



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes
de educación primaria y secundaria de colegios públicos y
privados de Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Pariamachi Ravichagua, Lizett Vanesa (ORCID: [0000-0002-8756-0240](https://orcid.org/0000-0002-8756-0240))

ASESOR:

DR. Barboza Zelada Luis Alberto (ORCID: [0000-0001-8776-7527](https://orcid.org/0000-0001-8776-7527))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ
2021

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a mi tío Javier, nos quedó corto el tiempo para que vieras lo que vamos logrando día a día y sientas orgullo de nosotras. Te queremos y recordamos siempre.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida y permitirme desarrollarme como persona y profesional. Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, comprensión en todo lo que realizo y su infinito amor; a mi hermana, quien es mi soporte y luz, así mismo a todos aquellos docentes que fueron parte de esta investigación, sin su apoyo no lo hubiera logrado. Por último, pero no menos importante quiero agradecer a cada uno de los docentes que me han acompañado a lo largo de mi carrera.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro Wilk	23
Tabla 2 Tabla de correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.	24
Tabla 3 Tabla de correlación de los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de estrés laboral.	25
Tabla 4 Niveles de factores de riesgo psicosocial.	26
Tabla 5 Niveles de estrés laboral.	27
Tabla 6 Niveles de los factores de riesgo psicosocial según variables sociodemográficas (sexo, nivel en el que enseñan e institución educativa).....	28
Tabla 7 Niveles de estrés laboral según variables sociodemográficas (sexo, nivel en el que enseñan e institución educativa).....	30
Tabla 8 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Exigencias psicológicas	57
Tabla 9 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	57
Tabla 10 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Apoyo social en la empresa	58
Tabla 11 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Compensaciones	58
Tabla 12 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Doble presencia	59
Tabla 13 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach´s de SUSESO/ISTAS 21.....	59
Tabla 14 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Superiores y Recursos.....	60
Tabla 15 Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Organizaciones y Equipo de Trabajo.....	61
Tabla 16 Confiabilidad de la escala Estrés laboral.....	62

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021; con respecto a la metodología la investigación es de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra utilizada en la realización de la investigación estuvo conformada por 234 docentes de educación básica regular de colegios públicos y privados, eligiendo así el tipo de muestreo no probabilístico intencional, en cuanto a la utilización de los instrumentos de medición se eligieron dos cuestionarios SUSESO- ISTAS21, 2018 y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, 2007 en la cual se demostró que en su mayoría las variables se relación directa y significativa entre con un valor $p < 0.05$ ($p = 0.000$) y valores en su Rho entre ,26** a ,41**. Sin embargo, el factor de riesgo psicosocial denominado Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, evidenciaron resultados no aceptables para aceptar la relación entre variables, demostrando que no existe relación entre el Trabajo Activo y Desarrollo con el estrés laboral mostrando un valor $p > 0.05$ ($p = 0.35$) con un Rho=0,06.

Palabras clave: Factores de riesgos psicosociales, estrés laboral.

Abstract

The present research has the general objective of determining the relationship between psychosocial risk factors and work stress in primary and secondary education teachers of public and private schools in Metropolitan Lima, 2021; Regarding the methodology, the research is of a descriptive correlational type and of a non-experimental cross-sectional design. The sample used in conducting the research was made up of 234 regular basic education teachers from public and private schools, thus choosing the type of intentional non-probabilistic sampling, regarding the use of the measurement instruments, two SUSESO questionnaires were chosen- ISTAS21, 2018 and the ILO-WHO Work Stress Scale, 2007 in which it was shown that most of the variables are directly and significantly related between with a p value <0.05 ($p = 0.000$) and values in their Rho between , 26 ** to, 41 **. However, the psychosocial risk factor called Active Work and Skills Development, showed unacceptable results to accept the relationship between variables, showing that there is no relationship between Active Work and Development with work stress showing a p value > 0.05 ($p = 0.35$) with a Rho = 0.06.

Keywords: Psychosocial risk factors, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

Un ámbito importante para las personas es su trabajo, ya que este forma parte fundamental en el proceso de su desarrollo personal y profesional; con el pasar del tiempo, la globalización y los pasos agigantados que da la tecnología los requerimientos para cada puesto de trabajo han ido evolucionando, haciendo que los trabajadores tengan que capacitarse e innovar sus métodos debido a la alta competitividad a la cual se ven expuestos, causando en muchas ocasiones una sobrecarga hacia el trabajador, si bien es cierto existe una reducción de accidentes en el trabajo, estas vienen acompañadas de un considerable aumento de problemas y trastornos psicológicos (Morian, Topa & García, 2019).

