acuerdo a los resultados referentes a la dimensión apoyo social, el 3,6% de los trabajadores considera en niveles bajos, mientras que el 72,7% afirma que existen niveles regulares de apoyo social y el 23,6% señala un alto apoyo social. Con respecto a la dimensión compensaciones del trabajo el 20% de los trabajadores lo considera en niveles bajos, mientras que el 65,5% afirma que existen niveles regulares de compensaciones del trabajo y el 14,5% señala la presencia alta de compensaciones del trabajo. Para la dimensión doble presencia se obtuvo el 96,4% de los trabajadores lo considera en niveles bajos, mientras que el 3,6% señala una puntuación regular.

Tabla 4

Relación entre la dimensión orgánica y riesgos psicosociales

	Rho de Spearman	Riesgos psicosociales
Orgánica	Coefficiente correlación	,977**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

El valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,977; por lo que se determina que la dimensión orgánica del estrés laboral se relaciona de manera significativa con los riesgos psicosociales en una Universidad de la Región de Ica. El valor de la relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que ante la presencia de la dimensión orgánica del estrés laboral le corresponde niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante ausencia de la dimensión orgánica del estrés laboral le corresponde bajos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Por lo tanto:

Existe relación significativa entre la dimensión orgánica y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Tabla 5

Relación entre dimensión emocional y riesgos psicosociales

	Rho de Spearman	Riesgos psicosociales
Emocional	Coefficiente correlación	,929**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

El valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,929; por lo que se determina que la dimensión emocional del estrés laboral se relaciona de manera significativa con los riesgos psicosociales de una Universidad de la Región de Ica. También, el valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que a presencia de la dimensión emocional del estrés laboral le corresponde niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante ausencia de la dimensión emocional del estrés laboral le corresponde bajos niveles de riesgos psicosociales en los colaboradores de una Universidad de la Región de Ica.

Por lo tanto:

Existe relación significativa entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Tabla 6*Relación entre dimensión conductual y riesgos psicosociales*

	Rho de Spearman	Riesgos psicosociales
Conductual	Coeficiente correlación	,980**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

El valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,980; por lo que se determina que la dimensión conductual del estrés laboral se relaciona de manera significativa con los riesgos psicosociales de una Universidad de la Región de Ica. También, el valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que a presencia de la dimensión conductual del estrés laboral le corresponde niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante ausencia de la dimensión conductual del estrés laboral le corresponde bajos niveles de riesgos psicosociales en los colaboradores de una Universidad de la Región de Ica.

Por lo tanto:

Existe relación significativa entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos a continuación se contrastarán los objetivos planteados con investigaciones similares y teorías planteadas por autores citados en el presente estudio. Así mismo se planteó el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

En cuanto al objetivo general se obtuvo una relación significativa entre estrés laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020; tal como se observa en los resultados que arroja la prueba estadística de rho de Spearman de ,977. Lo cual refiere que a mayor nivel de estrés mayor presencia de riesgos psicosociales, lo cual afectaría el desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

Estos datos confirman lo planteado por Tacca (2019), cuyos resultados mostraron que el estrés se vincula con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente y que el personal contratado, presentaron mayores niveles de estrés con síntomas como el cansancio, insomnio, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. En esa dirección, Moreno y Ríos (2019) en su estudio de investigación precisan que los trabajadores, presentaron un nivel de riesgo psicosocial intralaboral global alto y extralaboral bajo.

Además, que los colaboradores evaluados están expuestos a un nivel de riesgo psicosocial alto, presentando diversas sintomatologías relacionadas con el estrés. Por su parte, Chávez (2020) demuestra que el 91% de trabajadores (entre médicos y profesionales de la salud) percibió riesgo psicosocial a nivel medio concluyendo que las inadecuadas áreas de trabajo elevan la carga laboral. Cabe rescatar la conclusión a la que llegó el estudio de Albinagorta (2019), el cual señala que los colaboradores que presentan estrés laboral trabajan menos en equipo (el 51% frente al 3% que si lo hace).

Estos aportes fundamentan lo expuesto por la OMS (2004) al referirse al estrés laboral y la reacción individual ante exigencias y presiones laborales que no

son congruentes con los conocimientos, capacidades y competencia para enfrentar la situación, y que la carga acumulada de estresores tiene repercusiones en el organismo manifestándose con señales de agotamiento Chivita, et.al.. (2017). Y que puede desencadenarse en riesgos psicosociales, ya que esta viene relacionada a situaciones laborales como las percepciones y experiencias del trabajador, la interacción con su ambiente laboral, las condiciones de la organización generando estrés. Así mismo, la demanda impuesta hacia el trabajador, ya sea física o psicológica produce dichas reacciones estresantes, además de la poca participación dentro de la empresa, donde no tiene la libertad para tomar decisiones ni poder utilizar sus habilidades (Sánchez, 2011).

Al respecto sobre el primer objetivo específico planteado se acepta la hipótesis propuesta donde se obtuvo una correlación significativa de ,977 entre la dimensión orgánica y el riesgo psicosociales, siendo una relación positiva donde podemos decir que a presencia de la dimensión orgánica del estrés laboral en los trabajadores corresponde niveles altos de riesgos psicosociales. Algo similar podemos encontrar en Moreno y Ríos (2019) en su estudio tuvo como objetivo la identificación de las causas de riesgos psicosociales intra y extralaborales y su asociación con el estrés, concluyo que los trabajadores evaluados estuvieron expuestos a un nivel de riesgo psicosocial alto donde se presentaron diversas sintomatologías relacionadas con el estrés.

Para Chávez (2020) encontró en la investigación la relación entre el estrés laboral y las causas de riesgos psicosociales donde resulto el 91% de los trabajadores percibió riesgo psicosocial en un nivel medio. Al respecto Rodríguez (2018) investigo las causas de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral donde se tomaron como resultados que existe una correlación inversa entre ambas variables Por otro lado se tomó en cuenta el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist donde menciona que el estrés laboral surge cuando la persona excede en cubrir las expectativas del empleador teniendo como resultado la insatisfacción y el rendimiento del personal, así mismo se expuso tres variables que tomando en cuenta para mejorar la calidad del rendimiento laboral.

Para el segundo objetivo específico planteado se acepta la hipótesis propuesta donde se obtuvo una correlación significativa de ,929 entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales donde se obtuvo una relación de manera significativa. Algo similar podemos tomar de Gamarra (2018) en la investigación tuvo como propósito determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño a 42 docentes, se halló correlación significativa negativa donde a nivel mayor de estrés laboral menor el desempeño. Para Valera et. al. (2011; citado en Cupiraco, 2018^a) sustenta que ante la respuesta de un cuadro de estrés en el entorno laboral impacta en el aspecto cognitivo en la falta de concentración y en el aspecto fisiológico alteración en la alimentación.

De la misma manera la investigación de Moreno y Ríos (2019) en su estudio tuvo como objetivo la identificación de las causas de riesgos psicosociales intra y extralaborales y su asociación con el estrés, concluyo que los trabajadores evaluados estuvieron expuestos a un nivel de riesgo psicosocial alto donde se presentaron diversas sintomatologías relacionadas con el estrés. Chávez (2020) demuestra que el 91% de trabajadores (entre médicos y profesionales de la salud) percibió riesgo psicosocial a nivel medio concluyendo que las inadecuadas áreas de trabajo elevan la carga laboral.

