



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro del marco
del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que
laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Sosa Marquina, Julia (ORCID :0000-0003-2782-3958)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A DIOS, a la VIDA y a MIS sueños y proyectos orientados y fortalecidos por mi familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS, a la VIDA y a MI; por el esfuerzo impartido para la realización de mi tesis y proyectos alineados a su realización.

Índice de contenidos

| | Página |
|---|--------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 11 |
| III. METODOLOGÍA..... | 34 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 34 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 36 |
| 3.3. Población y muestra | 37 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 38 |
| 3.5. Procedimientos | 41 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 41 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 43 |
| IV. RESULTADOS | 43 |
| V. DISCUSIÓN..... | 53 |
| VI. CONCLUSIONES | 56 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 57 |
| REFERENCIAS..... | 59 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Página |
|--|--------|
| Tabla 1. Niveles de Interpretación del Cuestionario de Estrés Laboral..... | 35 |
| Tabla 2. Interpretación de los Coeficientes de Correlación | 37 |
| Tabla 3. Frecuencias y Porcentaje de la Variable Factores de Riesgo Psicosocial..... | 38 |
| Tabla 4. Frecuencias y Porcentajes de la Variable de Estrés Laboral..... | 39 |
| Tabla 5. Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Exigencias Psicológicas..... | 40 |
| Tabla 6. Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Control sobre el Trabajo..... | 41 |
| Tabla 7. Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Apoyo Social..... | 42 |
| Tabla 8. Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Compensación de Trabajo..... | 43 |
| Tabla 9. Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Doble Presencia..... | 44 |
| Tabla 10. Correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral..... | 47 |
| Tabla 11. Correlación entre Exigencias Psicológicas y Estrés Laboral..... | 48 |
| Tabla 12. Correlación entre Control sobre el Trabajo y Estrés Laboral..... | 49 |
| Tabla 13. Correlación entre Apoyo Social y Estrés Laboral..... | 50 |
| Tabla 14. Correlación según Compensación de Trabajo y Estrés Laboral..... | 51 |
| Tabla 15. Correlación según la Doble Presencia y Estrés Laboral..... | 52 |

Índice de tablas

| | Página |
|--|--------|
| Figura 1. Niveles de riesgo psicosocial..... | 38 |
| Figura 2. Niveles de Estrés Laboral..... | 39 |
| Figura 3. Niveles de la Dimensión de Exigencias Psicológicas..... | 40 |
| Figura 4. Niveles de la Dimensión Control Sobre El Trabajo..... | 41 |
| Figura 5. Niveles De La dimensión de Apoyo Social..... | 42 |
| Figura 6. Niveles de la Dimensión sobre Compensación de Trabajo..... | 43 |
| Figura 7. Niveles de la variable doble presencia..... | 44 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 de los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima 2021. el diseño de la investigación es cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 50 enfermeras que realizan la doble función tanto como asistencial y docencia a la vez. A quienes se aplicó cuestionario con escala de Likert. Se utilizó el programa SPSS para el análisis y obtener los datos estadísticos lo cual hacen concluir que si existe significancia con una correlación positiva débil en algunas dimensiones , dentro de ellas está la exigencias psicológicas ($Rho=0.313$; Sig. (bilateral)= $0,027 < p=0,05$) , doble presencia Spearman ($Rho=0.270$; Sig. (bilateral)= $0,058 > p=0,05$), y compensación de trabajo ($Rho=0.323$; Sig. (bilateral)= $0,022 < p=0,05$, así mismo se puede concluir que en más de un 50% de las hipótesis planteadas han sido comprobadas dando un valor de significancia y correlación positiva , lo cual se puede da a entender que si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Estrés laboral, Salud, COVID-19.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship that exists between psychosocial risk factors and work stress within the framework of COVID-19 of the nursing career teachers who work at the Hipólito Unanue National Hospital, Lima 2021. the research is quantitative, descriptive correlational level, not experimental. The population was made up of 50 nurses who perform the dual role of both care and teaching at the same time. To whom a Likert scale questionnaire was applied. The SPSS program was used for the analysis and obtaining the statistical data, which leads to the conclusion that if there is significance with a weak positive correlation in some dimensions, within them is the psychological demands (Rho = 0.313; Sig. (Bilateral) = 0.027 < p = 0.05), double Spearman presence (Rho = 0.270; Sig. (bilateral) = 0.058 > p = 0.05), and work compensation (Rho = 0.323; Sig. (bilateral) = 0.022 < p = 0, 05, likewise it can be concluded that in more than 50% of the hypotheses raised they have been verified giving a value of significance and positive correlation, which can be implied that if there is a relationship between psychosocial risk factors and stress labor.

Keywords: Psychosocial risk factors, Work stress, Health, COVID-19.

I.-INTRODUCCIÓN

Debido a la demanda laboral y exigencia profesional en diferentes campos que se desenvuelve un profesional , dirigidos a cumplir roles de responsabilidad frente a una institución u organismo con el fin de acrecentar su economía y avance profesional , el empleado se somete a diferentes ofertas laborales en base a la competencias laborales que superan las capacidades de desenvolvimiento personal que a medida que pasa el tiempo se vuelven tareas más complejas ; uno de los factores que acrecientan mucho más responsabilidades en el desempeño laboral , es la sobrecarga de trabajo , tomando de referencia los diferentes estudios realizados sobre estrés laboral , este factor es el que más influencia tiene para desencadenar cuadros de estrés , provocando diversos signos y síntomas de incapacidad personal que afectan su salud ,otro de los aspectos a estudiar son los factores de riesgo psicosociales, dichos factores de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo son aquellos aspectos que poseen influencia en la salud laboral y más aún si se ve relacionado por una situación que abarca muchos cambios y afecta a nivel social , económico y político ; pero más que ello la salud que es algo vital para el desarrollo del mundo , mediante herramientas para que el trabajador pueda enfrentar las exigencias de determinado medio ocupacional, tanto en distintos niveles organizacionales, grupales e individuales hace conexión entre el trabajo y medio ambiente, dicha conexión origina estrés afectando el desempeño, satisfacción laboral y la deteriorando la salud mental. Así pues, a nivel mundial se reconoce al estrés laboral como una enfermedad, especialmente en aquellos que se desenvuelven en el área de salud. En el 2005, la OMS clasificó a los trece sectores hospitalarios como centros de trabajo de alto riesgo según cifras recogidas de estudios que se obtuvieron del National Institute of Occupational Safety and Health.

El estrés en América latina está reconocido, en la vida laboral moderna como una de las grandes epidemias. Es así que en Argentina ocupa uno de los niveles más altos con un 65%.

Actualmente en el Perú, el instituto nacional de estadística e informática, informó que, a nivel nacional, asciende a 548,621 la población de profesores en el

Perú, considerando que la educación es una base del desarrollo social y económico de cada país los últimos estudios por un medio de comunicación Perú 21, dio a conocer que de los 40000 docentes entrevistados, el 78% afirman que han presentado estrés laboral originado por diferentes factores entre ellos tenemos la sobrecarga de trabajo , reuniones y obligaciones que desempeña la institución, la coyuntura actual de la reestructuración de la temática de desarrollo de aprendizaje, siendo ello un desencadenante que ha propiciado cambios significativos de adaptabilidad del docente para desempeñar sus funciones .

Tomando referencia con lo mencionado la situación de emergencia actual que sea ha vivido en todo el mundo por la enfermedad del COVID - 19 , que ha repercutido grandemente a todos los ámbitos de desarrollo tanto económico como social , no siendo ajeno a esta situación el sistema educativo ha sido afectado , provocando la reestructuración diferente de sistemas de desarrollo de aprendizaje en todos los niveles educativos , razón por la cual provocó la suspensión de las actividades presenciales en instituciones educativas en más ciento noventa países ,con la finalidad de evitar el contagio del virus y mitigar su impacto. Así pues, el estado peruano suspendió el inicio de clases presenciales en escuelas y universidades, esto provoco cambios significativos para sociedad, no quedando ajeno a ello, las entidades como MINEDU presentaron algunas estrategias debido a la estructura del aprendizaje remoto con herramientas y metodología para ser usadas en formas de educación virtual.

Sin duda la situación de emergencia que provoco el coronavirus (COVID-19) , ha generado cambios que han afectado en el aspecto económico y social , en el campo laboral ha tenido implicancias en la salud tanto física y psicológica de la población , citándonos en el contexto educativo la plana docente en todos los niveles han tenido que adaptar diferentes estrategias para avanzar con los métodos de estudios más factibles para el desarrollo de clases , visto a ello se han obligado a modificar sus horarios, participar en cursos de capacitación con la finalidad de conocer aquellas estrategias de enseñanza virtual, asimismo a este escenario se añade que los universitarios de casas superiores estatales de zonas urbano marginal, no poseen computadora o celular para acceder a las clases virtuales.

Agregado a ello se encuentran otros factores que han generado desequilibrio emocional, ansiedad, y estrés laboral.

La reestructuración del sistema de aprendizaje mediante asesorías asesoría y recursos para laborar desarrollar una clase a distancia , implica demanda de tiempo y sacrificio para el desarrollo de las diferentes competencias tanto así que se han implementado diversas metodologías y herramientas de aprendizaje , esto involucra que la plana docente se adapte a esta modalidad de enseñanza , más la situación de salud propiamente dicha por esta enfermedad ha provocado grandemente la inestabilidad emocional y social , no queda ajeno a ello la influencia de los factores psicosocial que influyen en el aspecto socioemocional , enfocándose en el área de la salud a la plana docente de enfermería, la doble demanda de trabajo y más aún el ejercicio propiamente del desempeño de labores en la parte sanitaria ha influido cambios de repercusión de salud mental ,es así que se han observado casos de incapacidad temporal de trabajo , como también deserción de puestos de trabajo , sumado a ello los mismos casos de COVID-19 presentados en mismo personal , es así que la repercusión en los diferentes ámbitos del personal que ejerce la docencia está sometido a grandes cambios que han sido difíciles de adaptarse.

La presente tesis pretende identificar la relación de las dos variables y su comportamiento, con el propósito de implementar conjuntamente con el departamento de psicología y enfermería talleres de gestión emocional mediante herramientas conjuntas para mejorar la labor del personal asistencial y docente de enfermería frente a la realidad actual de pandemia, como se plantea en este trabajo, el objetivo principal es determinar la relación que existe entre factores riesgo psicosociales y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021, siendo así un propósito a conseguir debido a la situación y evidencias que ha provocado la pandemia .

La investigación se justifica teóricamente al pretender confrontar la asociación de dos representaciones teóricas, la primera es por Karasek y Theorell (1990), en el modelo sobre demanda y control indica que las características de trabajo tienen influencia sobre la salud y bienestar del empleado, considerando

este modelo, los factores externos pueden ser estímulo estresor donde la intensidad aumente a medida que el sujeto lo perciba tal como se presente, de tal manera que exceda sus recursos, su capacidad de control y demandas de estas mismas considerando dos características principales las demandas psicológicas de sus labores profesionales y el control que se tiene del mismo; además de tomar en cuenta el modelo socio cognitivo y transaccional de Lazarus y Folkman (1986), señala que una experiencia estresante se desencadena cuando una persona evalúa a un factor como estresante y segundo a los recursos personales, sociales o culturales para hacer frente a ellos, donde involucra aspectos emocionales, cognitivos, mediacionales y evaluativos, es por ello las distintas reacciones de las personas a la exposición de un mismo estímulo estresor. En referencia a lo señalado, el estudio procura conocer la regulación de los aspectos emocionales y cognitivos con el doble desempeño que logran permitir que enfermera evalúe un contexto estresante y se relacione con sus capacidades de controlar las demandas psicológicas que implica su tarea en el ámbito asistencial como docente asistencial como docente.

La justificación es también explícita a partir de la gestión de la salud, debido a que al reconocer los niveles de estrés de exposición de las enfermeras se reconocerá la existencia de factores psicosociales, da la posibilidad de implementar actividades y hábitos para las enfermeras de modo que puedan tener ejercer control en las tareas que ejecutan y también de la cantidad de trabajo que poseen. Esto impactará de forma relevante en la calidad del cuidado del paciente y enseñanza a sus alumnos a cargo, mejorando el servicio que ofrece el nosocomio a los usuarios y el desempeño en la parte formativa.

Metodológicamente, la tesis se justifica al proponer dos instrumentos de obtención de datos; el cuestionario de factores de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés laboral. Estos instrumentos podrán ser replicados en estudios similares, bajo el contexto del COVID -19, pero distintos contextos o bajo el contraste con distintas variables, bajo un diseño de investigación alterno.

En el hospital Nacional Hipólito Unanue cuenta con el área de psicología y bienestar social en la cual se ha reportado casos de personal de salud que presenta diagnóstico de depresión, ansiedad y diversas alteraciones psiquiátricas y

psicológicas, también se ha tomado referencia por el departamento de enfermería que muchos de los factores es la causa del estrés ocasionado por la situación actualmente, más aún se ha complementado con la sobrecarga de trabajo adicional y carga laboral, en su mayoría del personal reportado se encuentra el profesional de enfermería que desarrolla el rubro de la docencia en diferentes universidades tanto privada como nacionales, de las 480 enfermeras entre contratadas y nombradas que laboran el hospital dato obtenido por el sindicato de enfermeros del mismo hospital, unas 60 se dedican a la docencia y de estas el 30 han reportado problemas psicológicos causados por estrés. Un factor desencadenante es el COVID-19 que es un factor principal psicosocial que ha perjudicado a la población, de forma singular a los trabajadores del sector salud , lo que conllevaría a futuro a deserción de una de las funciones e incapacidad laboral, por ende objetivo principal del estudio es determinar cuáles son los factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral en los docentes de la Carrera de Enfermería, de los cuales en sus actividades cotidianas enfrentan diversos escenarios dinámicos; y que son capaces adaptarse a de dichos factores, aquellos factores que influyen y hasta perjudican la salud del individuo, imposibilitando el adecuado desarrollo y acatamiento de sus labores, asimismo, no sólo influye en la actividad laboral, también en la calidad de vida deteriorando su bienestar a medida que pasa el tiempo. Lo que se quiere aportar en el trabajo de investigación, conjuntamente con el departamento de psicología es poder implementar estrategias y programas de manejo de estrés de los resultados obtenidos organizar escenarios de herramientas psicológicas orientados a la gestión de emociones para la plana de profesionales que ejercen la parte asistencial y de docencia en diferentes universidades que llevan a su cargo en dicha institución.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se realizó una revisión de diversos estudios que guardan relación con el propósito y variable a investigar, como antecedentes internacionales están los siguientes: Peña (2021) en su artículo científico Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID – 19 , tesis para optar el grado de título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo ,propusieron como objetivo realizar el diagnóstico y determinar el comportamiento sociológico y psicológico de los docentes frente a la situación de emergencia del COVID -19, bajo la idea metodológica la investigación se desarrolló tras un enfoque cuantitativo, se utilizó tres cuestionarios factores psicosociales extralaborales e intralaborales y otro de estrés ; cuya muestra estaba compuesta de 40 empleados como docentes y administrativos para la labor social desarrollada por el colegio .Se concluyó que existe un incremento significativo tanto de carga psicológica y sociológica en los pedagogos del Instituto en mención en el contexto de la pandemia del Covid-19 a consecuencia del trabajo que se realizó desde sus casas. La contribución del antecedente a la presente investigación, se da en cuanto a que se desarrolla en una misma línea de investigación, debido a que en ambas investigaciones la finalidad es obtener el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables.

Por otro lado se presenta el estudio de Carvajal (2019), quien en su tesis titulada Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal del sur de Manabí, Ecuador-2019, tesis para optar el título de enfermería, quienes propusieron como objetivo establecer aquellos factores psicosociales vinculados al estrés laboral en los profesores de la Carrera de Enfermería de la casa de estudios mencionada , bajo esta idea metodológica la investigación se desarrolló tras un enfoque descriptivo, correlacional, referente a la obtención de datos primarios, se empleó como instrumento de recolección una encuesta y un test; estos instrumentos fueron orientadas para los docentes de la escuela de Enfermería, la encuesta estuvo conformada por 15 preguntas de solo una opción a elegir; se midió 6 parámetros con relación directa al nivel de estrés

con el test aplicado, la muestra fue conformada por 38 docentes de la carrera de enfermería, , como conclusión se determinó que los factores psicosociales asociados al riesgo son: (a) el ambiente de trabajo; que en ocasiones no es el apropiado, (b) la falta de apoyo de los superiores influye en el desarrollo del estrés laboral,(c) las cargas de excesivo trabajo, (d) la inexactitud de las funciones que se desempeña, (e) la escasa colaboración en la toma de decisiones y (f) la comunicación deficiente son los factores con incidencia alta en el estrés de los docentes. El aporte del antecedente en mención a la investigación se da en cuanto a que se desarrolla en una misma línea de investigación y campo de estudio perteneciendo a la escuela de enfermería en vista de que en ambos la finalidad es establecer el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables.

También se encuentra el estudio de Indacochea (2018), en su artículo científico cuyo título es Nivel de estrés y autocuidado en los docentes de la carrera de enfermería pertenecientes a la Universidad Estatal del Sur de Manabí Ecuador -2018, tesis para lograr el título de licenciada en enfermería , propuso lograr encontrar el nivel de estrés y la habilidades de autocuidado en los pedagogos de la carrera de enfermería, metodológicamente el estudio tiene un enfoque cualitativo, prospectivo analítico de corte transversal, la población estaba constituido por 43 profesores pertenecientes a la carrera de enfermería de la Universidad Estatal del Sur de Manabí , como instrumento para evaluar el estrés se utilizó MBI-Ecuador Surrey de Malasch y Jackson, los principales resultados revelan que los pedagogos indicaron un grado de estrés muy elevado con un 35%, un 28% presentó un nivel alto de estrés. El aporte del antecedente en mención está referido a que se realiza en una misma línea de investigación, debido a que en ambos estudios el objetivo es establecer el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables.

Finalmente a nivel del ámbito internacional tenemos a Hurtado (2017) en su estudio cuyo título es Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña España – 2017, tesis para obtener el grado de doctorado , dicho estudio tuvo propósito principal realizar la evaluación de la relación de la magnitud percibida de exposición de los factores de riesgo psicosocial, asimismo evaluar el bienestar psicológico en profesores universitarios de la carrera de enfermería de Cataluña.

metodológicamente la tesis fue analítica y descriptiva. Por el propósito de la investigación se planteó el diseño de un instrumento correspondiente a medir los factores que afectan el bienestar docente. La ejecución de la investigación se realizó en dos períodos: en la primera se realizó el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial y la segunda fase se ejecutó un estudio transversal de una muestra conformada por los docentes universitarios elegidos para posteriormente efectuar el análisis psicométrico del instrumento diseñado, la muestra para el estudio fue organizada de la siguiente manera: un primer grupo de 10 personas y el segundo grupo conformado por 11 personas. Referente a los criterios de inclusión para la elección de las unidades muestrales, se tomaron en consideración a profesores universitarios de Enfermería, sin importar la edad y del sexo, y activos en la docencia al momento de la investigación. Referente a la recolección de datos se utilizó un formulario anónimo diseñado de forma on line para posteriormente, enviar dicho formato por correo electrónico. Los principales resultados obtenidos determinaron que el incremento de trabajo virtual sin disminución del trabajo presencial sumado a que los docentes no pueden desconectar el trabajo de su vida personal constituyen factores de riesgo que aumentan la incomodidad psicológica sin importan factores como: sexo, edad, consumo de ansiolíticos o el estado de Salud Mental Positiva. El aporte del antecedente para la elaboración de la investigación se da en cuanto a que se desarrolla en una misma línea de investigación, debido a que en ambos estudios la finalidad es determinar el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables.

Seguido a ello presentaremos las referencias de los antecedentes nacionales como mención a ello empezaremos por:

Uno de los estudios más actuales publicados por Esteves y Vásquez (2021), en artículo científico factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco 2021, tesis para lograr el grado de licenciada en psicología , propuso como finalidad principal, establecer la relación existente de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los profesores que ejecutan clases virtuales en la institución educativa mencionada en el año 2021, bajo esta idea metodológica la investigación la investigación se desarrolló tras un enfoque cuantitativo, por su propósito el estudio

fue tipo básico y con un diseño no experimental al no maniobrar ninguna variable de estudio, descriptivo correlacional y transversal. Referente a la población del estudio, fue conformada por los 110 docentes de la institución donde se ejecutó la investigación, tanto de nivel primario y secundario, para realizar el muestreo, se aplicó el muestreo aleatorio obteniendo un tamaño de muestra de 86 profesores para aplicar los instrumentos de obtención de datos, el instrumento utilizado fue un cuestionario referido a los factores de estrés laboral y riesgo psicosocial, se realizaron las pruebas de confiabilidad y validez, respectivamente. Los principales resultados revelan que existe una asociación directa y con una significancia del 5% con el estrés laboral. El aporte respectivo a la investigación ejecutada se da en cuanto a que se desarrolla la asociación entre dos variables que en ambos estudios se busca encontrar.

Por otro lado tenemos a Cáceres y Rosas (2020), en su artículo científico capacidad de autocuidado y estrés laboral en época de pandemia en profesores de la facultad de enfermería de la Universidad nacional de San Agustín - 2020, tesis para optar el grado de licenciado en enfermería, propuso como finalidad fijar la relación de la capacidad de autocuidado con el nivel de estrés laboral de los sujetos de estudio, en este caso los pedagogos de la facultad de enfermería del lugar determinado de investigación, bajo esta idea metodológica la investigación se ejecutó tras un enfoque cuantitativo, descriptivo, y diseño correlacional. Como instrumento se utilizó el cuestionario de escala de valoración de capacidad de autocuidado, se aplicó en los sujetos de estudio, de lunes a sábado mediante cuestionarios virtuales, referente a la población del estudio, fue conformada por los la totalidad de docentes de la facultad de enfermería (44 docentes activos). Los principales resultados revelan que en referencia a la capacidad de autocuidado, 0% de docentes tuvo baja capacidad de autocuidado, el 34.1% de docente presentó buen nivel de capacidad de autocuidado y el 65.9% de encuestados presentó muy buena capacidad de autocuidado, respecto a los niveles de estrés, cabe mencionar que la totalidad de docentes participantes del estudio presentaron estrés, no obstante, los niveles de estrés fueron: 65.9% de docentes presentaron estrés leve y 34.1% presentaron estrés medio, mientras que ningún docente presentó nivel de estrés alto o grave, se concluyó que a mejor capacidad de autocuidado, el nivel de estrés laboral es menor. El aporte del antecedente mencionado a nuestra

investigación, es que se desarrolla en una misma línea de investigación, porque en ambos estudios el propósito es determinar el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables.

Así mismo también se encuentra el estudio de Becerra (2020), quien en su artículo científico titulado estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1, Cajamarca -2020. Tesis para obtener grado de licenciado en psicología , el estudio tuvo como propósito establecer la relación del estrés laboral y la calidad de vida bajo el contexto de la pandemia del covid-19 en profesores de escuelas con quintil 1 – Cajamarca, el estudio es de tipo enfoque cuantitativo, no experimental, el instrumento aplicado fue de la escala de calidad de vida de autoría de David Olson y Howard Barnes en 1982 cuya adaptación para un estudio realizado en Perú fue de Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo en el año 2010, el otro instrumento aplicado es la Escala de estrés en profesores de Gutiérrez, Morán y Sanz ,para la ejecución de la investigación se tuvo como población a 319 profesores de educación primaria, el criterio de inclusión fue que los docentes pertenezcan a escuelas de la zona rural de nivel socioeconómico quintil 1 de la provincia de Cajamarca:, Cospán, Chetilla, Asunción, Jesús, Magdalena, Encañada, Matara, San Juan y Namora , los principales resultados obtenidos fueron presentados como altos niveles de estrés, el distrito con prevalescencia alta de estrés fue Jesús y el distrito con incidencia baja de docentes con estrés (2.9%) fue Cospán. Respecto al aporte del antecedente para la elaboración de nuestra investigación se da en cuanto a que se desarrolla en una misma línea de investigación, porque la finalidad es encontrar el grado de asociación entre las variables desarrolladas tomando en cuenta el marco teórico para su referencia.

Finalmente , en el plano nacional se presenta el estudio de Abanto (2018), en la tesis titulada factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018, tesis para obtener el grado de maestría en servicios de salud , que propuso como objeto de estudio establecer la relación de aquellos factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en las enfermeras en el lugar determinado de investigación , metodológicamente la investigación se desarrolló , tras de enfoque descriptivo, correlacional; la muestra

estaba formada por 50 enfermeras , para la recolección de datos se tomaron en cuenta 2 cuestionarios , uno de ellos fue el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) Original, autoría de Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011), el cuestionario de valoración respecto a factores de riesgo psicosocial; el otro es la ficha técnica del cuestionario de estrés laboral cuestionario de estrés laboral, autoría de Hernández, Ortega y Reidl (2012), estos dos fueron adaptados por el autor, de acuerdo con los resultados arrojados por la data, finalmente se determinó que ambas variables tiene relación significativa debido a que, a prevalencia alta de factores de riesgo psicosociales desencadena alto nivel de estrés laboral. El aporte del antecedente a la investigación realizada se da en referencia al nivel de investigación, porque la finalidad en ambas investigaciones es determinar el grado de asociación y relación entre 1 y 2 variables. También, el diseño es el mismo en ambas investigaciones (no experimental, no hubo manipulación de variables).

La situación de estrés frente a la pandemia ha generado diversos factores que han influenciado a que el estrés se convierta en patológico ; como problemas económicos , sociales en diferentes ámbitos del desarrollo personal repercutiendo en la salud mental de la sociedad .El estrés es considerado una respuesta frente a un estímulo que la persona se somete frente a un amenaza y su forma de tratar de vencerla es despertando los niveles de estrés que despierta en el organismos cambio tanto hormonales como endocrinos provocando alteraciones cognitivas , perceptivas , físicas y emocionales.

Para Gallardo I. (2021) en su revista publicada Coronavirus: la enfermedad que ha causado estrés universal. A consecuencia de la pandemia se ha suscitado casos diversos provocados por el estrés donde involucra la percepción según las capacidades perspectivas frente a los hechos

Por otro lado, tenemos a Malave (2020), su artículo el estrés en tiempos de pandemia, refiere que los hechos causados por la pandemia han generado cambios agotadores y desgastantes provocando diversas enfermedades. Debido a diferentes factores que desencadenan la incertidumbre, ansiedad y el miedo ocasionado por el nuevo virus. El pánico ha suscitado que las respuestas frente al posible contagio provoquen cambios extremos e incontrolables en el

comportamiento de la persona y de alterar su rutina habitual de desempeñar su vida normal.

Según el (CDC) Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (2020), señala que el estrés es como una enfermedad infecciosa que tiene la capacidad de generar pánico y desosiego por su salud y la de su familiares , tanto así que el miedo extremo que desencadena ha alterado los comportamientos de la persona ,afectando a su estado de salud debido a los síntomas y signos de respuesta que ha desencadenado como pensamientos distorsionados, insomnio, tensión, incertidumbre y frustración amenazando su bienestar y salud mental.

Por otro lado tenemos a Ramírez J, Fontecha J, Escobar F. (2020) que en su artículo científico efectos del aislamiento social en el sueño durante la pandemia señala que debido a los efectos que ha generado la difícil situación de la pandemia los cambios más significativos han sido en los patrones de sueño, insomnio diversos cambios fisiológicos, emocionales y personales ,debido a la incertidumbre y la situación cada vez, más en tensión de los casos reportados de contagios día a día debido a esta pandemia, además de ello el cambio sustancial a desempeñar diversas funciones de trabajo, horarios, estilos de vida , y hábitos alimenticios; un conglomerado de situaciones que han suscitados cambios repentinos en el quehacer de la rutina diaria de los individuos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) informó el incremento de situaciones extremas a consecuencia de esta pandemia que se han reportado como alteraciones mentales trastornos del estado psicológico de las personas , así también la adicción de diversos consumos de sustancia con el fin de disipar la situación se han vuelto patológicas afectando la salud de la persona , debido a la incertidumbre que provoca esta situación ha generado estrés en todos los ámbitos de la comunidad ,más aún en el personal sanitario que como agentes de primera línea y espectadores de la situación amenazante y penosa han sido afectados sustancialmente , así pues en el reporte del trabajo realizado en Colombia informó que, por la profesión que ejercen el 40% sintió rechazo por la población, manifestó problemas para conciliar el sueño el 43%, el 20% tenía cansancio extremo o agotamiento además que del total de encuestados presentaba estrés laboral leve

el 35.8 % de encuestados, estrés laboral medio el 23% y estrés laboral alto el 5.5.% de los encuestados.

Para Monterrosa A., Dávila R., Mejía A., Contreras J., Mercado M., Flores C. (2020) en su artículo estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, menciona que esta pandemia ha sacudido diferentes ámbitos en la sociedad a nivel global en lo social, económico y cultural.

Tanto así que el más afectado de todos los sectores es el ámbito económico dentro de ello la parte laboral siendo el eje del desarrollo y progreso de cada país regido por estatus de economía de sustento dependiente e independiente ha sido afectado lo cual se ha visto obligado a reformar y organizar nuevas prestaciones de trabajo para equipos de trabajo remoto , el más radical en el cambio ha sido el sistema educativo sin duda adaptarse a un sistema de aprendizaje on line ha generado involucrar gastos de equipos , tiempos y sobre todo una inversión que por el sistema precario en diferentes estratos sociales no ha sido posible el avance tanto para el docente como para el alumnado siendo así en el estudio que se realizó en profesores de la facultad de enfermería y obstetricia universidad de ICA ; se determinó el incremento en los últimos meses de los niveles de tensión y agotamiento emocional en la mayoría de encuestados, así también se reportó que los docentes habían presentados situaciones de estrés en su mayoría del departamento de enfermería. Dentro del enfoque teórico para el desarrollo de la presente de investigación citaremos la primera variable que es el factor riesgo psicosocial. Existe diversas definiciones y postulados acerca de los factores de peligro psicosocial, pero en la presente investigación se han tomado las siguientes definiciones:

Uno de los organismos en el campo laboral se encuentra la organización internacional de trabajo (OIT), en 1984, conjuntamente con la OMS, sustenta que los factores psicosociales son aquellos contextos de un específico ambiente laboral que se encuentra afines con el entorno social, por ende, la manera de gestionar diversas situaciones dependerá del desempeño del trabajador, siendo esto un reto que se debe asumir sin perjudicar la salud y equilibrio físico y emocional.

En su artículo los autores, Moreno y Báez (2010), conceptualizaron a los factores de riesgo psicosociales de la siguiente manera: como la persona percibe las condiciones organizacionales de ello dependerá las repuestas adaptativas fisiológicas que se puede desencadenar conllevando a ello que provoque un desequilibrio emocional afectando su salud.

Asímismo, Gil-Monte (2009), define a los factores de riesgo psicosocial como los diversos contextos presentes en el entorno laboral y que de forma tácita se vincula con la organización, la manera de realizar las tareas encomendadas y la forma de trabajar, además estos factores tienen la capacidad de influir en la salud física, psíquica y social de los colaboradores, tanto así de determinar el desempeño de la institución.

Dollard, LaMontage, Caulfield y Blewet (2007), mencionan que, los factores de riesgo psicosocial se suscitan a partir de las distintas interacciones por parte del trabajador y las condiciones laborales percibidas como negativas, estas interacciones tienen capacidad de deteriorar la salud física y mental del colaborador, modificando el rendimiento laboral, el trabajador se siente desmotivado, además altera su vida familiar y social.

Los factores psicosociales impactan de forma negativa a la salud del trabajador siempre y cuando estos factores no se gestionen de manera adecuada, esto quiere decir que, existen diversas capacidades, estrategias, y sentimientos de la persona para disminuir, controlar adecuadamente e inclusive anular cualquier riesgo presentado en el ambiente laboral. (Llorens, Andrés, y Moncada, (2015); Nieto, (2014); Robalino (2012)). Enfocándonos en el campo laboral donde se desempeña la enfermera, por lo expuesto, el riesgo psicosocial de las enfermeras puede estar presente debido a la presencia de varios factores, el entorno físico o social del trabajo es complejo y particular, pero algo fundamental que predomina es la manera de cómo se gestione dichos factores.