Cabe rescatar la conclusión a la que llegó el estudio de Albinagorta (2019), el cual señala que los colaboradores que presentan estrés laboral trabajan menos en equipo (el 51% frente al 3% que si lo hace). Al respecto para el tercer objetivo específico planteado se acepta la hipótesis propuesta donde se obtuvo una correlación significativa de ,980 entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales donde se obtuvo una relación de manera significativa. Tomando en cuenta Quispe (2019) en el estudio de determinar el estrés laboral, el 63% presento riesgos psicosociales alto, concluyo que los factores vinculados al estrés laboral fueron los riesgos psicosociales. Tacca (2019), cuyos resultados mostraron que el estrés se vincula con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente y que el personal contratado, presentaron mayores niveles de estrés con síntomas como el cansancio, insomnio, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. Para ello Mc Grath y Altman (1970; citados en Osorio y Cardenas, 2017) se consideró al estrés como el desequilibrio

entre la demanda y la capacidad que tiene la persona para responder ante las diversas situaciones. Esto quiere decir la persona sienta agobio ante las exigencias por no poder lograr sus expectativas laborales tomando como referencia el poco conocimiento para lograr superar las demandas impuestas teniendo como resultado un desequilibrio emocional el cual son ocasionados por situaciones estresantes.

Según los estudios de Moreno (2011) en cuanto a los riesgos psicosociales, lo define como situaciones laborales donde tienen la probabilidad de dañar la salud de los trabajadores. Gamarra (2018) en la investigación tuvo como propósito determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño a 42 docentes, se halló correlación significativa negativa donde a nivel mayor de estrés laboral menor el desempeño. tomó en cuenta el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist donde menciona que el estrés laboral surge cuando la persona excede en cubrir las expectativas del empleador teniendo como resultado la insatisfacción y el rendimiento del personal, así mismo se expuso tres variables que tomando en cuenta para mejorar la calidad del rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se ha determinado la relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020, según el valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,983. Este valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que ante el estrés laboral habrá niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante la ausencia de estrés laboral habrá bajos niveles de riesgos psicosociales de una Universidad de la Región de Ica.

Segunda. - Se ha determinado la relación entre la dimensión orgánica y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020, según el valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,977. El valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que ante la presencia de la dimensión orgánica del estrés laboral habrá niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante la ausencia de la dimensión orgánica del estrés laboral habrá bajos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Tercera. - Se ha determinado la relación entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020, según el valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,929. El valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple), por lo que se deduce que ante la presencia de la dimensión emocional del estrés laboral habrá niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante la ausencia de la dimensión emocional del estrés laboral habrá bajos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

Cuarta. - Se ha determinado la relación entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020, según el valor de correlación rho de Spearman obtenido es de ,980. El valor de relación resulto positivo (el coeficiente de correlación simple),

por lo que se deduce que ante la presencia de la dimensión conductual del estrés laboral habrá niveles altos de riesgos psicosociales en los trabajadores, por el contrario, ante la ausencia de la dimensión conductual del estrés laboral habrá bajos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica.

VII. RECOMENDACIONES

Se tomará en cuenta las siguientes recomendaciones:

Primera. - Tomando en cuenta los resultados del estudio podemos decir la vital importancia de afianzar mediante estrategias en estrés laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores, promoviendo un adecuado manejo de acciones ante un ambiente laboral amenazante a su salud y confort en la empresa.

Segunda. - Para la mejora de la productividad de los trabajadores es recomendable capacitar en actividades que promueva el manejo adecuado del estrés en al ámbito laboral, ya que es perjudicial el impacto en la salud mental.

Tercera. - Es recomendable coordinar la participación en las capacitaciones a los trabajadores para la mejora de su desenvolvimiento y el manejo de herramientas que permita regular situaciones ante la excesiva demanda atribuidas por el empleador.

Cuarta. - Promover un ambiente labores saludables que procure la mejora de los trabajadores ante los excedentes por cubrir las expectativas de los trabajadores teniendo como resultado la insatisfacción.

REFERENCIAS

- Agencia europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2015). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(1), 30-32. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157825492015000100010
- Albán, G., Fonseca, S., Raza, A. y Ayala, J. (2019). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador*. Universidad Central del Ecuador – Universidad Politécnica Estatal del Carchi. *HORIZONTES DE ENFERMERIA* N°9, pp.88 – 101. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835/992>
- Albinagorta, S. (2019). *Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3874>
- Angulo, I. y Cruz, R. (2020). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de San Martín, Tarapoto 2020*. Tesis de Grado de Bachiller en Ciencias Administrativas, Universidad Peruana Unión, Tarapoto. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3845/Irvin_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrio, JA., García, MR., Ruiz, I., y Arce, A. (2006). *El Estrés Como Respuesta*. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 1 (1), 37-48. [Fecha de Consulta 9 de Febrero de 2021]. ISSN: 0214-9877. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349832311003>
- Bastidas, L. (2020). *Estrés y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores multifuncionales de supercines de la ciudad de Quito, en el año 2018*. Universidad Tecnológica Indo américa. Modalidad Proyecto de Investigación. Quito: Ecuador. <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/1587/1/PROYECTO%20>

[DE%20INVESTIGACION%20BASTIDAS%20MORALES%20LUPE%20STEFANIA.pdf](#)

- Bernal, L. y Yarlaque, Y. (2018). *Condiciones Laborales y Estrés de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura*. Revista Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 7 (3): 46-50p. [file:///C:/Users/windows/Downloads/435-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1205-210-20190904.pdf](#)
- Blanco, M. (2003). *El estrés en el trabajo*. Revista Ciencia y Cultura, (12), 71-78. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207733232003000100008&lng=es&tlng=es.
- Bobadilla, C. et.al., (2018). *Identificación de factores de riesgos psicosocial en una clínica de alta complejidad*. Revista Scielo Psicología, Desde el Caribe, 35(2), 131-144. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Bravo, Y. (2020). *Riesgos Psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020*. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo. Lima. [file:///C:/Users/windows/Downloads/Bravo_CYM-SD%20\(1\).pdf](#)
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectivas organizacional, jurídica y social*. Revista Scielo. Prolegómenos vol.20 no.40 Bogotá July/Dec. 2017. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>.
- Chávez, J. (2020). *Factores de Riesgo Psicosocial Asociado al Estrés Laboral en Médicos y Personal Profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019*. Tesis de Doctorado en Medicina, Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%20PACHECO%20JUDITH%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chivita, B., Meza, I., Palacios, M. y Pereira, A. (2017). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo revisión literaria salud mental*. Universidad

Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/1615/1/SISTEMA%20DE%20GESTION%20SE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

Curipaco, C. (2018). *Estrés y Trabajo en Equipo de los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo 2018*. Tesis Grado de Doctor en Salud Pública. Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Huacho
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4033?show=full>

Documento Técnico: *Plan de Salud Mental* (en el contexto Covid-19- Perú, 2020-2021).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/811138/Plan_de_Salud_mental_.PDF

Gallegos, A. (2019). *Estrés Laboral y Autoeficiencia en el personal Administrativo de una Universidad Privada de Lima 2019*. Tesis grado académico Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. Universidad Ricardo Palma. Lima.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3132?show=full>

Gamarra, H. (2018). *El Estrés Laboral y sus Consecuencias en el Desempeño del Docente de Nivel Primario del Distrito de Mollepata - Anta –Cusco, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. y Gil, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona*, (19), 11-30. [Fecha de Consulta 3 de enero de 2021]. ISSN: 1560-6139. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147149810001>

Hernández, M.; Salanova, M. y Peiro, J. (2003). *El estrés Laboral ¿Un concepto cajón- de- Sastre?* Revista Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.)*. México Instituto Nacional de Salud Pública (2020). *Riesgos del estrés laboral para la salud*. Gobierno de México. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales y Psikopreben (2015). *Riesgos Psicosociales*. Euskadi. Eus. <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/serviciosasesoramiento/s94-conservi/es/>
- Moreno, A. y Ríos, L (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés en Trabajadores de una Institución de Salud de Antioquia, Colombia*. Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez Medellín, Colombia 2019. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14611/1/MorenoAna_2019_FactoresEstr%C3%A9sTrabajadores.pdf
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-1. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, J.B., y Báez, L.C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. (en línea)*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3c-e-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H.et. al. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. *Psicogente* vol21(40),532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>.
- Organismo Internacional del trabajo (2016) *Estrés en el Trabajo*. Suiza: Ginebra. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo 2020. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Suiza: Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo 2020. *El Trabajo a Domicilio: De la Invisibilidad al Trabajo Decente*. Suiza: Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_765898.pdf
- Ortiz, P. y Vásquez, E. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en los trabajadores del aeropuerto Mariscal Lamar de la ciudad de Cuenca – Ecuador*. Tesis optar el Título de Psicólogos Clínicos de la Universidad del Azuay, Cuenca.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9632/1/15265.pdf>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pujo, L. Arraigada. M. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos*. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>.
- Quispe, G. (2019). *Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa 2019*. Tesis en Maestro en Ciencias: Salud Ocupacional, Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10257>
- Rodríguez, E. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y factores de Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de La Municipalidad Distrital de Cayma – Arequipa – 2018*. Arequipa <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11474>
- Tacca, D., y Tacca, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del Covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020*. Tesis en Ingeniero y Salud Ocupacional, Universidad Internacional Sek, Ecuador: Quito. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Under, S., Nava, A.y Contreras, S. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en teleoperadoras asociado a síntomas psicósomáticos, ansiosos y depresivos*. Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM Vol. 9, No. 18, julio–diciembre, 2019, pp. 19-28 https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/rev_elec_psico/REP_18.pdf#page=19
- Weller, J. (2020) “*La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Título: Estrés Laboral y Riesgos psicosociales de los trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable (X)			Método		
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y Riesgos Psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión orgánicas y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Establecer la relación entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Determinar la relación entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre estrés laboral y Rasgos Psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación significativa entre la dimensión orgánica y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020 Existe relación significativa entre la dimensión emocional y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020 Existe relación significativa entre la dimensión conductual y los riesgos psicosociales de trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020</p>	<p>Estrés Laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Orgánicas</p>	<p>Ítems</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.</p>	<p>Escala de medición</p> <p>Nunca 1 A veces 2 Siempre 3</p>	<p>Nivel de rango</p> <p>Ausencia de estrés 24 a 40 Presencia parcial de estrés 41 a 56 Presencia de estrés 57 a 72</p>	
				<p>Emocional</p>	<p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.</p>			
			Variable (Y)			<p>Investigación de enfoque cuantitativo, Tipo de estudio básico, de Diseño descriptivo correlacional, diseño no experimental – transversal. Población: consta de 55 trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020. Muestreo: Probabilístico Técnica: Encuesta Instrumentos: Escala de Estrés Laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado por Albinagorta Sandra (2019), cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ)</p>		
			<p>Riesgos Psicosociales</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Exigencias Psicosociales</p>	<p>Ítems</p> <p>1-2-3 4-5</p>		<p>Escala de medición</p> <p>Siempre 5</p>	<p>Nivel de rango</p> <p>Mala 20 - 46 Regular 47 - 73 Buena 74 - 00</p>
				<p>Control sobre el Trabajo</p>	<p>6-7-8 9-10</p>			
				<p>Apoyo Social</p>	<p>11-12-13 14-15</p>		<p>Casi nunca 2</p>	
				<p>Compensaciones del Trabajo</p>	<p>16-17-18</p>			
				<p>Doble Presencia</p>	<p>19-20</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición	Nivel de rango
Estrés Laboral	El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabaja-dores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo" (Moreno y Báez, 2010, p. 50)	Esta variable será medida mediante Escala de Estrés Laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina, la cual está conformada por las siguientes dimensiones: Orgánica, Emocional, Conductual; está basado en 24 preguntas con opción de respuesta tipo Likert Nunca [1], A veces [2] , Siempre [3]	Dimensión Orgánica	<ul style="list-style-type: none"> Trastornos en el sueño. - Fatiga corporal - Dolor de cabeza. - Problemas de digestión. - Somnolencia o mayor necesidad de dormir. - Sudoración de manos y cuerpo - Agotamiento extremo. - Cansancio de los ojos 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Nunca 1 A veces 2 Siempre 3	Ordinal
			Dimensión emocional	<ul style="list-style-type: none"> -Morderse las uñas, frotarse. - Inquietud - Sentimientos de depresión - Ansiedad, angustia o desesperación. - Problemas de concentración - Sentimiento de agresividad o irritabilidad. - Intolerancia a otros. - Ideas agresivas. 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.		
			Dimensión conductual	<ul style="list-style-type: none"> -Conflictos o tendencias a polemizar o discutir. - Aislamiento de los demás. - Desgano para realizar las labores universitarias. - Aumento o reducción del consumo de alimentos. - Prefiero dar cuotas - Angustia por trabajos - Aburrimiento e incomodidad. - Falta de habilidades sociales. 	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.		

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel de rango
Riesgo Psicosociales	El riesgo psicosocial es para indicar los diversos contextos donde se desarrolla una condición laboral, ya que presenta capacidades para atender contra la salud y el confort del trabajador. Sin embargo también pueden contribuir de forma positiva, cuando es favorable, se fomenta el crecimiento personal, cuando es desfavorable se deteriora el confort y la salud de los mismos. Pando, et al. (2016)	Las valoraciones de esta variable está conformada por las siguientes dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, está basado en 20 preguntas con opción de respuesta tipo Likert "Nunca", "Casi nunca", "Algunas veces", "Casi Siempre", "Siempre"	Exigencias Psicosociales	- Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo -En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional? -En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas? -¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	1-2 3 4-5	Siempre [5] Casi siempre [4] Algunas veces [3] Casi nunca [2] Nunca [1]	Mala [20 - 46] Regular [47 - 73] Buena [74 - 100]
			Control sobre el Trabajo	-Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas? ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera? ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	6-7 8 9-10		
			Apoyo Social	-¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad? ¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera? ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato? ¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo? Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	11 12 13 14 15		
			Compensación es del trabajo	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad? ¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera? ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato? ¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo? Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	16 17 18		
			Doble presencia	Si Ud. está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer? Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	19 20		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Estrés Laboral

Instrucciones: Lee atentamente cada una de las afirmaciones (ítems) del cuestionario que se señalan en las líneas de abajo. En la parte derecha debes marcar con un aspa (X) según corresponda: 1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Siempre