Karasek y Theorell (1990), Johnson y Johansson, (1991), señalan que los factores de riesgo psicosocial tienen fundamento en el modelo demanda control, señalan que el estrés se desarrolla en dos características propias del ambiente laboral: la primera es la demanda psicológica del trabajo y el segundo es el control

de sí mismo. Al mencionar demanda, va referida al momento psicológico presentado cuando se tiene que cumplir alta cantidad de actividades laborales y otros factores que interviene en esta como el cumplimiento de plazos, conflictos, carga mental, entre otros., Referido al control, involucra el grado de autonomía que posee el trabajador y las capacidades para realizar ciertas actividades encomendadas. De tal manera que al existir exigencias psicológicas demandadas por determinado puesto laboral, el colaborador posee un control limitado para la toma de decisiones que tenga como consecuencia efectuar una determinada tarea, ello desencadenara ciertas reacciones negativas de tensión psicológica (ansiedad, fatiga, depresión y enfermedad física). No obstante, en caso el colaborador tiene el control de la actividad o posee altas capacidades para cumplir con la demanda, en aquel momento es favorecida el aprendizaje, la motivación y el crecimiento. Entonces podemos concluir por lo expuesto que depende del enfoque que se perciba personalmente cada situación. De esta manera se consigue deducir que los factores de riesgo psicosocial impactan al desempeño y al rendimiento. Pero si la manera de gestionar las emociones frente a diferentes situaciones es favorable en escenarios donde se promuevan el aprendizaje, la motivación, y el desarrollo personal, aspectos trascendentales para el progreso organizacional y rendimiento de estas mismas, se podrían alcanzar resultados favorables para la organización y para el trabajador favoreciendo a construir estilos de vida saludable.

El campo laboral de la salud está inmerso por múltiples capacidades y estados emocionales que se desencadenan e influyen en el rendimiento debidamente relacionadas con los factores psicosociales inmersos en el área laboral por ende demanda mayor riesgo de desencadenar estrés y alteraciones propiamente de salud. En contraste a ello cuando las exigencias sean mínimas y la supervisión y exista poco control, el entorno laboral se convierte en desmotivante, creando un entorno en la cual aquellos aprendizajes alcanzados se pierdan o en perjuicio de la organización, se instalen aprendizajes no productivos en el comportamiento organizacional, es importante realizar una diagnóstico de las actitudes de los empleados reconociendo sus dificultades y fortaleza para capacitar desde el campo emocional incorporando estrategias sobre inteligencia emocional.

Johnson y Hall (1994), incorporaron el tercer componente al que denominaron apoyo social, ello refiere a la interacción de todas las jerarquías en un empleo, tanto como los empleadores y los gerentes. De acuerdo a ello es de vital importancia colaborar conjuntamente en el desarrollo organizacional, viéndose así que, si esto no se articulara, exponer a los empleados a cargas excesivas de trabajo, limitado control del trabajo y brindar un nivel bajo de soporte social aumenta el riesgo a aumentar la mortalidad y morbilidad por cualquier enfermedad cardiovascular; en comparación a colaboradores con empleos de baja demanda, alto control y un elevado nivel de apoyo social.

En su libro psicología del trabajo Cuenca (1996), clasifica los factores de riesgo psicosocial en las siguientes categorías:

Organización del tiempo de trabajo. Esta categoría abarca aspectos temporales referentes a peculiaridades de la organización y contenido de trabajo realizado específicamente horarios de trabajo donde abarque rotación de turnos, turnos nocturnos para el desempeño de diversas actividades, bajo este campo, aquellos riesgos relacionados son: los conflictos, los ritmos de trabajo, tareas monótonas, roles confusos y repetitivos, la carga mental, la ausencia de autonomía, el estatus profesional y la cualificación.

La estructura organizacional, esta categoría abarca el desempeño y forma de uso de las tecnologías, los materiales, los sistemas y la fuerza de trabajo para la obtención de un servicio o producto determinado (Jódar citado en Benavides, Ruiz y Garcia, (1997), es así que estos aspectos tienen impacto positivo en la producción, rendimiento y la salud de los colaboradores, asimismo en caso se considere el diseño organizacional, las normativas, procesos, la gestión del talento y cultura organizativa. Los riesgos identificados son los estilos de dirección exageradamente autoritarios, bajos niveles de comunicación, bajos niveles de participación y la falta de elementos organizativos como las promociones estabilidad laboral, entre otros.

Según la Organización Internacional del Trabajo, como también la Organización Mundial de la Salud, por las consecuencias de los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo se han realizado lineamientos con la finalidad de optimizar la salud laboral de los empleados mediante estilos de vida saludable, implementar herramienta de gestión emocional, la cual conllevaría a incrementar el bienestar mental, físico y social; ya que involucra y comprende factores de riesgo psicosocial que condicionan e impactan en la salud integral de los colaboradores. Según Fidalgo y Pérez (1996), las interrelaciones que mantiene el colaborador y su medio laboral son de vital importancia para adaptarse a sus idoneidades psicológicas y fisiológicas frente al desenvolvimiento laboral y personal, definiendo a ello que la salud es bienestar y satisfacción. En términos laborales se deduce que la adaptación es lo fundamental para conservar el respectivo equilibrio de la demanda propia de la labor y la suficiencia para revolverla, donde se obtenga satisfacción y bienestar.

Para el autor Dejours (1990), la relación de trabajo y la salud no es una preocupación nueva de la psicología, ha originado la creación de diversas disciplinas, con el propósito de mejorar los rangos de bienestar del colaborador gestionando las variables perturbadoras (niveles de satisfacción, las condiciones laborales, niveles del estrés, características de las organizaciones y de las tareas) (Duro, 2005).

Para Blanco, Sánchez, Carrera, Caballero y Rojas, (2000), refieren que la forma de advertir las situaciones que afecten a la salud es vigilando las actitudes del colaborador de acuerdo a sus propias percepciones de salud y riesgo. Así también Schwartz Mann (2003), señala que modificando el estilo de estructura de desempeño organizacional como emplear distintos estilos de liderazgo, limitar relaciones interpersonales, uso de nuevas tecnologías, estos factores provocan estrés laboral y la posibilidad de enfermar. Tomando en cuenta las posiciones de los diferentes postulados se puede concluir que los factores como la presencia de contextos físicos no beneficiosos y la percepción psicosocial de estos contextos, impactan de forma negativa a la salud.

Para el desarrollo de nuestra tesis, se tomó la propuesta de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005).

La primera dimensión que se desarrollará son las exigencias psicológicas, está conformada por una doble vertiente, la cuantitativa que se refieren a la carga laboral en de acuerdo al tiempo disponible y el tipo de actividad que se desempeña. Por otro lado Del Hoyo (2004), señala que los aspectos mencionados se convierten en estresores creados por la organización, al instituir una extensa jornada laboral orientada a conseguir mayor cantidad de productos o servicios, soslayando la salud del colaborador.

Sus indicadores que abarcan esta dimensión son:

Exigencias cuantitativas: De acuerdo a Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, (2005) son las demandas psicológicas resultante del volumen de trabajo. Estas se alteran cuando hay una sobrecarga de trabajo designado a lo previsto.

Ritmo de trabajo: Se define como la intensidad de labores relacionada con el tiempo y cantidad de la responsabilidad designada (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Exigencias emocionales. Esta dimensión refiere a las relaciones sociales que implica el trabajo donde no se gestione las emociones y ello implique involucrarse con sentimientos de transferencia, esto se observa mayormente en organizaciones donde se brindar servicios y se procura realizar cambios en las personas (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Para Moncada, Llorens, Navarro Kristensen, (2005) la segunda dimensión es el control sobre el trabajo, refieren que mediante esta dimensión se logra una base objetiva trabajo activo y un elevado nivel de control del trabajo. Esta dimensión está referida a la posibilidad que los empleados tienen para decidir la mejor forma de accionar para la demanda asignada, otro postulado es el de Vallejo (2014), quien señala que el estilo de liderazgo tiene un rol transcendental en una organización. Para Gil-Monte (2009) el control del trabajo es la independencia otorgada al empleado para gestionar con responsabilidad y firmeza sus tiempos de trabajo descanso, tiene relación a sus percepciones respecto a sus propias decisiones para el trabajo y como ésta permite un crecimiento profesional.

Esta dimensión abarca dos indicadores entre ellas esta, la influencia en el trabajo esta refiere a la participación y decisiones que cada colaborador posee de los aspectos primordiales de su rutina de trabajo (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005). Ello crea oportunidades de ascensos. Al practicar las habilidades, conocimientos y experiencia de los colaboradores y conseguir diversas oportunidades que ofrece la realización de labores (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Por otro lado está el sentido del trabajo otro indicador que refiere al significado de las tareas asignadas el compromiso para con esa responsabilidad y la visualización del resultado, de acuerdo al aporte al servicio o producto terminado (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Como tercera dimensión está el apoyo social. En el trabajo se puede obtener distintas relaciones interpersonales que tienen impacto en la salud de muchas maneras. El apoyo social se presenta como la funcionalidad de dichas relaciones, asimismo, el componente emocional de estas relaciones es el sentimiento de grupo. Por otra parte, los compañeros de trabajo, superiores y la existencia de jerarquías, completan otros aspectos que hacen más complejas las relaciones laborales (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Asimismo, el trabajo está vinculado a practicar ciertos roles claros o podrían tener ambigüedades, efectuándose así una interacción de emociones entre los empleados de determinada organización bajo un escenario de cambios que es necesario preveer. Al mencionar esto, el apoyo social no solo se convierte en soporte de aspecto emocional, también en soporte técnico (Gil-Monte P. , 2016).

No obstante, según Fernández (2010), la existencia de una elevada cantidad de interacción en el trabajo entre compañeros y superiores no garantiza el apoyo social, debido a que las interrelaciones del grupo podrían originar diversos conflictos, determinándose así un clima organizacional no adecuado. La percepción de apoyo social está relacionado a la disposición de estructuras de soporte brindados tanto por el ambiente, actitudes o las percepciones que tengan los propios colaboradores.

Los indicadores de esta dimensión son: claridad de rol. Es la comprensión precisa de la definición de las tareas a ejecutar, involucra a los recursos a utilizar, objetivos y niveles de autonomía en las labores (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Luego está el conflicto de rol. Definidos como aquellos requerimientos contrapuestos presentados en el trabajo y pueden generar conflictos tanto éticos o profesionales (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Asimismo, está la previsibilidad. La previsibilidad involucra obtener a tiempo la información exacta, suficiente y a tiempo para ejecutar las tareas adecuadas y acomodarse a las alteraciones (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) Luego está la confianza vertical, vinculada a la seguridad hacia la Dirección y trabajadores referente a su comportamiento apropiado y competente (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Otro indicador es la justicia. Está referida al rango en que los individuos son tratados de forma equitativa en la organización (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Por último, tenemos a la calidad del liderazgo. referente a este concepto, es la manera de gestionar los equipos de personas por parte de los jefes inmediatos (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

La cuarta dimensión es compensaciones del trabajo, referente a ello es el equilibrio de las prestaciones conseguidas recibidas por el esfuerzo realizado en el trabajo se configura como el centro del “modelo esfuerzo – recompensa”. En este caso, si existe una interacción de un excesivo esfuerzo y nivel exiguo de compensaciones, es un riesgo para la salud a largo plazo. Involucra otras compensaciones como el reconocimiento, salario y la estabilidad laboral se presentan como dos compensaciones muy importantes, Cabe mencionar aparte de la estabilidad del empleo, también se encontró que las circunstancias de trabajo fundamentales inseguras igualmente son trascendentales para la salud (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Por ello, en esta dimensión se detecta, inconvenientes de salud en el espacio laboral debido a la percepción de un elevado esfuerzo de trabajo y a la vez un inferior refuerzo. Se precisa que el riesgo se presenta por las percepciones de los atributos a determinadas situaciones y no al significado verdadero de la situación (Gómez, Hernández, & Méndez, 2014). Los

factores biomédicos son independientes de los problemas de salud en individuos que presentan alta prevalencia de percibir alto esfuerzo laboral y baja recompensa en el trabajo (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 1998). En otras palabras, es suficiente que se presente un factor psicológico o emocional para que el riesgo se eleve. Posee dos indicadores, la primera es inseguridad referida a las condiciones de trabajo. Referido a la preocupación por los retos del futuro respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005), el segundo indicador es la inseguridad sobre el empleo.

Como última dimensión esta la doble presencia, cuya definición son las exigencias presentadas de forma simultánea tanto en el ámbito laboral y familiar. Se reconocen como exigencias laborales altas cuando alteran las familiares. Respecto al ámbito laboral, son las exigencias cuantitativas: duración, ordenamiento, extensión o cambio de la jornada laboral, asimismo el nivel de autonomía de trabajo. Para un ejemplo se menciona a los horarios de trabajo o días hábiles de labores incongruentes con la vida social o las actividades de cuidado de las personas (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). De acuerdo a Caldas (2018) se origina la doble presencia al comportarse como factor de riesgo al interactuar conflictos del hogar y laborales de forma condicionada o independiente. La percepción de carga laboral individual se acrecienta y genera estrés laboral. Al respecto, Fernández y Solari (2017), manifiestan que, se presenta la doble presencia en dos ámbitos que exigen desempeños simultáneos, generalmente en el espacio laboral y familiar. Es frecuente que las mujeres presenten la doble dimensión y estos conflictos son a nivel subjetivos. Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) indican que sus indicadores son: la doble presencia en casa; originado por la obligación de respuesta a las exigencias del trabajo doméstico familiar y el otro indicador es la doble presencia en el trabajo; al existir exigencias de cumplir con el empleo asalariado (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Las condiciones de exigencias y presiones a la que se enfrenta un individuo pueden generar inestabilidad cuando no se ajusta a sus competencias influyendo negativamente a su salud. A raíz de aplicar el esfuerzo adaptativo al identificar

dificultades y la reacción no definida del cuerpo a alguna demanda que se ejerce, se genera el estrés laboral.

Según Franca y Rodríguez (2005), definen al estrés laboral dentro de condiciones labores percibidas como perturbadoras de la satisfacción de las necesidades de desarrollo tanto profesional o personal y tienen potencial de afectar la salud física o mental, El estrés se origina al existir una respuesta subjetiva frente a la percepción de estas condiciones laborales. De tal manera se puede concluir que el estrés laboral constituye una manera de responder fisiológica de tipo psicológico, físico y de comportamiento por parte del empleado cuando enfrenta situaciones catalogadas como amenazadoras de bienestar, al deteriorar su salud física y/o psicológica.

Moncada y Llorens citado en Benavides, Ruiz y García (1997), señalan que, frente a algunos aspectos perjudiciales o dañinos afines al contenido, el entorno laboral o la organización el estrés laboral desencadena respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales, provocando altos niveles de excitación y de angustia, que al no ser tratado a tiempo es probable que la sintomatología se agrave. La respuesta que va provocar va depender de como se ha percibido, ya que no a todos afectan las condiciones de estímulos externos, que resulta estresor o condicionante para una respuesta.

Así mismo López et al., (2012) señala que el estrés laboral se desencadena cuando las necesidades del trabajador no están adecuadas a las capacidades ni recursos provocando una respuesta psicológica y física, asimismo alteran la salud mental y el bienestar integral del individuo.

Por otro lado, se encuentra Duran (2010), donde señala que la pérdida del control frente a la falta de afronte ocasionado por las aspiraciones personales y la situación actual de condiciones de trabajo provocan un desequilibrio.

También Leka, Griffiths y Cox (2004) señalan que es probar la capacidad de afrontar cierta exigencia e imposiciones laborales que no concuerdan con la sapiencia aprehendida y habilidades para ejercer una labor de manera que emiten reacciones individuales.

Así también Schaufeli y Salanova (2002) señala que en el estrés laboral interactúan ciertos estímulos estresores o exigencias laborales de diversa forma, secuelas del estrés y finalmente recursos del individuo o del trabajo. Debido a la percepción que la persona tiene frente a una situación adversa se desencadenan diferentes respuestas o estímulos estresores.

Para Lazarus y Folkman (1986), señalan que, y es lo que se toma en cuenta dentro de la perspectiva teórica en la presente investigación, el estrés es abordado a partir de la teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y de los moldes cognitivos, en su artículo sobre moldes de la mente, enfoca la interacción de la persona con su entorno desde la perspectiva cognitiva y afectiva, es como interpreta la persona la situación y afrontamiento de estas mismas frente a algo que puede conllevar a desencadenar estabilidad o inestabilidad, debido a los diferentes moldes mentales adquiridos, tanto cognitivos como afectivos, el desenvolvimiento de la respuesta a emitir frente a una situación desencadenará el estrés, la forma más saludable es el afrontamiento donde se interrelacione tanto lo cognitivo y emoción de manera saludable.

Desde el punto de vista que señala el autor, el estrés es un estado psicológico perjudicial, la interpretación que involucra en diferentes situaciones involucra a ciertos aspectos emocionales y cognitivos, evaluativo y mediacional, que surge al interactuar el estresor y la manera de reaccionar frente al estrés, proporcionando respuesta del porque las personas desencadenan indistintamente reacciones de cara al mismo estresor.

Asimismo, Lazarus y Folkman (1986) sostiene que es importante para comprender el estrés, se sepa interpretar su atribución de valor y significado, son lo esencial de la vida, la emoción y la adaptación, de tal manera que es de vital importancia la interacción del medio externo con la personalidad de la persona.

Así también el autor señala que el estrés desencadenará un factor angustiante y peligrará para su salud cuando se le dé el valor que genere respuestas fisiológicas negativas, donde la influencia en las variables cognitivas donde de alguna manera las actitudes, creencias, autoconceptos y autoeficacia repercuten en la manera en la que los trabajadores perciban el estímulo estresor

debido a que con estas revelan sus percepciones que cambian sus cogniciones , la falta de confianza generara hábitos que determinaran alcanzar sus objetivos o la destreza para alcanzarlas.

Asimismo, con respecto a lo argumentado por el autor las cuatro condicionantes correspondiente al tipo referida al ambiental que con potencial de causar estrés son: las limitaciones, las demandas, oportunidades y la cultura; dichas variables tienen interacción con otras variables personales como son la jerarquización, los propósitos de vida, el entorno, creencias del individuo sobre sí mismo y los recursos personales; los cuales poseen influencia en las reacciones emocionales de acuerdo a la apreciación establecida.

Por otro lado, tenemos a Dolan, Garcia y Diez (2005) que señala que las derivaciones del estrés laboral se presentan tanto en el ámbito organizacional y personal. Enfocándonos en el ámbito personal el estrés puede desencadenar diferentes aspectos : impacto en la salud física , la respuestas fisiológicas referente a la sintomatología psicosomática se presenta cefálea, dificultades gastrointestinales, problemas dermatológicos, variación del ciclo sueño-vigilia, procesos víricos y patologías físicas (enfermedad coronaria, ulcera péptica, asma bronquial, dolor crónico, impotencia, diabetes), entre las más trascendentes son cansancio emocional, irritabilidad, , modificaciones en el estilo de vida, olvidos recurrentes, retraso de objetivos, desconfianza, cinismo,.

Asimismo, concerniente al aspecto organizativo se han evidenciado las subsiguientes consecuencias: producción inadecuada, disminución de la productividad tanto en la cantidad o calidad, disminución de los niveles de compañerismo, las solicitudes de aumento salarial se incrementan por el trabajo prestado, aumento del número de quejas, aumento de supervisiones, deterioro de las relaciones interpersonales, aumento del índice de accidentabilidad, aumento de faltas, y aumento de permisos para atenciones médicas.

Según Graciano y Ferraz (2010), enfocándonos en el ámbito de la enfermería la situación de estrés en el profesional de enfermería desencadenan muchas situaciones , dado que la enfermera la función que ejerce tanto en lo asistencial como administrativo , provee de servicios directos a los pacientes, dado

que las enfermeras están en contacto directo con los pacientes , situaciones de angustia , de temor , de miedo al encontrarse en situaciones difíciles que provoca su enfermedad , siendo así que las tareas realizadas por las enfermeras, comprenden toma de acciones y decisiones de forma rápida por ello las enfermeras describen a su profesión como estresante , es así que las consecuencias provocan reacciones perjudiciales físicas y psicológicas por la demanda de que las tareas se realicen con adecuadas capacidades, necesidades y recursos del profesional en todos los campos de la enfermería, de forma especial en el nivel asistencial.

Para Grazziano y Ferraz (2010), las secuelas del nivel crónico del estrés laboral pueden provocar diferentes cambios de vida en el profesional como: deserción de la profesión; incremento de los niveles de rotación; deshumanización del cuidado del paciente; disminución de la calidad del trabajo y la productividad; variación del ambiente laboral y aumento de los problemas interpersonales incremento de accidentes laborales y alto ausentismo.

Para Hernández, Ortega y Reidl (2012), clasifican las dimensiones de estrés laboral en las siguientes:

Como primera dimensión tenemos al desgaste emocional, la cual hace referencia al aspecto emocional. Tuesca, Iguarán, Suarez, Vargas y Vergara (2006) definen al desgaste emocional como la emoción de cansancio mostrado por el empleado en el puesto que ocupa y se manifiesta por desgaste físico, ausencia de entusiasmo y descenso de habilidades emocionales para hacer frente a situaciones estresantes. Para Poop (2008) señala que, la persona presenta sentimientos de abandono generalizado en el estado de desgaste emocional, asimismo disminuye las manifestaciones de expresiones emocionales frente a las vivencias diarias, ocasionando un distanciamiento cognitivo de las acciones que estructuran su trabajo.

Según Martínez (2010) señala que para esta dimensión los indicadores son: el agotamiento lo cual se refiere a la fatiga emocional y mental como resultado de la exposición a niveles de estrés crónico. Por otro lado, según Butts (2007), está el enojo, en esta dimensión se describe como la modificación del estado de ánimo al presentar irritación, cólera y revanchismo por exposición a estrés, en el estado de

enojo, la comunicación no se realiza de forma objetiva, se hace de forma agresiva. Por otro lado, según a Restrepo (2004) tenemos la evasión, que se definen como aquella sensación de rechazo o inaceptación, la persona empezará a aislarse y evadir contacto interpersonal lo cual se configura como ansiedad, carga de estrés y depresión.

Según Hernández, Ortega y Reidl (2012) señala como segunda dimensión, la insatisfacción por la retribución a cambio del trabajo, esta dimensión está vinculado a la satisfacción y los resultados del trabajo respecto a la remuneración y las expectativas de desarrollo laboral, la remuneración está relacionado a lo que el empleado recibe por realizar sus actividades puede ser de dos tipos: (a) retribución económica; remuneración directa y (b) oportunidad de desarrollo profesional; como retribución indirecta . Se explica que, el empleado al percibir una retribución injusta a cambio de su trabajo y esfuerzo se generan sentimientos de insatisfacción, un tipo de respuesta emocional negativa y la persona presentará actitud no favorable hacia el empleo. Según Vega (2015) , señala como indicadores tenemos la retribución no equitativa, este indicador refiere a la sensación de que la compensación obtenida por su trabajo no guarda coherencia con la retribución recibida, visto así la interpretación de esta es una de las herramientas de más trascendencia para lograr los propósitos establecidos del área de Talento Humano de las organizaciones.

Según Velázquez (2008), señala que la indiferencia de los superiores, refiere que la falta de interés, afecto, curiosidad de parte de los superiores influyen en el comportamiento del trabajador. Por último, según Aguilar (2015) está el desánimo para mejorar, vinculado a la falta de motivación para ejecutar actividades con la finalidad de optimizar las capacidades profesionales, siendo así que la apatía perjudica el potenciar habilidades para mejorar el bienestar y satisfacción.

Según Hernández, Ortega y Reidl (2012) clasifica como tercera dimensión la Insatisfacción por las condiciones laborales, lo cual está referida a la no satisfacción al valorar las demandas del medio referente a los recursos que provee la empresa para desenvolverse en condiciones laborales que implica contar con un ambiente físico, procesos, estructura organizacional y los métodos de trabajo, además de las condiciones sociales. Cabe mencionar que la insatisfacción de condiciones

estresantes perjudican la productividad y el clima organizacional. Los indicadores para dicha dimensión abarca son: como primer indicador esta la valoración de las condiciones laborales, que según Nicolacci (2008), esta refiere a la valoración realizada de las circunstancias de trabajo y su disposición para ejecutar las tareas asignadas, se configuran como elementos reales con incidencia en la salud de los empleados; son el conjunto presente en la realidad de una situación laboral determinada. Por otro lado, Aguilar (2015) refiere al desánimo. Señala que es el estado de desaliento por la tarea ejecutada, quitándole importancia en la dispensa del servicio, entonces la apatía o desánimo se define como la impasibilidad del ánimo, indolencia, vagancia, ausencia o energía.

Luego Hernández, Ortega y Reidl (2012) clasifica como cuarta dimensión la falta de motivación para el desempeño, esta dimensión está vinculada al juicio de valoración que obtiene como resultado percibir que el desempeño ante el trabajo es inadecuado. Así también Payne (2005) menciona que la motivación demanda la necesidad de satisfacción para generar motivación y la importancia de esta necesidad impulsa al empleado a tomar acción, la carencia de motivación involucraría que no existe la necesidad de satisfacción o que, al descuidar la confianza no se podrá conservar el empleo vinculado a la motivación de tener empleo. Según Porret (2010). En entornos laborales, la motivación es el eje principal para el desarrollo de la institución lo cual le ofrece seguridad, autonomía o beneficios representativos en su vida. Esta dimensión tiene los siguientes indicadores:

Para Grondin (2012). El primer indicador es el abandono, está definida cuando el individuo se siente vencido, sin ganas de continuar trabajando con la energía adecuada, tiene implicancias en perder el sentido de la vida.

Como segundo indicador esta la frustración está definida como sentimientos de decepción, ira o tristeza a consecuencia de percibir de que no realizar un trabajo de acuerdo a como la persona quisiera realizarlo, lo cual provoca un estado, cognitivo y fisiológico y comportamental que es desencadenado cuando se desvaloriza de manera repentina la cantidad o calidad de un refuerzo repetitivo, con señales anticipadamente asociadas a uno de magnitud mayor.

Por último, Amsel (1992), señala a la insatisfacción como un sentimiento intrigante a raíz de tener una situación que no encaja con las perspectivas planteadas al inicio por cada persona

Como quinta dimensión según Hernández, Ortega y Reidl (2012) está la excesiva demanda laboral, a partir de la valoración de la percepción por parte de los profesionales. Según Gil-Monte (2002) el percibir altas exigencias laborales ocasiona produce ausentismo laboral, reducción de la calidad de atención, la segunda se presenta en el trabajo bajo presión del tiempo, al ejecutar tareas estresantes o la cantidad de labores excede el tiempo disponible para ejecutarlas. Según Morata y Ferrer (2004), un alto nivel de demanda laboral se configura como uno de los estresores más trascendentes al asociarse con otros aspectos como tareas desgastantes, menoscabo cognitivo, demanda exagerada de capacidades todos estos aspectos consiguen aumentar los rangos de cansancio de carácter emocionales y físicos. Esta dimensión tiene los siguientes indicadores. El primer indicador es sobrecarga laboral que implica la pretensión sometida al colaborador y sobrepasa su capacidad de respuesta. Dentro de la sobrecarga laboral, se encuentran las exigencias cuantitativas y cualitativas vinculadas a las labores como el trabajo bajo la presión del tiempo, trabajo pesado o trabajo estresante. Según Garrote, Garrote y Jiménez (2016) clasifica como segundo indicador falta de concentración cuya definición es la reducción de los niveles de atención al momento de ejecutar cierta tarea. Para Garrote, Garrote y Jiménez (2016) esta situación produce zozobra al no sentir que se produce como comúnmente se hacía, existe un detrimento de los procesos mentales dado que no realizan a plenitud porque se tiene una conciencia pasiva.

Como última dimensión Hernández, Ortega y Reidl (2012) , tenemos al demérito profesional, esta dimensión está relacionada a la percepción de ausencia de control sobre el medio, esta percepción se genera al reconocer que ante cualquier acción que se realice el desempeño laboral no se modifica los logros, ni la compensación y se produce episodios de autocrítica, auto sabotaje, desvalorización induciendo la pérdida de autoeficacia, los propios esfuerzos por solucionar las exigencias del entorno laboral en el que se halla son autosaboteados. Martínez (2010) indica que es el menoscabo del autoconcepto acompañado de

sentimientos de inadecuación, de desconfianza en las adecuadas capacidades e insuficiencia a consecuencia de la presencia de sentimientos de resignación por percibir una realidad que no se puede modificar.

Cuyos indicadores son impotencia que según Pousa y Chaves (2001), se refiere a la sensación de incompetencia para hacer tareas que anteriormente se realizó de manera correcta, al concientizar que las labores realizadas no alcanzan las expectativas.

Por otro lado, tenemos a Koontz (1998) el cual señala la falta de reconocimiento, esta refiere a la percepción de la ausencia de realización de tareas que generen reconocimiento tanto de los directivos o compañeros porque fueron tareas bien ejecutadas. Según el autor mencionado el reconocimiento crea motivación, al implicar esfuerzos para obtener resultados y niveles altos de satisfacción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El actual estudio es de tipo aplicada que es la forma más adecuada según CONCYTEC SUNEDU, debido a que se logra mejor alcance del propósito de investigación además de ello se orientan hacia la solución de una problemática, mediante la aplicación de los conocimientos dispuestos en las diversas teorías a fin de poder comprender la realidad. Por tanto, se buscará mejorar hábitos y conductas que favorezcan gestionar mejor el quehacer de los docentes y profesionales asimismo mejorar hábitos en su estilo de vida para su desempeño a diario en el desenvolviendo de su trabajo.

Diseño de la investigación

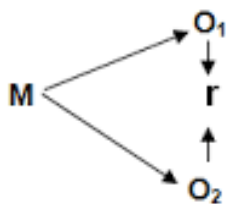
Según Valderrama (2013), un estudio tiene un **enfoque cuantitativo** cuando utiliza métodos y técnicas estadísticas para confrontar y comprobar las hipótesis, se ejecuta la recolección y se analiza los datos recabados con el propósito de responder a la formulación del problema de investigación.

Por otro lado, esta Sánchez y Reyes (2015), donde argumenta que la investigación es de **nivel descriptivo** dado que el estudio está enfocado a reconocer la situación tal y como se muestra en determinado escenario espacio-temporal; y, correlacional debido a estar orientado a establecer el grado de relación de las variables de estudio de la presente investigación: factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

Así mismo Hernández, Fernández y Baptista, (2010), fundamenta que el diseño es **no experimental**, al no realizar ninguna manipulación voluntaria de variables y el estudio se orienta a observar los fenómenos de la realidad presentes en el ambiente natural para posteriormente analizarlos.

Según Valderrama (2013), señala que una investigación es transversal el propósito es identificar la incidencia y los valores de las variables estudio que se presentan en un determinado momento.

A continuación, se presenta el gráfico de la investigación correlacional:



Donde:

M = Muestra de estudio

O1 = Variable 1 (Factores de riesgo psicosocial)

O2 = Variable 2 (Estrés laboral)

r = Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

En la definición alcanzada por Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005). Señalan que los factores de riesgo psicosocial son ciertas particularidades de contextos de trabajo u organización que desencadenan y perturban la salud de las personas mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos.

Así mismo en la definición operacional. Se ha considerado cinco dimensiones con 20 preguntas y con una escala de Likert, dentro de las dimensiones tenemos: control sobre el trabajo, exigencias psicológicas, compensaciones en el trabajo, apoyo social, doble presencia y en base a los 20 ítems con elecciones a respuestas en escala Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Variable 2: Estrés laboral.

Según Franca y Rodríguez (2005), señala en la definición conceptual de estrés como diversas situaciones o hechos donde la persona percibe al ambiente de trabajo de modo peligroso para su desarrollo personal, profesional o para mantener su bienestar físico o mental.

Por otro lado, en la definición operacional. Son las valoraciones de tipo ordinal conseguidas por la caracterización de las respuestas en 6 dimensiones dentro ellas son: deterioro emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción con las condiciones laborales, falta de motivación para el desempeño, excesivas demandas laborales, demerito profesional, basadas en treinta y ocho preguntas con elecciones de respuesta tipo Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3 Población y muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población

Según Ortiz (2015), define la población como una serie de elementos, entidades, las cuales además resultan de interés para el estudio. Para esta investigación se tomó en cuenta un total de 50 enfermeras que desempeñan su doble labor tanto como asistencial y otra como docentes en las diferentes universidades.