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Dimensiones/ítems	Escala		
		1	2	3
Dimensión 1: Orgánica		1	2	3
1	¿Tienes dificultades en lograr el sueño en las noches?			
2	¿Te fatiga trabajar en el puesto que tienes?			
3	¿Te duele la cabeza al terminar tu trabajo?			
4	¿Hay días que se te afloja el estómago por trabajo?			
5	¿Te duele la cabeza cuando estás trabajando?			
6	¿A veces te da sueño en el trabajo por agotamiento?			
7	¿Te sudan las manos, cuando no sabes algo?			
8	¿Te sientes agotado físicamente por el trabajo?			
Dimensión 2: Emocional		1	2	3
9	¿Te sientes emocionalmente tenso e inquieto?			
10	¿Hay veces que no le encuentras sentido a mi vida?			
11	¿Te desespera que el trabajo dure mucho tiempo?			
12	¿Te desconcentras frente a cosas que no sabes?			
13	¿Te frustra un montón trabajar en el puesto que estas?			
14	¿Cuándo estas trabajando te comes las uñas o frotas tus manos frecuentemente			
15	¿Me aburre trabajar con tanta gente?			
16	¿Me aburre trabajar con tanta gente?			
Dimensión 3: Conductual		1	2	3
17	¿Te sientes fastidiado cuando te levantas por la mañana y tienes que ir a trabajar?			
18	¿Trabajar siempre con los mismos compañeros para ti es un sacrificio?			
19	¿Tu conducta te pertenece y nadie en el aula tiene que criticarte?			
20	¿Te sientes incómodo dentro del trabajo cuando programan algo extra?			
21	¿Dentro del trabajo necesitas masticar o comer algo?			
22	¿Prefieres hacer un gasto económico y que otros hagan el trabajo?			
23	¿Te angustia sustentar un trabajo ante tus jefes porque todos te miran?			
24	¿Te incomoda sentirte observado por inconvenientes y problemas en el trabajo?			

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES ISTAS (Modelo COPSOQ)

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene una serie de enunciados, el cual deberá Marcar con una (X) en la respuesta correcta según corresponda:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	DETALLE	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
1	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA						
19	Si Ud. está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica de Estrés Laboral

Nombre: Escala de Estrés Laboral

Autores : Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptación : Albinagorta Chang Sandra Cecilia (2019)

Aplicación : Individual y colectiva

Duración : 30 minutos

Significación: Evalúa la presencia o ausencia del estrés laboral de
Trabajadores de una organización

Tipificación: Baremado en base a un piloto realizado con 30
Trabajadores del Poder Judicial de la Corte Superior de
Huaura, Perú, (2019)

Dimensiones: Orgánica, emocional, conductual.

Número de Ítems: 24 con una escala de Likert 1 = Nunca; 2 = A veces 3 = Siempre.

Validez y confiabilidad

El instrumento de escala de Estrés Laboral mediante la validación por juicio de expertos, quienes evaluaron cada uno del ítem que conforman las dimensiones cumpliendo con las especificaciones establecidas para su aplicación.

As mismo, tomando como referencia un muestreo piloto que tuvo como resultado mediante el coeficiente tomando en cuenta la confiabilidad y validez fue sometido al Alfa de Cronbach 0,849.

Ficha Técnica del Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Nombre: Riesgos Psicosociales ISTAS (Modelo COPSOQ)

Autor: Yesi Abanto Malaver (2018)

Adaptación: Lesvi Leonard Farfan Alto (2019)

Duración: 25 minutos

Número de Ítem: 20 con una escala de medición: Siempre [5], Casi siempre [4],

Algunas veces [3], Casi nunca [2], Nunca [1].

Niveles y rango: “Bajo” (20 – 46), “Regular” (47 – 73), “Alto” (74 – 100).

Validez y confiabilidad del instrumento.

El instrumento de escala de Estrés Laboral mediante la validación por juicio de expertos, quienes evaluaron cada uno del ítem que conforman las dimensiones cumpliendo con las especificaciones establecidas para su aplicación.

As mismo, tomando como referencia un muestreo piloto que tuvo como resultado mediante el coeficiente tomando en cuenta la confiabilidad y validez fue sometido al Alfa de Cronbach 0,883.

Niveles de Logro del Estrés Laboral

Resultado Total

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 24 a 40	Ausencia de estrés
De 41 a 56	Presencia parcial de estrés
De 57 a 72	Presencia de estrés

Fuente: Instrumentos de Estrés laboral

Resultado por Dimensiones

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 08 a 14	Ausencia de estrés
De 15 a 20	Presencia parcial de estrés
De 21 a 24	Presencia de estrés

Fuente: Instrumentos de Estrés laboral

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela para la muestra final



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Ate, 26 de enero del 2021

Sr. Decano de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga Ica
Dr. Simon Pelayo Huamani Atoccca

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate y, a la vez, presentar a la estudiante **Gladys Marlene Meza Huayapoma** identificada con DNI 40078328, matriculada en el Programa de Estudios de Psicología; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 6: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DECANATO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ica, 06 de julio de 2021

OFICIO N° 376-2021-D-FCEH-UNICA

Señora:

Mag. Edith Honorina JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología de la Universidad César Vallejo

Presente.-

Ref. : Carta S/N

Asunto: Autorizar a Gladys Marlene Meza Huayapoma, para aplicar su instrumento de investigación

De mi especial consideración.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" y a la vez, en atención al documento de la referencia, se **AUTORIZA** a la srta. **Gladys Marlene Meza Huayapoma**, identificado con DNI: 40078328 del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo, a **aplicar sus instrumentos de investigación de su trabajo de Investigación titulado: Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020**

Hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"
Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades

Dr. Simón Pelayo Huamani Atoccsa
Decano

C.c. Dirección de Sistema Administrativo de la Facultad.
SPHA/srh.


Anexo 7: Autorización de uso del instrumento por parte del autor original



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Yo, **SANDRA CECILIA ALBINAGORTA CHANG DE HUAMAN** con DNI N° 40627140, con el grado de **MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, autorizo el permiso para el uso del instrumento escala de Estrés Laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina a la egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Gladys Marlene Meza Huayapoma con DNI N° 40078328, en el trabajo de investigación de Título **Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020**.

Atentamente,



SANDRA CECILIA ALBINAGORTA CHANG DE HUAMAN
DNI N° 40627140



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Yo, **Lesvi Leonard Farfan Ato** con DNI N° 43345568 con el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, autorizo el permiso para el uso del instrumento cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) a la egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Gladys Marlene Meza Huayapoma con DNI N° 40078328, en el trabajo de investigación de Título **Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020**

Atentamente

LESVI LEONARD FARFAN ATO

DNI 43345568

Anexo 8: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Gladys Marlene Meza Huayapoma, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo Sede Ate. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales de Trabajadores de una Universidad de la Región de Ica, 2020**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación del Cuestionario SUSESO/ ISTAS-21 versión breve y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Gladys Marlene Meza Huayapoma**
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con número de DNI:

Yo autorizo la participación de..... en la encuesta.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 9: Confiabilidad de los instrumentos, prueba de normalidad, procesamiento de la base de datos

Confiabilidad del Instrumento: Estrés Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	34,07	54,495	,610	,841
ítem 2	34,27	55,067	,608	,842
ítem 3	34,07	54,495	,610	,841
ítem 4	34,20	57,886	,173	,852
ítem 5	34,27	54,924	,470	,844
ítem 6	34,13	54,981	,555	,842
ítem 7	34,13	55,981	,262	,851
ítem 8	34,20	56,171	,250	,852
ítem 9	33,93	52,924	,481	,843
ítem 10	34,20	55,314	,405	,846
ítem 11	34,13	55,552	,367	,847
ítem 12	34,00	51,571	,683	,835
ítem 13	34,20	57,600	,212	,851
ítem 14	33,80	53,171	,379	,848
ítem 15	33,53	48,552	,775	,828
ítem 16	34,13	55,695	,351	,848
ítem 17	33,87	56,981	,174	,854
ítem 18	34,07	51,067	,733	,833
ítem 19	33,93	60,495	-,142	,866
ítem 20	33,87	52,267	,633	,837
ítem 21	33,80	52,029	,678	,836
ítem 22	34,40	55,971	,630	,843
ítem 23	34,13	59,981	-,099	,862
ítem 24	33,93	54,781	,322	,850