Muestra

Para Martínez (2010) señala que la muestra se constituye como el grupo representativo de la población del cual se recopilará la información indispensable para el logro de objetivos. Considerando el criterio de López, Sandoval, & Urquizo, (2019) , la muestra se toma de manera censal es decir, se toma como fuente de datos a la totalidad de la población , para esta investigación la población que se tomo es de 50 enfermeros que tienen doble labor tanto asistencial como docente , considerando los criterios antes mencionados el tamaño es accesible para la investigación , es decir que la cantidad total de muestra será las 50 enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue que desempeñan su labor de asistenciales y como docentes en diferentes universidades y que ejercen a la vez

la carrera de enfermería. Esta información se obtuvo del censo actualizado por el sindicato de dicha institución donde se registran todo el personal profesional de enfermería.

Unidad de análisis

Son las enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue que desempeñan su labor de asistenciales y como docentes en diferentes universidades.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la obtención de datos se utilizará un cuestionario, que son procedimientos estandarizados; esta técnica es una herramienta de información para recopilar datos empleados para el análisis de diferentes trabajos relacionados al estudio de casos.

Según Behar (2008), define al cuestionario como el grupo de preguntas abiertas y cerradas de acuerdo a una o más variables a medir con la propósito de alcanzar resultados para la evaluación.

Los presentes instrumentos han pasado por un proceso de confiabilidad y validez; el cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial adaptado por la autora Abanto Malaber cuyo modelo original es ISTAS (MODELO COPSOQ), de autoría de Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011); y el cuestionario de estrés laboral cuyo autor es Hernández, Ortega y Reidl (2012).

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

Significación: Evaluar los factores de riesgo psicosocial a las docentes de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue.

Estructura: El instrumento consta de 20 ítems y las respuestas se presentan a escala de 5 niveles: Siempre [5], muchas veces [4], algunas veces [3], solo algunas veces [2] y nunca [1].

El instrumento posee las 5 dimensiones siguientes: Exigencias psicológicas (5 ítems) control sobre el trabajo (5 ítems), apoyo social (5 ítems), compensaciones en el trabajo (3 ítems), doble presencia (2 ítems).

INTERPRETACIÓN: Para interpretar los resultados, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 1

Niveles de Interpretación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

| Dimensiones | Bajo | Medio | Alto |
|--------------------------------|-------|-------|--------|
| Exigencias psicológicas | 5-11 | 12-18 | 19-25 |
| Control sobre el trabajo | 5-11 | 12-18 | 19-25 |
| Apoyo social | 5-11 | 12-18 | 19-25 |
| Compensación en el trabajo | 3-6 | 7-11 | 12-15 |
| Doble presencia | 2-4 | 5-7 | 8-10 |
| Factores de riesgo psicosocial | 20-46 | 47-73 | 74-100 |

Original: Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)

Cuestionario de Estrés Laboral

Significación: Medir los niveles de estrés percibidos por las enfermeras en su entorno de trabajo.

Estructura. El instrumento consta de 38 ítems a los cuales cada participante elige una escala likert de 5 niveles: Siempre [5], muchas veces [4], a veces [3], pocas veces [2], nunca [1].

El cuestionario posee las siguientes 6 dimensiones: Desgaste emocional (11 ítems). insatisfacción por la retribución recibida (6 ítems), falta de motivación para el desempeño (5 ítems), insatisfacción por las condiciones laborales (6 ítems), exceso de demandas laborales (6 ítems), satisfacción con la participación (4 ítems).

Calificación.

La calificación es la suma de cada valor dado a cada ítem.

Tabla 2*Niveles de Interpretación del Cuestionario de Estrés Laboral*

| Dimensiones | Bajo | Medio | Alto |
|--|---------|---------|---------|
| Desgaste emocional | 11 – 25 | 26 – 40 | 41 – 55 |
| Insatisfacción por la retribución recibida | 6 – 13 | 14 – 22 | 23 – 30 |
| Insatisfacción por las condiciones laborales | 5 – 11 | 12 – 18 | 19 – 25 |
| Falta de motivación para el desempeño | 6 – 13 | 14 – 22 | 23 – 30 |
| Exceso de demandas laborales | 6 – 13 | 14 – 22 | 23 – 30 |
| Demérito profesional | 4 – 8 | 9 – 15 | 16 – 20 |

Original: Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)

Validez y confiabilidad

Para el propósito del presente estudio se utilizó el instrumento ya validado por la investigadora Abanto (2018), quien realizó un análisis por juicios de expertos donde se eligieron a tres representantes los cuales establecieron que los instrumentos son suficientes y son adaptables, no indicaron ninguna observación.

Para la confiabilidad se tomó el coeficiente de fiabilidad de los instrumentos donde los resultados obtenidos fueron para los factores de riesgo psicosociales el valor de 0.857 y para el estrés laboral el valor de 0.870, lo cual representa que existe una fuerte confiabilidad, por lo tanto, se concluye que los cuestionarios elaborados son confiables.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución del presente estudio se solicitó la autorización de la institución donde se trabajó , luego se contactó con la población a trabajar , donde se solicitó su consentimiento a cada uno de los trabajadores , con dicha autorización se procedió a dar inicio al proceso de recolección de datos , de manera virtual , para el desarrollo se explicó a los encuestados la metodología con que se iba a desarrollar el cuestionario mediante la plataforma Google Forms , por otro lado se coordinó el horario y fecha para el desarrollo de este mismo , así pues se les envió el enlace a cada participante, al culminar la encuesta , los datos fueron exportados a dos programas para facilitar el procedimiento dentro de ellos está el programa Excel y el programa IBM SPSS , una vez obtenido la información se efectuó el análisis estadístico, descriptivo e inferencial acerca de la relación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral de los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue .

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos, se explica el procedimiento:

Mediante los análisis estadísticos del programa Excel y SPSS se alcanzaron los siguientes resultados tabulados bajo gráficos y figuras donde se evidencia el comportamiento de cada variable y la relación de estas con sus dimensiones se obtuvieron lo siguiente:

Tabla de contingencia para observar el comportamiento de las variables

Para fines del análisis de la contrastación de hipótesis se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, puesto que los datos a conseguir son ordinales; la regla de decisión para la prueba de hipótesis se establece con el nivel de significación (p , p valor, significatividad), obtenido:

Si: $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Se realiza la contrastación de los resultados obtenidos de las pruebas de correlación con la siguiente tabla:

Tabla 3*Interpretación de los Coeficientes de Correlación*

| Valor | Interpretación de la correlación |
|---------------------|-------------------------------------|
| -1 | Negativa perfecta |
| -0.90 a -0.99 | Negativa muy fuerte |
| -0.75 a -0.89 | Negativa fuerte |
| -0.50 a - 0.74 | Negativa media |
| -0.25 a -0.49 | Negativa débil |
| -0.10 a - 0.24 | Negativa muy débil |
| -0.09 -+0.09 | No existe correlación alguna |
| +0.10 a + 0.24 | Positiva muy débil |
| +0.25 a 0.49 | Positiva débil |
| +0.50 a +0.74 | Positiva media |
| +0.75 a +0.99 | Positiva fuerte |
| + 0.90 a +0.99 | Positiva muy fuerte |
| 1 | Positiva muy fuerte |

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio se consideró aspectos éticos que resultaron base del desarrollo y aplicación de las encuestas siendo así se consideró la debida autorización anticipada para su participación, dado así con un consentimiento virtual aceptado se emitió las encuestas vía web mediante TIC, de manera anónima para que el participante accediera libremente a para participar en el presente estudio. Asimismo, se consideró todos los aspectos éticos debidamente confiables para su participación, los instrumentos fueron emitidos en un momento determinado previa coordinación con los participantes considerando su disponibilidad, así mismo se tomaron todas las medidas posibles para cualquier duda ante el desarrollo del cuestionario. Por otro lado, se tomaron los aspectos de mejora custodiados por los participantes para el siguiente estudio.

IV. RESULTADOS

Antes de iniciar la comprobación de las hipótesis se analizó las frecuencias y porcentajes mediante las tablas de frecuencias y porcentajes de las gráficas de las variables y las dimensiones estudiadas.

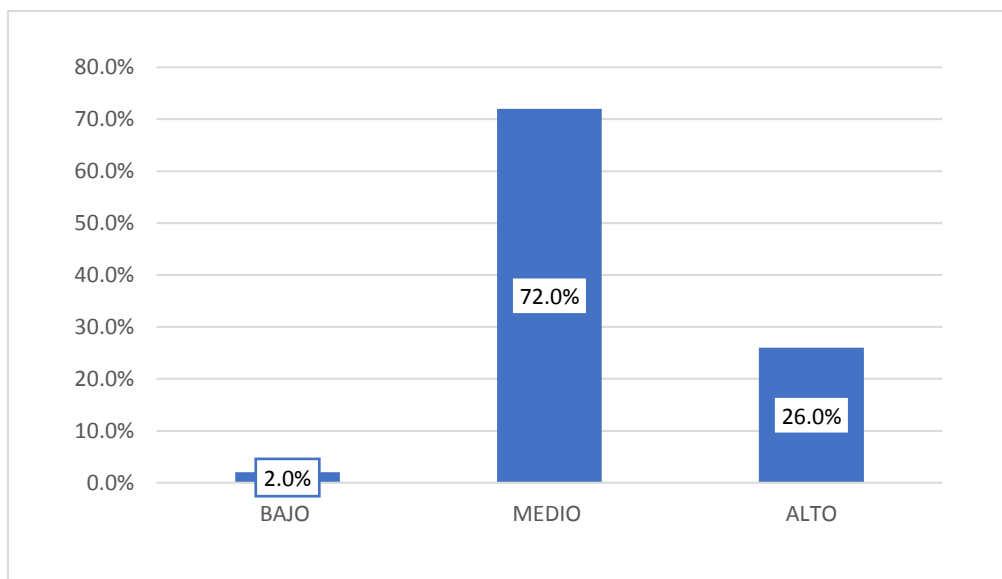
Tabla 4

Frecuencias y Porcentaje de la Variable Factores de Riesgo Psicosocial

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 1 | 2.0% |
| Medio | 36 | 72.0% |
| Alto | 13 | 26.0% |
| Total | 50 | 100% |

Figura 1

Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 4 y figura 1, en la parte de la descripción de los niveles de factores de riesgo psicosocial percibido por las docentes de la carrera de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue, los resultados indican que, el 72 % de las enfermeras perciben la existencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel “Medio”, el 2% en un nivel “Bajo” y el 26% en nivel “Alto”.

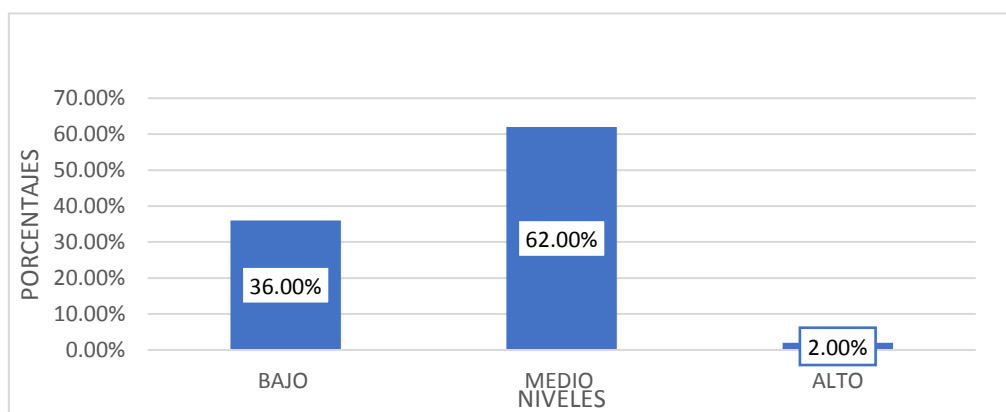
Tabla 5

Frecuencias y Porcentajes de la Variable de Estrés Laboral

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|---------|
| Bajo | 18 | 36.00% |
| Medio | 31 | 62.00% |
| Alto | 1 | 2.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 2

Niveles de Estrés Laboral



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 5 y figura 2, en la descripción de la dimensión sobre doble presencia, percibido por las docentes de la carrera de enfermería del hospital

nacional Hipólito Unanue. Los resultados indican que, el 62 % de las enfermeras perciben en un nivel “Medio” la existencia de factores de riesgo psicosocial, el 36 % en un nivel “Bajo” y el 2% en nivel “Alto”.

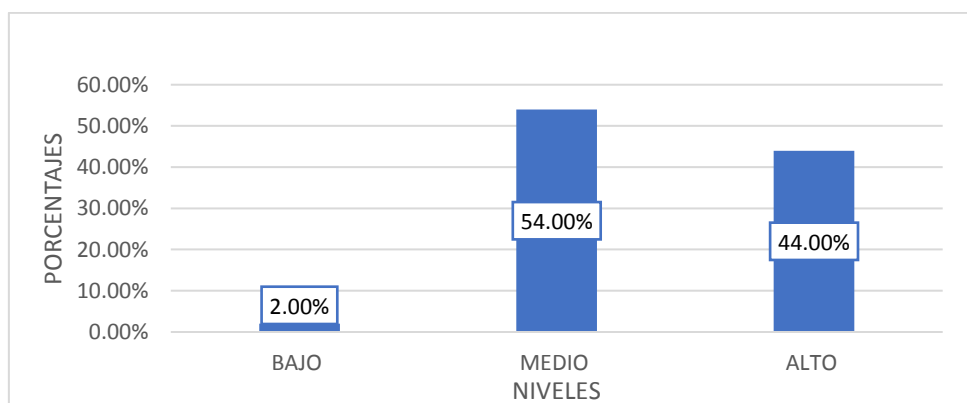
Tabla 6

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Exigencias Psicológicas

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|---------|
| Bajo | 1 | 2.00% |
| Medio | 27 | 54.00% |
| Alto | 22 | 44.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 3

Niveles de la Dimensión de Exigencias Psicológicas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6 y figura 3, en la descripción de la dimensión sobre exigencias psicológicas percibido por las docentes de la carrera de enfermería del Hospital nacional Hipólito Unanue. Se identifica que, el 54 % de las enfermeras perciben la existencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel “Medio”, el 2% en un nivel “Bajo”.

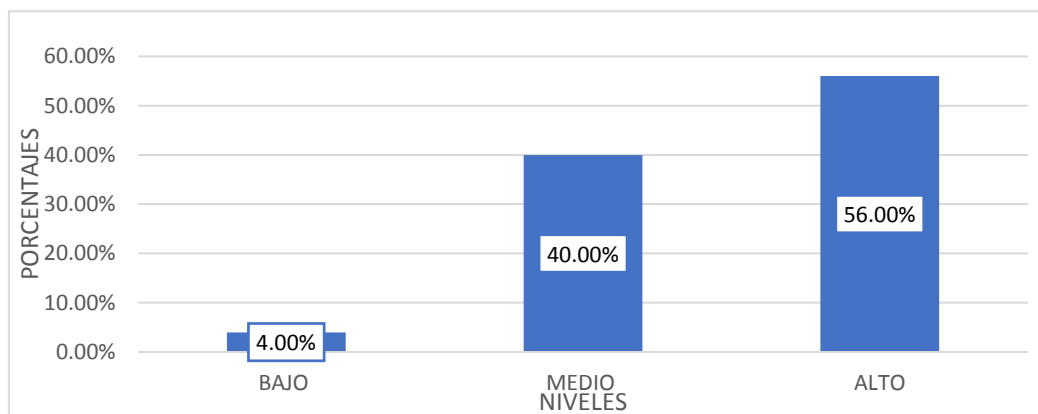
Tabla 7

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Control sobre el Trabajo

| | Frecuencia | Total |
|-------------|------------|---------|
| Nivel bajo | 2 | 4.00% |
| Nivel medio | 20 | 40.00% |
| Nivel alto | 28 | 56.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 4

Niveles de la Dimensión Control Sobre El Trabajo



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 7 y figura 4, en la descripción de la dimensión de control sobre el trabajo, percibido por las docentes de la carrera de enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El 40 % de las enfermeras identifican en un nivel “Medio” la existencia de factores de riesgo psicosocial, el 4% en un nivel “Bajo” y el 56% en nivel “Alto”.