Confiabilidad del Instrumento: Riesgos Psicosociales.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	51,33	50,952	,886	,951
ítem 2	52,27	55,352	,784	,953
ítem 3	53,27	55,352	,784	,955
ítem 4	53,13	57,838	,623	,953
ítem 5	51,60	54,400	,746	,950
ítem 6	52,60	51,543	,914	,958
ítem 7	52,07	60,352	,000	,954
ítem 8	51,67	54,952	,684	,951
ítem 9	52,47	53,695	,861	,952
ítem 10	51,40	53,971	,857	,954
ítem 11	51,67	54,952	,684	,955
ítem 12	52,07	60,352	,000	,954
ítem 13	52,60	49,257	,889	,953
ítem 14	52,13	57,838	,623	,951
ítem 15	52,07	53,352	,687	,950
ítem 16	52,67	47,095	,908	,955
ítem 17	52,47	53,695	,861	
ítem 18	52,53	51,267	,947	
ítem 19	53,13	57,838	,623	
ítem 20	53,13	57,838	,623	

Prueba de normalidad de las variables

	<u>Kolmogorov-Smirnov</u>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,490	55	,000
Orgánica	,525	55	,000
Emocional	0,00	55	,000
Conductual	,490	55	,000
Riesgos psicosociales	,365	55	,000
Exigencias psicológicas	,126	55	,029
Control sobre el trabajo	,131	55	,020
Apoyo social	,132	55	,017
Compensaciones del trabajo	,285	55	,000
Doble presencia	,329	55	,000

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre estrés laboral y riesgos psicosociales.

Las puntuaciones de la significancia de las variables estrés laboral y riesgos psicosociales con sus respectivas dimensiones luego de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; oscilan entre 0,000 y 0,029, datos menores al 5% (sig. < 0.05), interpretándose que los puntajes tienen una distribución no normal. De acorde a lo expuesto se tomó la decisión de emplear pruebas no paramétricas para realizar la comprobación de las hipótesis. Por tanto, la decisión tomada fue aplicar el coeficiente Rho Spearman para la comprobación de dichas hipótesis.

Procesamiento de la base de datos

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipos	Archivos	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alignación	Medida	Obj.
1	V1	Nominal	4	0	Estado laboral	1. Acosado	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
2	D1V1	Nominal	4	0	Organiza	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
3	D2V1	Nominal	4	0	Emocional	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
4	D3V1	Nominal	4	0	Conductual	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
5	V2	Nominal	4	0	Plano profesional	1. Malej	Ninguno	8	Deracha	Escala	Entrada
6	D1V2	Nominal	4	0	Sugerencia psicológicas	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
7	D2V2	Nominal	4	0	Control sobre el trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Escala	Entrada
8	D3V2	Nominal	4	0	Apoio social	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Escala	Entrada
9	D4V2	Nominal	4	0	Compensaciones del trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
10	D5V2	Nominal	4	0	Doble presencia	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Nominal	Entrada
11	V1V1	Nominal	4	0	Estado laboral	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Escala	Entrada
12	<N2	Nominal	4	0	Plano profesional	Ninguno	Ninguno	8	Deracha	Escala	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo ODS | 19/04 a las 15:16 (16/01/2021)

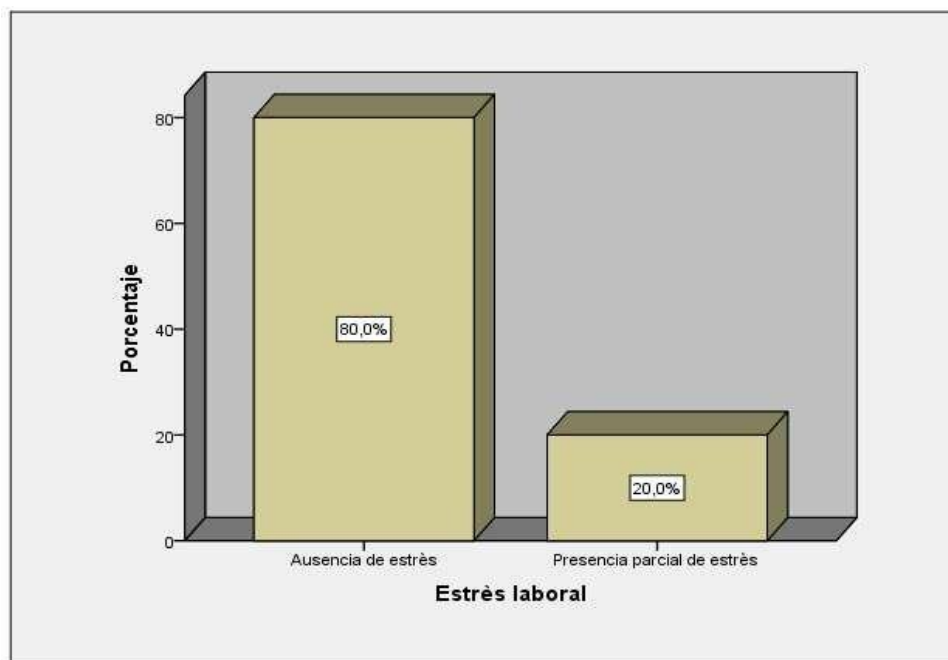
IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	V1V1	<N2
1	1	1	1	1	1	8	12	10	4	2	24	37				
2	1	1	1	1	1	11	13	13	6	4	24	46				
3	1	1	1	1	1	11	13	13	6	4	24	46				
4	1	1	1	1	2	13	13	14	6	4	24	46				
5	1	1	1	1	2	14	13	14	6	4	24	51				
6	1	1	1	1	2	14	14	16	6	4	24	53				
7	1	1	1	1	2	14	15	15	9	4	24	57				
8	1	1	1	1	2	14	16	15	9	4	24	58				
9	1	1	1	1	2	15	16	15	9	4	27	59				
10	1	1	1	1	2	15	17	16	9	4	27	61				
11	1	1	1	1	2	15	17	16	9	4	28	61				
12	1	1	1	1	2	15	17	18	9	4	29	61				
13	1	1	1	1	2	15	17	18	9	4	30	61				
14	1	1	1	1	2	15	17	17	9	4	30	62				
15	1	1	1	1	2	16	17	17	10	4	33	64				
16	1	1	1	1	2	16	17	17	10	4	33	64				
17	1	1	1	1	2	17	18	17	10	6	35	68				
18	1	1	1	1	2	17	18	17	10	6	35	68				
19	1	1	1	1	2	18	19	18	10	6	36	71				
20	1	1	1	1	2	18	19	18	10	6	37	71				
21	1	1	1	1	2	18	19	19	10	6	39	71				
22	1	1	1	1	2	18	20	19	10	6	39	73				
23	2	1	1	1	2	18	20	20	10	6	41	74				