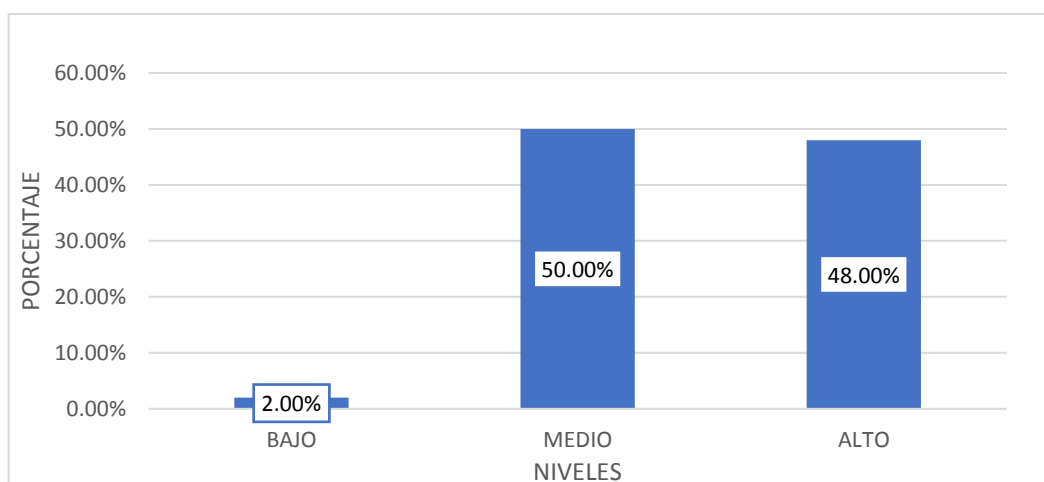
Tabla 8

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Apoyo Social

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|---------|
| Bajo | 1 | 2.00% |
| Medio | 25 | 50.00% |
| Alto | 24 | 48.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 5

Niveles De La dimensión de Apoyo Social



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 8 y figura 5, en la descripción de la dimensión sobre apoyo social, percibido por las docentes de la carrera de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue, El 50 % de las enfermeras identifican la existencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel “Medio”, el 2% en un nivel “Bajo” y el 48 % en nivel “Alto”.

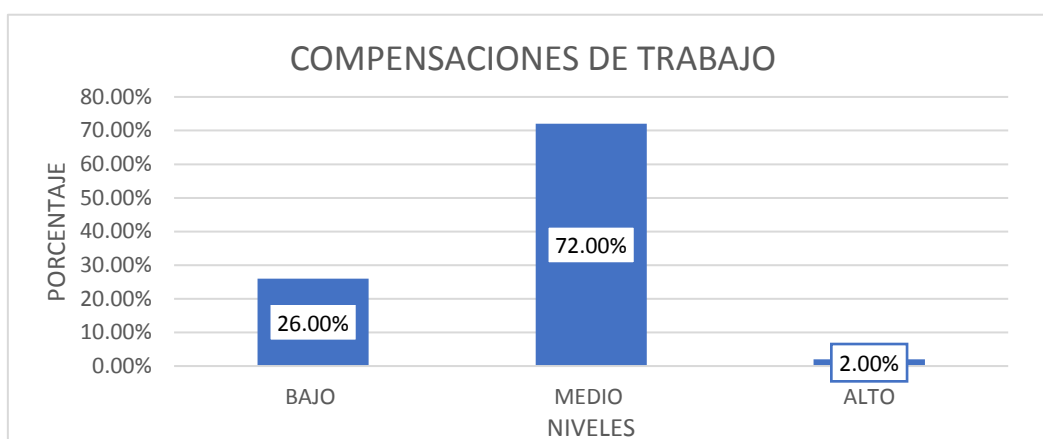
Tabla 9

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Compensación de Trabajo

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|---------|
| Bajo | 13 | 26.00% |
| Medio | 36 | 72.00% |
| Alto | 1 | 2.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 6

Niveles de la Dimensión sobre Compensación de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados esbozados en la tabla 9 y figura 6, en la descripción de la dimensión sobre compensación de trabajo, percibido por las docentes de la carrera de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue. Se identifica que el 72 % de las encuestadas perciben la existencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel “Medio”, el 26 % en un nivel “Bajo” y el 2% en nivel “Alto”.

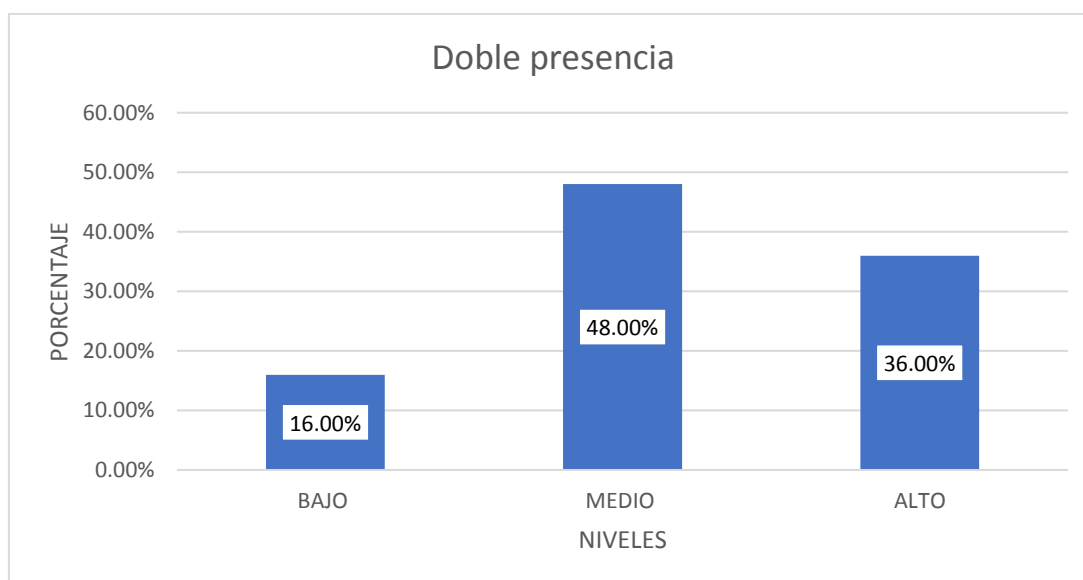
Tabla 10

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión de Doble Presencia

| | Frecuencia | Total |
|-------|------------|---------|
| Bajo | 8 | 16.00% |
| Medio | 24 | 48.00% |
| Alto | 18 | 36.00% |
| Total | 50 | 100.00% |

Figura 7.

Niveles de la Dimensión Doble Presencia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla 10 y figura 7, en la parte descriptiva de resultados concernientes a la dimensión sobre doble presencia, percibido por las docentes de la carrera de enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El 48 % de las enfermeras perciben la existencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel “Medio”, el 16% en un nivel “Bajo” y el 36% en nivel “Alto”.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para la prueba de la normalidad, se toma en consideración que, al tener una muestra de 50 participantes la prueba de normalidad a utilizar es el análisis de pruebas de bondad de ajuste Kolmogorv Smirnov o de Shapiro-Wilks.

Al ejecutar la prueba de Shapiro-Wilks, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 11

Prueba de Normalidad de la Variable de Factores de Riesgo Psicosocial

| Shapiro-Wilk | | | |
|----------------------------------|-----------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. |
| Factores de riesgo psicosociales | .710 | 50 | .000 |

En la tabla 11 se muestra los resultados al ejecutar la prueba normalidad de la variable de factores de riesgo psicosocial. Para ello se aplicó la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Shapiro-Wilks considerando que el nivel de significación del $\alpha = 0.05$, se logra identificar que p (referido al nivel de significancia) de los datos son menores al valor de 0,05, por ello, se concluye que la distribución de los datos no es normal. Considerando esto, se utilizará pruebas de bondad de ajuste Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

Tabla 12

Prueba de Normalidad de la Variable de Estrés Laboral

| Shapiro-Wilk | | | |
|----------------|-----------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. |
| Estrés laboral | .982 | 50 | .622 |

La tabla 12, Muestra el resultado conseguido de la prueba normalidad de la variable de estrés laboral. Se realizó la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Shapiro-Wilks considerando que el nivel de significación del $\alpha = 0.05$. Por ello se identifica que p (nivel de significancia) de los datos obtenidos es mayor a 0,05, debido a esto, se concluye que la distribución de los datos es normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Considerando los resultados alcanzados de las variables principales de estrés laboral y factores de riesgo psicosocial se ha obtenido que existe un resultado mixto, se aplicará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para aceptar o rechazar la primera hipótesis general se tiene que realizar la t calculada.

$$t_c = \frac{r * \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t_c = t calculada

r = coeficiente de relación

N = Muestra

$t = 1.96$

PHUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis general)

H1: Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021.

Tabla 13*Correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral*

| | | Factores de riesgo psicosocial | Estrés laboral |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|
| | Spearman's rho | 1 | .052 |
| Factores de riesgo psicosocial | sig.(2-tailed) | | .721 |
| | N | 50 | 50 |
| | Correlation coefficient | .052 | 1 |
| Estrés laboral | sig.(2-tailed) | .721 | |
| | N | 50 | 50 |

En la Tabla 13 se observa un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,052$; Sig. (bilateral) $=0,721 > p=0,05$), lo que demuestra que no hay relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hipólito Nacional Unanue, 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis específica 1)

Hi: Si existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: No hay existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Para aceptar o rechazar la primera hipótesis general se tiene que realizar la t calculada. Donde los resultados para la primera hipótesis son =2.2, siendo este >de 1.96, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14

Correlación entre Exigencias Psicológicas y Estrés Laboral

| | | Exigencias psicológicas | Estrés Laboral |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|
| Exigencias Psicológicas | Spearman's rho | 1 | .313 |
| | Sig.(2-tailed) | | .027 |
| | N | 50 | 50 |
| Estrés Laboral | Spearman's rho Correlation | .313 | 1 |
| | Sig.(2-tailed) | .027 | |
| | N | 50 | 50 |

En la table 13 se observa un coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0.313; Sig. (bilateral)=0,027 < p=0,05), lo que demuestra que hay relación significativa con una relación positiva débil entre la dimensión de exigencias psicológicas y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboral en el Hipólito Nacional Unanue, 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis específica 2)

Hi: Si existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: No hay existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Para aceptar o rechazar la primera hipótesis específica hipótesis se tiene que realizar la t calculada.

Donde los resultados para la primera hipótesis son = -6.9, siendo este >de 1.96, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 15

Correlación entre Control sobre el Trabajo y Estrés Laboral

| | | Control sobre el trabajo | Estrés Laboral |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Control sobre el trabajo | Spearman's rho | 1 | -.146 |
| | Sig.(2-tailed) | | .311 |
| | N | 50 | 50 |
| Estrés Laboral | Spearman's rho Correlation | -.146 | 1 |
| | Sig.(2-tailed) | .311 | |
| | N | 50 | 50 |

En la tabla 15 se observa un coeficiente de correlación de Spearman (Rho=-.146; Sig. (bilateral)=0.311 < p=0,05), lo que indica que no es significativa, pero con una relación negativa muy débil entre la dimensión de control sobre el trabajo y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hipólito Nacional Unanue, 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis específica 3)

Hi: Si existe relación significativa entre Apoyo social y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: No hay existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica hipótesis se tiene que realizar la t calculada. Donde los resultados para la tercera hipótesis especifican es = -2.7, siendo este >de 1.96, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Correlación entre Apoyo Social y Estrés Laboral

| | | Apoyo social | Estrés Laboral |
|----------------|----------------|--------------|----------------|
| Apoyo social | Pearson | 1 | -.365 |
| | Sig.(2-tailed) | | .009 |
| | N | 50 | 50 |
| Estrés Laboral | Pearson | | 1 |
| | Correlation | -.365 | |
| | Sig.(2-tailed) | .009 | |
| | N | 50 | 50 |

Referente a la tabla 16, se observa un coeficiente de correlación de Spearman (Rho=-.365; Sig. (bilateral)=0,009 < p=0,05), los valores obtenidos demuestran que existe relación significativa, pero con una relación negativa débil entre la dimensión de apoyo social y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Nacional Unanue, 2021

PRUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis específica 4)

Hi: Si existe relación significativa entre compensación del trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: No hay existe relación significativa entre compensación del trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica hipótesis se tiene que realizar la t calculada. Donde los resultados para la cuarta hipótesis especifican es =2.3, siendo este >de 1.96, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17

Correlación según Compensación de Trabajo y Estrés Laboral

| | | Compensación de trabajo | Estrés Laboral |
|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| Compensación de trabajo | Pearson | 1 | .323* |
| | Sig.(2-tailed) | | .022 |
| | N | 50 | 50 |
| Estrés Laboral | Pearson | .323* | 1 |
| | Correlation | | |
| | Sig.(2-tailed) | .022 | |
| | N | 50 | 50 |

En la tabla 17 se observa un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.323$; Sig. (bilateral)= $0,022 < p=0,05$), los valores obtenidos demuestran que existe relación significativa, con una relación positiva débil entre la dimensión de compensación de trabajo y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hipólito Nacional Unanue, 2021

PRUEBA DE HIPOTESIS (Hipótesis específica 5)

Hi: Si existe relación significativa entre la doble presencia y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Ho: No hay existe relación significativa entre la doble presencia y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021.

Para aceptar o rechazar la quinta hipótesis específica hipótesis se tiene que realizar la t calculada. Donde los resultados para la quinta hipótesis especifican es = 2 siendo este >de 1.96, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18

Correlación según la Doble Presencia y Estrés Laboral

| | | Doble presencia | Estrés Laboral |
|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| Doble presencia | Pearson | 1 | .270 |
| | Sig.(2-tailed) | | .058 |
| | N | 50 | 50 |
| Estrés Laboral | Pearson | .270 | 1 |
| | Correlation | .058 | |
| | Sig.(2-tailed) | 50 | 0.321 |
| | N | | .023 |

En la tabla 18, se observa un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.270$; Sig. (bilateral)= $0,058 > p=0,05$), los valores obtenidos demuestran que existe relación poco significativa, con una relación positiva débil entre la dimensión de doble presencia y estrés laboral de las docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hipólito Nacional Unanue, 2021.

IV. Discusión

Por los resultados obtenidos asumimos que la hipótesis general planteada en el siguiente estudio es rechazada lo cual establece que no existe relación de las variables de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la carrera de enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue. De los resultados encontrados ($Rho=0,052$; Sig. (bilateral) $=0,721 > p=0,05$), la t calculada es $= 0.36$, lo cual no guardan relación con alguno de los estudios mencionados, dado que se puede observar que estos estudios se han realizado tomando otros criterios de evaluación, así tenemos el de Hurtado en la cual selecciona los datos demográficos para el cruce de información como sexo y edad; por otro lado están Indacochea (2018) Cáceres y Rosas (2020), que en su estudio resalta el autocuidado y no los factores de riesgo psicosocial lo que desencadena el estrés, como se halla en este resultado.

Por los hallazgos de la respectiva investigación, aceptamos que si existe relación de la primera hipótesis específica en relación de la variable de estrés laboral con la dimensión exigencias psicológicas. Estos resultados obtenidos ($Rho=0.313$; Sig. (bilateral) $=0,027 < p=0,05$), t calculada de 2.2 , guardan relación con lo que sostiene (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), argumenta que hay exigencias emocionales que involucra sentimientos de transferencia, esto se observa mayormente en organizaciones donde se brindan servicios. Asimismo, en su estudio Peña (2021) y Carvajal (2019) en sus estudios señalan que, bajo términos de factores externos como un ambiente de trabajo no apropiado, la falta de apoyo de los superiores influye en el desarrollo del estrés.

Otro de los resultados encontrados de la segunda hipótesis específica es que no existe relación de la variable de estrés laboral con la dimensión de control sobre el trabajo. De resultados obtenidos ($Rho=-0.146$; Sig. (bilateral) $=0.311 < p=0,05$), no guardan relación con lo que sostiene Gil-Monte (2009) sostiene que el control del trabajo es la independencia otorgada al empleado para gestionar con responsabilidad y firmeza sus tiempos de trabajo descanso, tiene relación a sus percepciones respecto a sus propias decisiones para el trabajo y como ésta permite un crecimiento profesional, Por otro lado, esta (Franca y Rodríguez, 2005), sostiene en su modelo de demanda y control sobre el trabajo refiere que esta dimensión

pueden formar una fuente de crecimiento y ejercer al mismo tiempo una influencia negativa sobre el individuo desencadenando alteraciones en su estado físico y mental .