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo ODS | 19/04 a las 15:16 (16/01/2021)

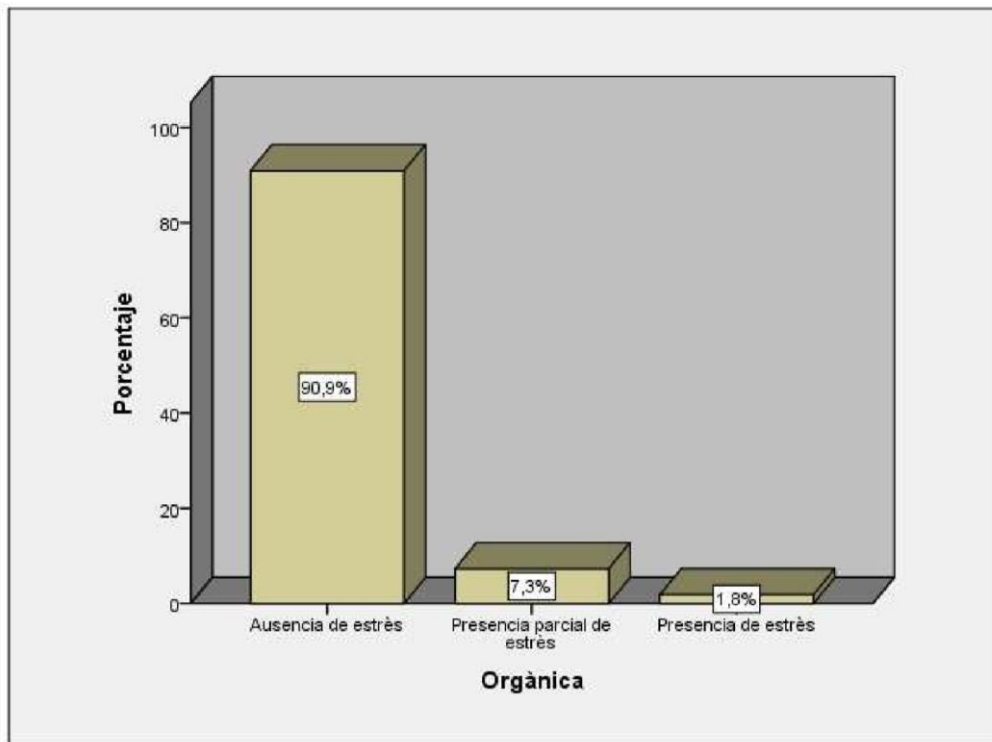
Anexo 10: Figuras de los resultados

Niveles Porcentuales de Estrés Laboral



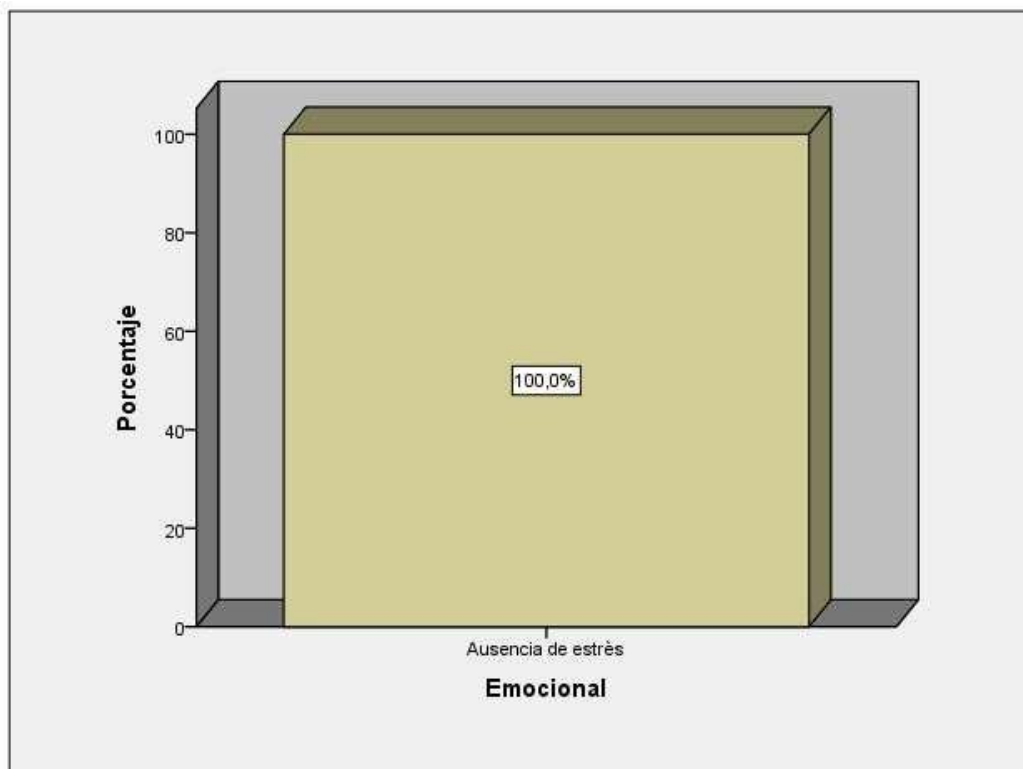
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de la Dimensión Orgánica



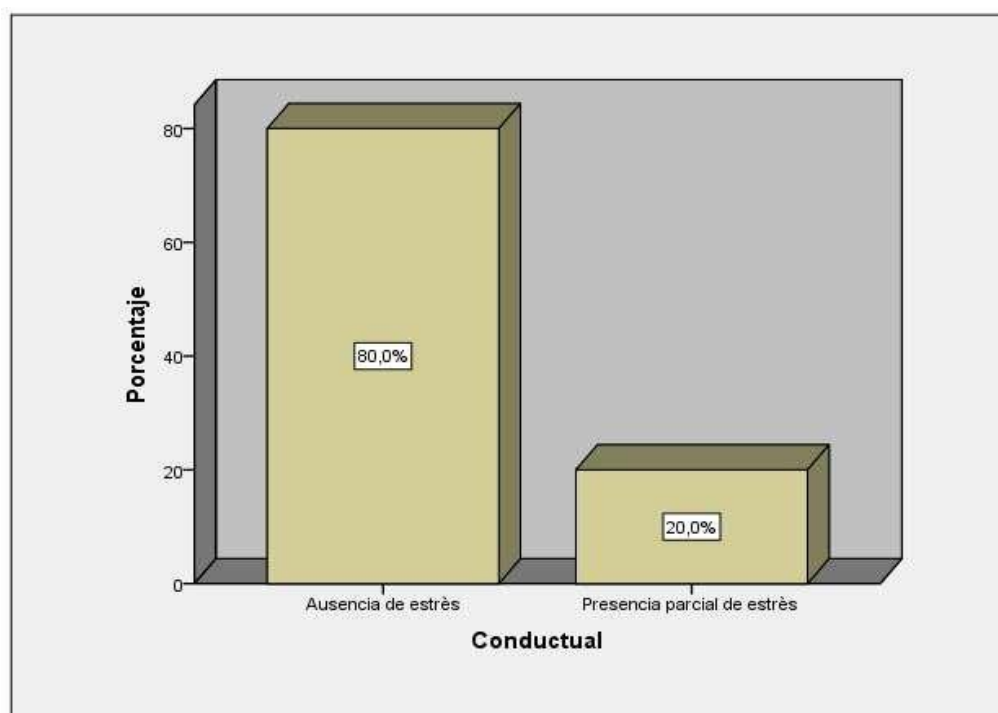
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de la Dimensión Emocional



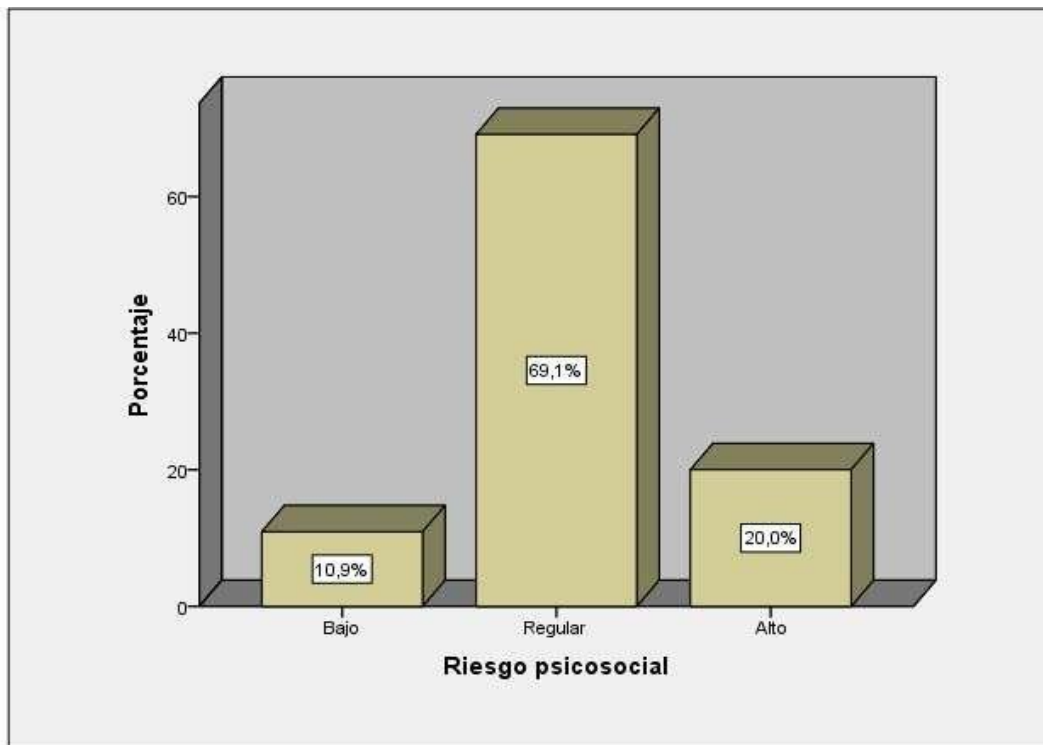
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de la Dimensión Conductual



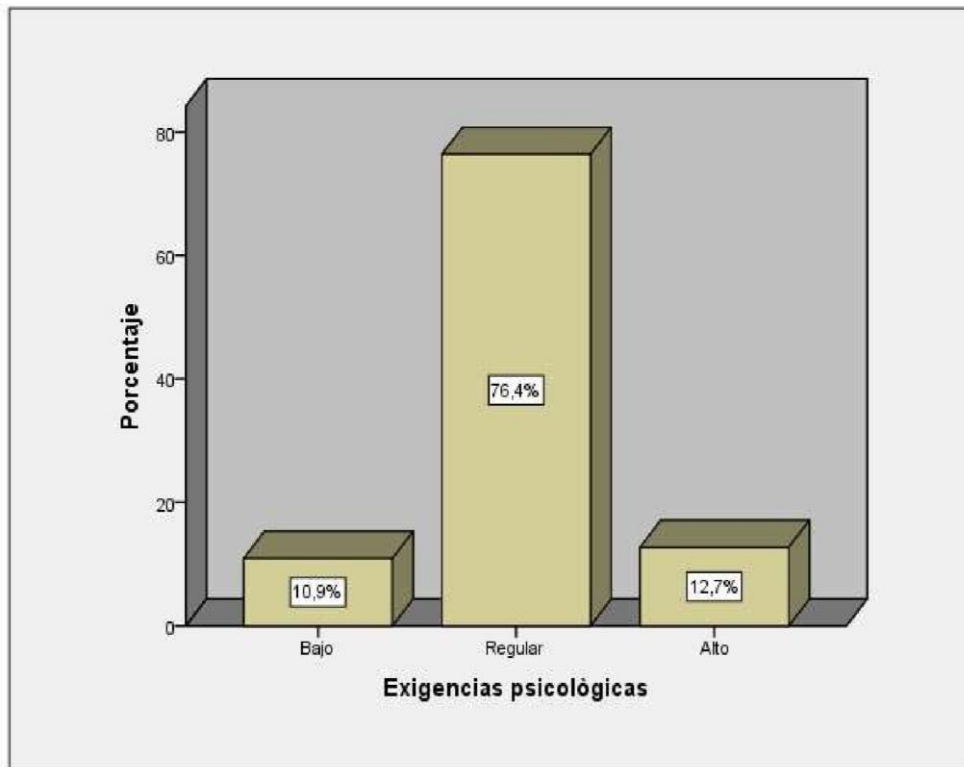
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de Riesgos Psicosociales



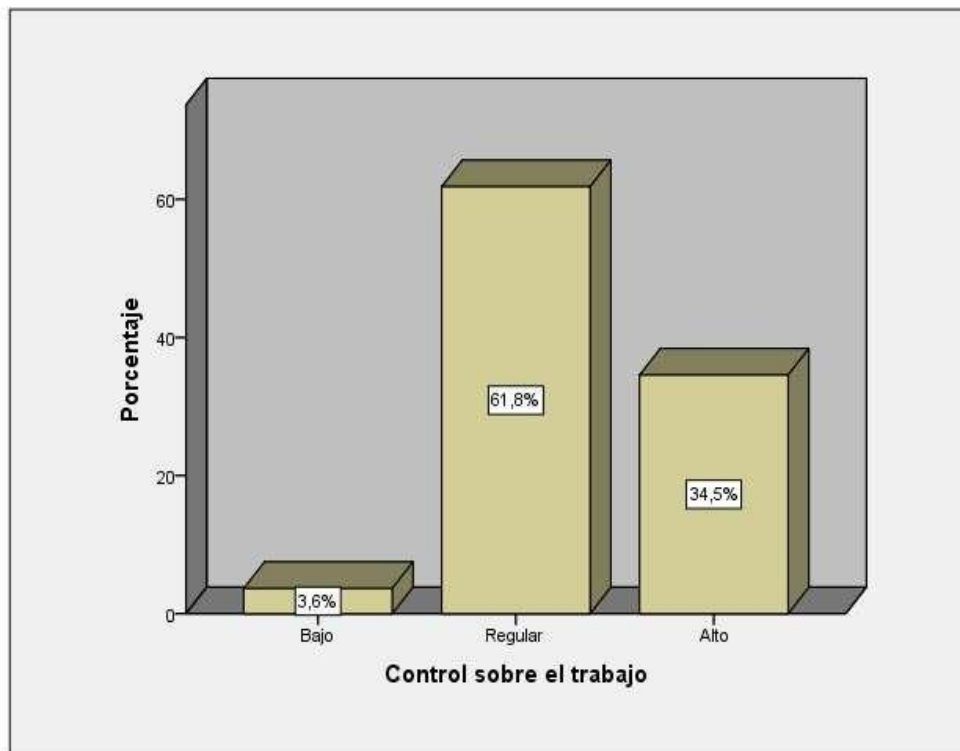
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de las Exigencias Psicosociales