Por otro lado, están los resultados encontrados de la tercera hipótesis específica que indican que si existe relación de la variable de estrés laboral con la dimensión de compensación del trabajo .Estos resultados ($Rho=0.323$; Sig. (bilateral)= $0,022 < p=0,05$) con un t calculada de 2.3 ,guardan relación con lo que sostiene Abanto (2018) , dado que sus relación entre los factores de riesgo psicosocial se encuentran estrechamente relacionados pero con un grado de relación aun débil , estos Involucra otras compensaciones como el reconocimiento, salario y la estabilidad laboral se presentan como dos compensaciones muy importantes, Cabe mencionar aparte de la estabilidad del empleo, también se encontró que las circunstancias de trabajo fundamentales inseguras igualmente son trascendentales para la salud . (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Otro de los resultados encontrados de la cuarta hipótesis específica que si existe relación de la variable de estrés laboral con la dimensión apoyo social donde los resultados dados son ($Rho=-.365$; Sig. (bilateral)= $0,009 < p=0,05$), con un t calculada de -2.7. Estos resultados guardan relación con el estudio presentado por Abanto (2018) ya que coincide con este resultado respecto a esta dimensión fundamentando que el personal docente de enfermería no percibe como significativo el apoyo social para desempeñar sus funciones, por otro lado tenemos a (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) quien define esta dimensión la cual está condicionada a las relaciones laborales dentro del ambiente de trabajo donde se interaccionan diferentes emociones, es posible que por los resultados obtenidos esta perspectiva no tenga significancia dentro del campo laboral, ni influya en el cuadro de estrés , según los resultados encontrados.

Otro de los resultados encontrados de la quinta hipótesis específica que si existe relación de la variable de estrés laboral con la dimensión doble presencia. Estos resultados obtenidos ($Rho=0.270$; Sig. (bilateral)= $0,058 > p=0,05$), con una t calculada de 2, lo cual indica que si guardan relación con lo que sostiene Abanto (2018) y Becerra (2020) en su estudio sostienen que las cargas de excesivo trabajo , carga psicológica y sociológica durante la pandemia fueron determinantes para

que este factor sea uno de los más predominantes en desarrollar cuadros de estrés , debido a que la doble función que desempeña la enfermera frente a una situación sumamente riesgosa dentro del ambiente laboral agregado a ello la carga laboral propiciará un incremento en su estado de estrés.

V. CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial no se vinculan de forma significativa con el estrés laboral, dado que el grado de correlación entre la variable y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,052$; Sig. (bilateral)= $0,721 > p=0,05$)

Las exigencias psicológicas se vinculan de forma positiva débil y significativamente con el estrés laboral dado que el grado de correlación entre la variable y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman es ($Rho=0.313$; Sig. (bilateral)= $0,027 < p=0,05$).

El control sobre el trabajo no se vincula de forma significativa con el estrés laboral dado que el grado de correlación entre la variable y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0.146$; Sig. (bilateral)= $0.311 < p=0,05$),

El apoyo social no se vincula de forma significativa con el estrés laboral, dado que el grado de correlación entre las variables y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0.365$; Sig. (bilateral)= $0,009 < p=0,05$)

La compensación de trabajo se vincula de forma positiva débil y significativa con el estrés laboral, dado que el grado de correlación entre las variables y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman es ($Rho=0.323$; Sig. (bilateral)= $0,022 < p=0,05$)

La doble presencia se vincula de forma poco significativa con el estrés laboral, dado que el grado de correlación entre las variables y dimensión hallada por el coeficiente de correlación de Spearman es ($Rho=0.270$; Sig. (bilateral)= $0,058 > p=0,05$),

VI. RECOMENDACIONES

A la escuela de enfermería de las diferentes universidades proponer enfatizar los aspectos a considerar en función a mejorar la situación de salud frente al desenvolvimiento del trabajador en forma conjunta con el departamento competente de bienestar social , así también los departamentos de enfermería como el de psicología del Hospital Nacional Hipólito Unanue el desarrollo de talleres orientados a promover estilos de salud mental con la finalidad de gestionar de forma asertiva la diferentes situaciones difíciles en los diferentes campos del desarrollo y salud mental.

Si bien es cierto que las demandas de exigencias psicológicas son herramientas básicas para gestionar nuestro quehacer es de vital importancia la aplicación de herramientas para aplicación y desarrollo de la inteligencia emocional para el control de emociones, promover y motivar a los departamentos competentes realizar talleres que competan capacitaciones de reforzamiento de estas misma en las diferentes universidades para el personal docente.

Dado la coyuntura actual sobre la pandemia COVID-19, se han desarrollado cambios significativos en el desarrollo de las diferentes actividades, las nuevas formas de herramientas de aprendizaje en las universidades, conllevando que desencadene cuadros de estrés debido a ello se propone que las universidades implementen talleres para el personal docente dentro de la rama competente, refuerce metodologías accesibles y prácticas para el desarrollo de sus labores.

Por otro lado, el aislamiento social ha provocado la interrupción del contacto social debido a ello la capacitación y a la socialización frente a los aspectos de mejora en el trabajo han sido interrumpidos, se sugiere implementar, metodologías de enseñanza y estrategias compartida mediante herramientas virtuales que los docentes puedan realizar un feedback de las experiencias adquiridas.

A la oficina de recursos humanos de las diferentes universidades, brindar reconocimiento, premios e incentivos así también promover de dispositivos y accesos para el desarrollo de su enseñanza ello permitirá una mejor visión del trabajo que se brindará.

A la escuela de enfermería y bienestar social de las diferentes universidades realizar talleres psicológicos implementando talleres de organización laboral y desarrollo personal con previas evaluaciones partiendo de la situación actual de desempeño en el quehacer diario

Bibliografía

- Abanto, Y. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de Repositorio Institucional UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, Y. (2015). Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(3), 326-336.
- Amsel, A. (1992). *Frustration theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Becerra, T. (2020). *Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuela con quintil 1, cajamarca*. cajamarca :
<http://repositorio.upagu.edu.pe>.
- Becerra, T. (2020). *Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 , cajamarca*. cajamarca : tesis pregrado repositorio de la universidad privada antonio urrelo.
- Becerra, T. (2020). *Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 , cajamarca- 2020*. cajamarca :
<http://repositorio.upagu.edu.pe>.
- Becerra, T. (2020). *Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1, cajamarca*. cajamarca : (tesis pregrado de la universidad privada antonio guillermo urrelo).
- Becerra, T. (2020). *Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas quintil 1 , cajamarca -2020*. CAJAMARCA: (Tesis de la Universidad de cajamarca .UPAGU).
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Benavides, F., Ruíz, C., & García, A. (1997). *Salud laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Benavides, F., Ruiz, C., & García, A. (1997). *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Blanco, A., Sánchez, F., Carrera, P., Caballero, A., & Rojas, D. (2000). *Supuestos teóricos para un modelo psicosocial de las conductas de riesgo*. Cuenca: Ediciones Castilla La Mancha.
- Butts, T. (2007). Manejando la ira en la mediación: conceptos y estrategias. *Portuaria*, 7(1), 17-38.

- Cáceres, T., & Rosas, M. (2020). *capacidad de autocuidado y estrés laboral en época de pandemia en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad nacional de San Agustín - 2020*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de repositorio institucional UNSA
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12682/ENroremn_cacctl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid: Ministerio de educación,cultura y deporte.
- Carvajal, L. (2019). *Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería*. [tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Obtenido de Repositorio virtual UNESUM.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1648/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-44.pdf>
- Centro de prevención y control de enfermedades. (26 de Octubre de 2020). *Sobrellevar el estrés*. Obtenido de
<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stressanxiety.html>
- Cuenca, R. (1996). *Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste. Una contribución a ña psicopatología del trabajo*. Humanista.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Dolan, S., García, S., & Díez, M. (2005). *Autoestima,estrés y trabajo (1 Ed.)*. Mc Graw-Hill.
- Dollard, M., LaMontage, A., Caufield, N., & Blewet, V. (2007). Job stress in the Australian and international health and community services sector: a review of the literature. *International Journal of Stress Management*, 14, 417-445.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Esteves, A., & Vásquez, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cuzco, 2021*. [tesis de pregrado,Universidad Autónoma de Ica]. Obtenido de Repositori ovirtual UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1157>
- Fernández, G. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Club Universitario.

- Fernández, H., & Solari, G. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia y Trabajo*, 19(60), 194-199.
- Fidalgo, M., & Pérez, J. (1996). *Nota técnica de prevención. (421): "Test de salud total" de Langner-Amiel: Su aplicación en el contexto laboral*. Madrid: INSHT.
- Franca, A., & Rodrigues, L. (2005). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. Sao Paulo: Atlas.
- Gallardo, I. (15 de Abril de 2021). *Coronavirus: la enfermedad que ha causado estrés universal*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2020/09/26/coronavirus-enfermedad-causado-estres-universal-174987.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20innato%20al,le%20ha%20permitido%20hacerle%20frente>.
- Garrote, D., Garrote, C., & Jiménez, S. (2016). Influyentes en Motivación y Estrategias de Aprendizaje en los Alumnos de Grado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(2), 31-44.
- Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo*, 7, 3-10.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte, P. (2016). La batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Arcchivos de prevención laborales*, 19(2), 95-102.
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena Del Area de la minería. *ciencia y trabajo*, 16(49), 9-16.
- Graciano, E., & Ferraz, B. (2010). Impacto del estrés profesional y burnout en enfermeros. *Rev.Enferm Global*, 9(18), 1-20.
- Grondin, J. (2012). Hablar del sentido de la vida. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 17(56), 75-78.
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *Enclaves del pensamiento*, 6(11), 113-129. doi:www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Grand-Hill.

- Hernández, R., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En claves del pensamiento*, 6(11), 113-119.
doi:<http://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>.
- HERNANDEZ, T. B. (2020). *ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN DOCENTES DE LA ESCUELA CON QUINTIL 1 , CAJAMARCA -2020*. CAJAMARCA.
- Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña*. [tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Obtenido de Repositorio institucional
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/112098/8/BHR_TESIS.pdf
- Indacochea, D. (2018). *Nivel de estrés y autocuidado en los docentes de la carrera de enfermería*. [tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Obtenido de Repositorio virtual UNESUM.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1355>
- Johnson, J., & Hall , B. (1994). *Social support in the work environment and cardiovascular disease*. Nueva York: Baywood.
- Johnson, J., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York: Baywood.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. NewYork: Basic Books.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global (11 . Ed)*. Los Angeles: Graw-Hill Interamericana.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos (2 ed.)*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Work Organization y Stress, Systematic Problem Approaches form Employers, Managers and Trade Union Repreentatives*. United Kingdom: Institute of work, health and organization.
doi:www.vho.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf95
- Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2011). ISTAS21: Nersión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*.
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. (2012). El estrés laboral y los transtornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *CES Salud pública*, 3(2), 280-288.
- Malave, I. (26 de Octubre de 2020). *El estrés en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://www.vocespr.org/post/elestres-en-tiempo-de-pandemia>

- Martínez, A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *medUNAB*, 23(2), 195-213.
doi:<http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Morata, M., & Ferrer, V. (2004).). Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. *Mafre- Medicina*, 49-58.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- Nicolacci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). *Hologramatica*, 5(8), 3-48.
- Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60, 1-3.
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en ciencias sociales y humanas*. Lima: Ediciones de la U.
- Payne, R. (2005). *Técnicas de relajación. Guía práctica (4ª ed.)*. Badalona: Paidotribo.
- Peña, L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID-19*. [tesis de especialidad, Escuela Colombiana de Carreras industriales ECCI]. Obtenido de Repositori institucional.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1573>
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC.
- Pousa, D., & Chaves, E. (2001). Ansiedades y sentimientos de los profesionales de enfermería en situación de terminalidad en oncología. *revista Latino-am enfermagem*, 15(6), 17.
- Ramírez, J., Fontecha, J., & Escobar, F. (2020). efectos del aislamiento social en el sueño durante la pandemia. *Scielo*. doi:10.1590/SciELOPreprints.801
- Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro de occidente*. (2014). [tesis de maestría, Universidad de Manizales].

- Restrepo, M. (2004). Transtornos fóbicos en pacientes adictos. *Revista Psicogente*, 12, 13-23.
- Robalino, M. (2012). La salud y el trabajo en la educación de Latinoamérica. *Retratos Da Escola*, 11.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Busines Support Aneth.
- Sauter, L., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (1998). *Enciclopedia de la salud en el trabajo* (Vol. 3). Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo. *revista de prevención, trabajo y salud*, 20, 4-9.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: Aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 9-21.
- Tuesca, R., Iguarán, M., Suarez, M., Vargas, G., & Vergara, D. (2006). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte*, 22(2), 84-91.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vega, U. (2015). *Gestión de retribuciones: Una perspectiva estratégica*. [Tesis de maestría, Universidad del País Vasco]. Obtenido de <https://docplayer.es/4305279-Gestion-de-retribuciones-una-perspectiva-estrategica.html>
- Velásquez, F. (2008). La indiferencia como síntoma social. *Virtualia*, 18, 1-17.

ANEXOS

Tabla 19

Operacionalización De Las Variable Factores de Riesgo Psicosocial

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|----------------------------------|--|---|----------------------------|---|-------|---|------------------------------|
| Factores de riesgo psicosociales | Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que pueden afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) | Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, compensaciones en el trabajo y Doble presencia, en base a 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert "Nunca", "Solo algunas veces", "Algunas veces", "Muchas veces" y "Siempre". | Exigencias psicológicas | Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Ritmo de trabajo | 1 – 5 | Escala Ordinal: | |
| | | | Control sobre el trabajo | Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos Sentido del trabajo | 6-10 | Siempre [5] Muchas veces [4] | Bajo [20 – 46] Regular |
| | | | Apoyo social | Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad del liderazgo | 11-15 | Algunas veces [3] Solo algunas veces [2] | Alto [47 – 73] [74 – 100] |
| | | | Compensaciones del trabajo | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo Reconocimiento | 16-18 | Nunca [1] | |
| | | | Doble presencia | Preocupación por tareas domésticas Carga de tareas domésticas | 19-20 | | |

[Escriba aquí]

Tabla 20

Operacionalización De Las Variable Estrés Laboral

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala valores | y | Niveles y rangos |
|----------------|--|---|--|--|-------|--|---|---|
| Estrés laboral | El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental (França y Rodríguez, 2005). | Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción con las condiciones laborales, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demerito profesional, en base a 23 ítems con opciones de respuesta tipo Likert "Nunca", "Pocas veces", "A veces" "Muchas veces" y "Siempre" | Desgaste emocional | Agotamiento Enojo | 1 -11 | Escala Ordinal: Siempre [5] Muchas veces [4] Algunas veces [3] Solo algunas veces [2] Nunca [1] | y | Bajo [38 – 88] Regular [89 – 139] Alto [140 – 190] |
| | | | Insatisfacción por la retribución recibida | Retribución no equitativa Indiferencia de los superiores para mejorar | 12-17 | | | |
| | | | Insatisfacción por las condiciones laborales | Valoración de las condiciones Desánimo | 18-22 | | | |
| | | | Falta de motivación para el desempeño | Abandono Frustración Insatisfacción | 23-28 | | | |
| | | | Exceso de demandas laborales | Sobrecarga laboral Falta de concentración | 29-34 | | | |
| | | | Demérito profesional | Impotencia Falta de reconocimiento | 35-38 | | | |

[Escriba aquí]

Título: factores riesgo psicosociales y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021

Variable e indicadores

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variable 1: factores psicosociales en el trabajo (Moncada, Llorens, Navarro y kristensen, 2005) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|---|--|--|
| | | | Variable | Definición conceptual | Dimensión | Indicadores | Ítem | Escala | Valor |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores riesgo psicosociales y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre factores riesgo psicosociales y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021</p> | Factores psicosociales | Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos | <p>exigencias psicológicas</p> <p>control sobre el trabajo</p> <p>Apoyo social</p> | <p>Exigencias cuantitativas</p> <p>Exigencias emocionales</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Influencia en el trabajo</p> <p>Posibilidades de desarrollo</p> <p>Control sobre los tiempos</p> <p>Sentido del trabajo</p> <p>Claridad de rol</p> <p>Conflicto de rol</p> | <p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p> | <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> | <p>Bajo</p> <p>[20 – 46]</p> <p>Regular</p> <p>[47 – 73]</p> <p>Alto</p> <p>[74 – 100]</p> |
| Problemas específicos | | | | | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|----------------|----------------|
| <p>1.- ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2021?</p> | <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.-Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>a los que también llamamos estrés. (Moncada, Llorens, navarro y kristensen (2005)</p> | <p>Compensaciones en el trabajo</p> | <p>Calidad de relaciones Calidad del liderazgo -Inseguridad sobre las condiciones de trabajo Reconocimiento</p> | <p>16-18</p> | <p>Ordinal</p> |
| <p>2.- ¿Qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p> | <p>2.- Determinar la relación que existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional</p> | <p>2.-Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>Doble presencia</p> | <p>Preocupación por tareas domésticas Carga de tareas domesticas</p> | <p>19-20</p> | <p>Ordinal</p> | |

[Escriba aquí]

VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL (HERNÁNDEZ, ORTEGA Y REIDL, 2012)

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------|--|--|--|---|--|---|
| <p>3.- ¿Qué relación existe entre apoyo social y estrés de los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p> | <p>Hipólito Unanue 2021</p> <p>3.- Determinar la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>3.-Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>Estrés laboral</p> | <p>El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental (França y Rodríguez, 2005)</p> | <p>Desgaste emocional</p> <p>Insatisfacción por la retribución recibida</p> <p>Insatisfacción por las condiciones laborales</p> <p>Falta de motivación para el desempeño</p> <p>Exceso de demandas laborales</p> | <p>- Agotamiento</p> <p>- Enojo</p> <p>- Evasión</p> <p>-Retribución no equitativa</p> <p>- Indiferencia de los superiores</p> <p>- Desanimo para mejorar</p> <p>-Valoración de las condiciones</p> <p>- Desánimo</p> <p>-Abandono</p> <p>- Frustración</p> <p>- Insatisfacción</p> <p>-Sobrecarga laboral</p> <p>- Falta de concentración</p> | <p>1-11</p> <p>12-17</p> <p>18-22</p> <p>23-28</p> <p>29-34</p> | <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> | <p></p> <p></p> <p>Bajo [38 – 88]</p> <p>Regular [89 – 139]</p> <p>Alto [140 – 190]</p> <p></p> |
| <p>4.- ¿Qué relación existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p> | <p>Hipólito Unanue 2021</p> <p>4.- Determinar la relación que existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>4.-Existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021</p> | <p>Estrés laboral</p> | <p>El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental (França y Rodríguez, 2005)</p> | <p>Insatisfacción por las condiciones laborales</p> <p>Falta de motivación para el desempeño</p> <p>Exceso de demandas laborales</p> | <p>- Valoración de las condiciones</p> <p>- Desánimo</p> <p>-Abandono</p> <p>- Frustración</p> <p>- Insatisfacción</p> <p>-Sobrecarga laboral</p> <p>- Falta de concentración</p> | <p>18-22</p> <p>23-28</p> <p>29-34</p> | <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> | <p>Bajo [38 – 88]</p> <p>Regular [89 – 139]</p> <p>Alto [140 – 190]</p> <p></p> |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------|
| nacional Hipólito Unanue 2021 | Hipólito Unanue 2021 5.- Determinar la relación que existe entre doble presencia y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021 | significativa entre doble presencia y estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021 | | | | |
| 5.- ¿Qué relación existe entre doble presencia y estrés laboral docentes de la carrera de enfermería que laboran en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021? | | | | Demérito profesional | Demérito profesional | |
| | | | | Impotencia | Impotencia | 35- 38 |
| | | | | Falta de reconocimien to | Falta de reconocimien to | |

[Escriba aquí]

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estimado (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de los factores de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud en la Institución donde labora. La presente encuesta es anónima.

Por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca de los factores de riesgo psicosocial, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

| N° | DETALLE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS | | | | | | |
| Exigencias cuantitativas | | | | | | |
| 1 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | | | | | |
| Exigencias emocionales | | | | | | |
| 2 | En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | | | | | |
| 3 | En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional? | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | | |
| Ritmo de trabajo | | | | | | |
| 5 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | | | | |
| DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO | | | | | | |
| Influencia en el trabajo | | | | | | |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne? | | | | | |
| Posibilidades de desarrollo | | | | | | |
| 7 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | | |
| 8 | Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas? | | | | | |
| Control sobre los tiempos | | | | | | |
| 9 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera | | | | | |
| Sentido del trabajo | | | | | | |
| 10 | ¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.? | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL | | | | | | |
| Claridad del rol | | | | | | |
| 11 | ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad? | | | | | |
| Conflicto del rol | | | | | | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera? | | | | | |
| Calidad de relaciones | | | | | | |
| 13 | ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato? | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo? | | | | | |
| Calidad de liderazgo | | | | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO | | | | | | |
| Inseguridad | | | | | | |
| 16 | ¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato? | | | | | |
| Condiciones de trabajo | | | | | | |
| 17 | ¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad? | | | | | |
| Reconocimiento | | | | | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA | | | | | | |
| Carga de tareas domesticas | | | | | | |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer? | | | | | |
| Preocupación por las tareas domesticas | | | | | | |
| 20 | Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | | | | |

[Escriba aquí]

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

CUESTIONARIO DE FACTORES DE ESTRÉS LABORAL

Estimado (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del estrés laboral. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud en la Institución donde labora. La presente encuesta es anónima.

Por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca del estrés laboral, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

| N° | DETALLE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL | | | | | | |
| Agotamiento | | | | | | |
| 1 | Termina agotado emocionalmente al final de la jornada. | | | | | |
| 2 | Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. | | | | | |
| 3 | Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo | | | | | |
| Enojo | | | | | | |
| 5 | Me enojo con facilidad en el trabajo | | | | | |
| 6 | Estoy anímicamente agotado por mi trabajo. | | | | | |
| 7 | Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo. | | | | | |
| 8 | Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero | | | | | |
| Evasión | | | | | | |
| 9 | Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad. | | | | | |
| 10 | Me siento sin ganas de ir a trabajar | | | | | |
| 11 | Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo | | | | | |
| DIMENSION 2: INSATISFACCIÓN POR LA RETRIBUCIÓN RECIBIDA | | | | | | |
| Retribución no equitativa | | | | | | |
| 12 | Es insuficiente la retribución (reconocimiento, incentivos, o premios, etc.) que recibo por mi esfuerzo. | | | | | |
| 13 | Para ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo | | | | | |
| 14 | Es insuficiente el pago que recibo. | | | | | |
| Indiferencia de los superiores | | | | | | |
| 15 | El esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo. | | | | | |
| 16 | Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo. | | | | | |
| Desanimo para mejorar | | | | | | |
| 17 | Sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: INSATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES | | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Valoración de las condiciones | | | | | | |
| 18 | Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo. | | | | | |
| 19 | Me siento desmotivado para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 20 | Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan. | | | | | |
| Desanimo | | | | | | |
| 21 | Soy indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo. | | | | | |
| 22 | El tiempo en el que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: FALTA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO | | | | | | |
| Abandono | | | | | | |
| 23 | Me siento indiferente por mejorar mi desempeño | | | | | |
| 24 | Estoy harto de mi trabajo. | | | | | |
| 25 | Tengo ganas de cambiar de trabajo. | | | | | |
| 26 | Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo. | | | | | |
| Frustración | | | | | | |
| 27 | Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral | | | | | |
| Insatisfacción | | | | | | |
| 28 | Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución. | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: EXCESO DE DEMANDAS LABORALES | | | | | | |
| Sobrecarga laboral | | | | | | |
| 29 | Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta. | | | | | |
| 30 | Son excesivas las tareas a realizar | | | | | |

[Escriba aquí]

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 31 | Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo | | | | | |
| 32 | Pienso que son demasiadas actividades las que realizo. | | | | | |
| Falta de concentración. | | | | | | |
| 33 | Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea. | | | | | |
| 34 | Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario | | | | | |
| DIMENSIÓN 6: DEMÉRITO PROFESIONAL | | | | | | |
| Falta de reconocimiento | | | | | | |
| 35 | El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio | | | | | |
| 36 | Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado. | | | | | |
| Impotencia | | | | | | |
| 37 | Me siento rebasado por la dificultad de las tareas. | | | | | |
| 38 | Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos | | | | | |

[Escriba aquí]

FICHA TECNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

A.- NOMBRE:

Cuestionario sobre factores psicosociales en el trabajo

B.- AUTORES

Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)

C.-ADAPTACION

Abanto (2018)

D.-ADMINISTRACION

Individual

E.-DURACION

15 minutos

F.-SUJETOS D APLICACIÓN

Enfermeras

G.-TECNICA

ENCUESTA

[Escriba aquí]

FICHA TECNICA DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A.- Nombre:

Cuestionario de estrés laboral

B.- Autor:

Hernández, Ortega y Reidl (2012)

C.-Adaptación:

Abanto (2018)

D.-Administración:

Individual

E.-Duración:

15 minutos

F.-Aplicación:

Enfermeras

G.-TECNICA

Encuesta

[Escriba aquí]

Gráfico 1

Tabulación de Cotejo de Cuestionario

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|---|---|---|---|---|------|--------------------------|---|---|---|---|----|------|--------------|----|----|----|----|------|--------|----------------------------|----|----|----|--------|-----------------|----|------|--------|-------|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS | | | | | | | CONTROL SOBRE EL TRABAJO | | | | | | | APOYO SOCIAL | | | | | | | COMPENSACIONES DEL TRABAJO | | | | | DOBLE PRESENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SUMA | PROMED | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | SUMA | PROMED | 11 | 12 | 13 | 14 | SUMA | PROMED | 15 | 16 | 17 | 18 | PROMED | 19 | 20 | SUMA | PROMED | Total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3.0 | 3 | 5 | 2 | 10 | 3.3 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3.6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 2.6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 4.33 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1.7 | 2 | 3 | 5 | 2.5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 | 4.2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 18 | 6.00 | 5 | 5 | 2 | 12 | 4.0 | 3 | 5 | 8 | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 18 | 3.6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 17 | 5.61 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | 3 | 5 | 8 | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3.6 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5.61 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2.3 | 3 | 4 | 7 | 3.5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4.6 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 13 | 2.6 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 21 | 7.00 | 2 | 1 | 4 | 7 | 2.3 | 4 | 5 | 9 | 4.5 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3.4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 17 | 3.4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 6.67 | 1 | 2 | 4 | 7 | 2.3 | 3 | 5 | 8 | 4 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4.6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 19 | 3.8 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 5.67 | 5 | 4 | 2 | 11 | 3.7 | 4 | 5 | 9 | 4.5 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4.4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4.4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 5.67 | 4 | 3 | 2 | 9 | 3.0 | 2 | 4 | 6 | 3 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 10 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 21 | 4.2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 21 | 7.00 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.3 | 5 | 5 | 10 | 5 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 11 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.6 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 6.33 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1.7 | 3 | 2 | 5 | 2.5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 18 | 6.00 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.3 | 3 | 5 | 8 | 4 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4.6 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 18 | 3.6 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 20 | 6.67 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.7 | 4 | 4 | 6 | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.67 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 16 | 3.2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 20 | 6.67 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.7 | 3 | 5 | 8 | 4 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 15 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 5.00 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2.3 | 3 | 5 | 8 | 4 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 17 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3.2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 19 | 3.8 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18 | 6.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 2 | 3 | 5 | 2.5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 4.6 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.0 | 2 | 4 | 6 | 3 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 19 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 1 | 3 | 4 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 20 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 14 | 2.8 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 15 | 3.8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 5.33 | 1 | 3 | 4 | 8 | 2.7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 21 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 3.2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | 7.33 | 1 | 1 | 5 | 7 | 2.3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 22 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 19 | 3.8 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 18 | 3.6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 5.00 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.3 | 2 | 3 | 5 | 2.5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 23 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 18 | 3.6 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 17 | 3.4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 5.67 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.3 | 4 | 5 | 9 | 4.5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 24 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3.2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 21 | 4.2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 3 | 4 | 7 | 3.5 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 | 4.2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3.0 | 4 | 4 | 8 | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 26 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 20 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 14 | 4.67 | 1 | 5 | 1 | 7 | 2.3 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4.2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 21 | 4.2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 7.00 | 5 | 4 | 1 | 10 | 3.3 | 3 | 4 | 7 | 3.5 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 28 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 | 7.33 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3.3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 29 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 6.33 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.7 | 2 | 4 | 6 | 3 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 30 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 | 3.6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 20 | 6.67 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2.3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4.4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 18 | 3.6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 5.67 | 3 | 5 | 2 | 10 | 3.3 | 5 | 5 | 10 | 5 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Gráfico 2

Tabulación de cotejo de cuestionario

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF |
|----|----|---|---|---|---|---|----|-----|---|---|---|---|---|----|-----|---|---|---|---|---|----|------|---|---|---|----|-----|----|----|----|-----|----|
| 22 | 19 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 18 | 3.8 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 1 | 3 | 4 | 2 | 7 |
| 23 | 20 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 14 | 2.8 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 15 | 3.8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 5.33 | 1 | 3 | 4 | 8 | 2.7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 |
| 24 | 21 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 3.2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | 7.33 | 1 | 1 | 5 | 7 | 2.3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 7 |
| 25 | 22 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 19 | 3.8 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 18 | 3.6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 5.00 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.3 | 2 | 3 | 5 | 2.5 | 6 |
| 26 | 23 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 18 | 3.6 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 17 | 3.4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 5.67 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.3 | 4 | 5 | 9 | 4.5 | 6 |
| 27 | 24 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3.2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 21 | 4.2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 3 | 4 | 7 | 3.5 | 7 |
| 28 | 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 | 4.2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3.0 | 4 | 4 | 8 | 4 | 7 |
| 29 | 26 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 20 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 14 | 4.67 | 1 | 5 | 1 | 7 | 2.3 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 |
| 30 | 27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4.2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 21 | 4.2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 7.00 | 5 | 4 | 1 | 10 | 3.3 | 3 | 4 | 7 | 3.5 | 8 |
| 31 | 28 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 | 7.33 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3.3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 7 |
| 32 | 29 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.8 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 6.33 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.7 | 2 | 4 | 6 | 3 | 7 |
| 33 | 30 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 | 3.6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 20 | 6.67 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2.3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 |
| 34 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4.4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 18 | 3.6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 5.67 | 3 | 5 | 2 | 10 | 3.3 | 5 | 5 | 10 | 5 | 7 |
| 35 | 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 19 | 3.8 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5.67 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 7 |
| 36 | 33 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 19 | 3.8 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 18 | 3.6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 7.67 | 2 | 1 | 5 | 8 | 2.7 | 3 | 5 | 9 | 4 | 7 |
| 37 | 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 21 | 4.2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 5.33 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.3 | 4 | 4 | 8 | 4 | 7 |
| 38 | 35 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3.8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 6.33 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 |
| 39 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 3.6 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2.8 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 7.00 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.0 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 |
| 40 | 37 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3.4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 18 | 3.8 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 19 | 6.33 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.7 | 3 | 2 | 5 | 2.5 | 6 |
| 41 | 38 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 17 | 3.4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5.67 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.7 | 2 | 4 | 6 | 3 | 6 |
| 42 | 39 | 5 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Gráfico 5

Resultados de Cruce de Información con Spss

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|----------|---------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 27 | ITEM27 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 28 | ITEM28 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 29 | ITEM29 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 30 | ITEM30 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 31 | ITEM31 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 32 | ITEM32 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 33 | ITEM33 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 34 | ITEM34 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 35 | ITEM35 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 36 | ITEM36 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 37 | ITEM37 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 38 | ITEM38 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 39 | ITEM39 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 40 | ITEM40 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 41 | ITEM41 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 42 | ITEM42 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 43 | ITEM43 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 44 | ITEM44 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 45 | ITEM45 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 46 | ITEM46 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 47 | ITEM47 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 48 | ITEM48 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 49 | ITEM49 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 50 | ITEM50 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|----------|---------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 1 | ITEM01 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 2 | ITEM02 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | ITEM03 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 4 | ITEM04 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 5 | ITEM05 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 6 | ITEM06 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 7 | ITEM07 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 8 | ITEM08 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 9 | ITEM09 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 10 | ITEM10 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 11 | ITEM11 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 12 | ITEM12 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 13 | ITEM13 | Númérico | 9 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 14 | ITEM14 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 15 | ITEM15 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 16 | ITEM16 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 17 | ITEM17 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 18 | ITEM18 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 19 | ITEM19 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 20 | ITEM20 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 21 | ITEM21 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 22 | ITEM22 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 23 | ITEM23 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 24 | ITEM24 | Númérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |

[Escriba aquí]