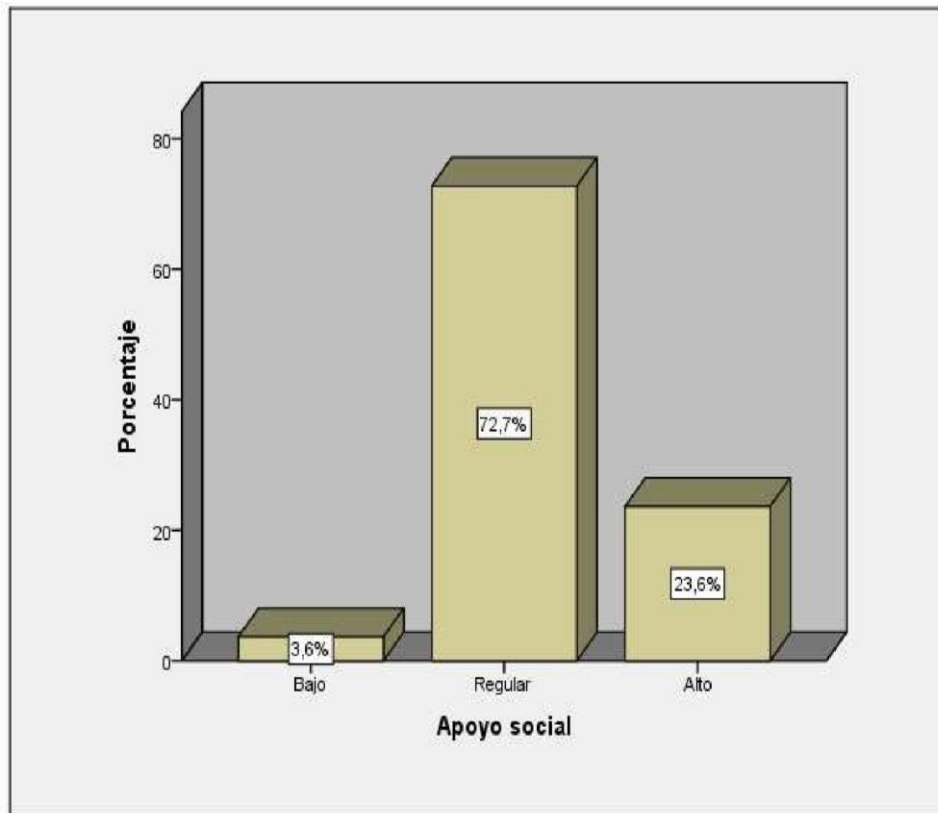
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de Control Sobre el Trabajo



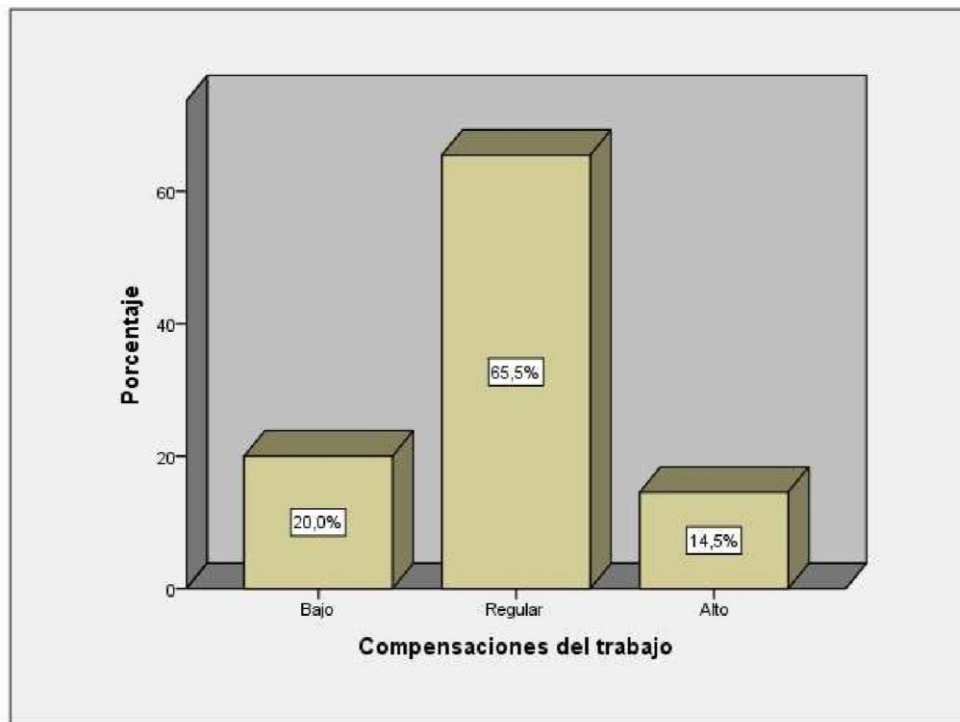
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales del Apoyo Social



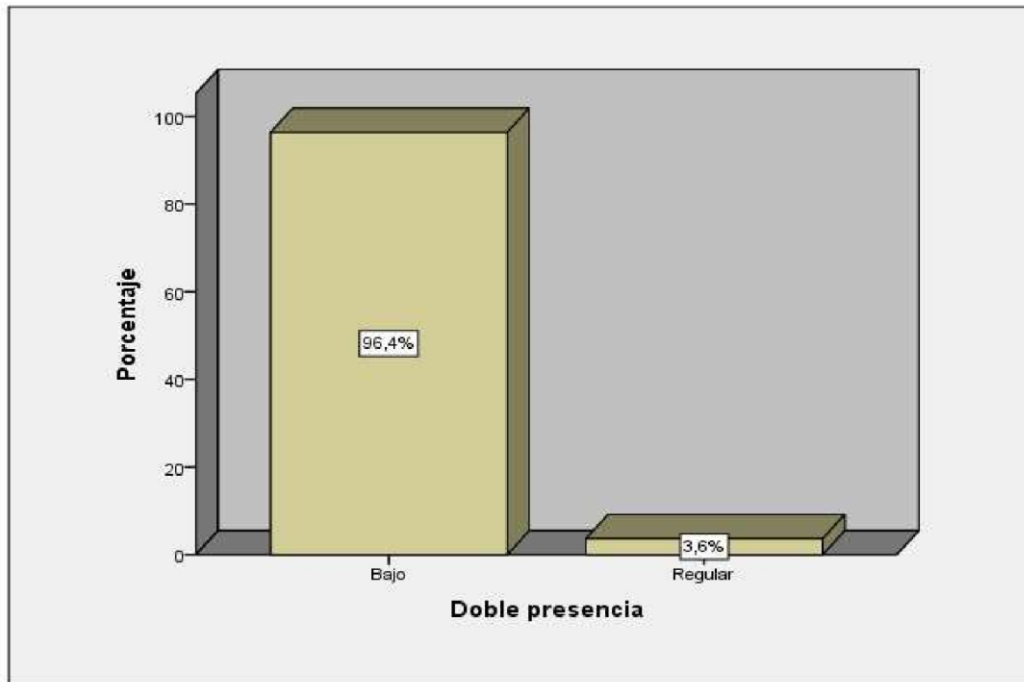
Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de Compensaciones del Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

Puntuaciones Porcentuales de Doble Presencia



Fuente: Elaboración Propia