La Organización Mundial de la Salud, indica que contar con un trabajo favorece a la salud mental, sin embargo, cuando este se torna en un ambiente negativo puede causar problemas físicos y psíquicos; por lo cual esto podría generar riesgos psicolaborales hacia el trabajador (OMS, 2019). En una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) daba a conocer que aproximadamente 7.500 personas mueren cada día a causa de un accidente o enfermedad laboral, así mismo calculaba que 1.000 personas mueren diariamente debido a eventos ocurridos durante el trabajo y 6.500 por enfermedades a consecuencia del trabajo. En resumen, al año fenecían en promedio 2.78 millones de trabajadores, dicha cifra se ha visto incrementada en los últimos años debido a cambios tecnológicos, cambios climáticos o en las prácticas de trabajo, lo cual causa preocupación por el resguardo y la salud del trabajador. De igual manera la OMS (2019) refiere que los riesgos psicosociales, el estrés percibido por altas demandas en el trabajo y las enfermedades no transmisibles (circulatorias, respiratoria y cáncer) han ganado fuerza en los últimos años.

Por otro lado, el Center For Organizational Excellence de la American Psychological Association (APA, 2018) en una encuesta realizada sobre Trabajo y bienestar da a conocer que condiciones como: estrés laboral crónico, el exceso de trabajo y la falta de apoyo en relación a los descansos hacia los trabajadores

norteamericanos son los problemas más repetitivos. El 35% de los encuestados refiere estar experimentando estrés crónico laboral, teniendo como fuentes principales los bajos salarios (49%), falta de oportunidades para desarrollarse dentro de su carrera profesional (46%), elevada sobrecarga laboral (42%), expectativa laborales irreales (39%), el exceso de horas de trabajo (39%), las expectativas laborales inciertas o indefinidas (38%), la inseguridad sobre el empleo (37%), la ausencia de toma de decisiones en los procesos (37%), la rigidez de los horarios (36%) y por último la interferencia del trabajo en el tiempo personal o familiar (34%).

En nuestro país, de acuerdo al Ministerio de trabajo (2018) refiere que para 2017 se dieron parte de 15. 646 accidentes laborales en las diferentes regiones del Perú de los cuales el 83.29% fueron colaboradores varones y el 16,71% fueron mujeres; siendo Lima Metropolitana una de las regiones con más incidencia de accidentes de trabajo con un 66,8% (2018). Así también en un plan nacional realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2017-2021; dieron parte que durante los años 2011 al 2015 de los accidentes ocurridos en el trabajo, incidentes perjudiciales y enfermedades ocupaciones, la región Lima y Lima Metropolitana tuvo mayor incidencia en accidentes mortales con un 54.3% y en accidentes de trabajo no mortales con un 72.0%.

Así mismo en una encuesta realizada por el Instituto Integración a 19 departamentos del Perú, indica que los niveles de estrés en un 33% de la población es debido a demandas laborales, un 31% por insatisfacción laboral, el carecer de condiciones adecuadas en el trabajo, extendidas jornadas laborales y exigencias a metas a alcanzar son lo que genera mayor malestar en las personas (2015).

Chan (2019) nos dice que mantener una buena salud mental ayuda a que las personas concreten su capacidad, superen problemas cotidianos de la vida, realicen sus actividades con productividad y aporten positivamente a la comunidad, sin embargo, Vidal (2019) comenta que posiblemente el estrés podría ser uno de los acontecimientos que afecte con frecuencia en el trabajo, exponerse a ciertos

factores estresores puede dar pie a un proceso neuro inflamatorio, el cual contribuye al daño funcional y estructural observado en distintas enfermedades (neurológicas y neuropsiquiatrias) que tienen relación con el estrés.

Si bien es cierto, como país en vías de desarrollo nuestro sistema de trabajo ha ido mejorando e integrando nuevos reglamentos que ayudan al trabajador; las demandas laborales han incrementado y es así como también han surgido nuevos riesgos laborales. A nivel educativo, en el Perú, la educación se encuentra en una muy baja calidad y esta se ve reflejada en el proceso educativo (Ministerio de Educación, 2004), esta se ve sometida a un proceso de cambio continuo (Lleixá, Gros, Mauri y Medina 2018) estos cambios y requerimientos pueden ser positivos para el desarrollo de una buena educación, pero también puede incrementar las demandas laborales de tipo psicosocial, las cuales podrían afectar físicamente y psicológicamente a los docentes, viéndose afectada las organizaciones por faltas recurrentes al trabajo, mal desempeño en su rol, abandono de las actividades laborales, descenso en la prestancia del trabajo, entre otros (Heredia et al., 2018). Tal es así, se puede observar el contexto actual por el cual atraviesa la educación y los cambios que se han visto en esta debido al COVID-19, en la cual según la Ley Resolución Viceministerial N° 097-2020- MINEDU se da paso a una nueva forma de trabajo remoto, el cual asegura el desarrollo de las actividades educativas con normalidad, dando paso así a nuevas formas de trabajo y nuevos factores de riesgos psicosociales, los cuales si no son debidamente gestionados podrían ocasionar problemas en la salud del profesorado.

Según una encuesta al docente de Fe y Alegría (Consejo Nacional de Educación, 2017) el 70% está de acuerdo con que los inadecuados métodos, enfoques y materiales es uno de los principales componentes que afecta el aprendizaje de los alumnos, más del 40% sostiene que la falta de materiales adecuados afectan negativamente la posibilidad de mejora de la labor pedagógica, el 50% de los docentes respondió que tiene otra ocupación muy aparte de la docencia, por último mencionaban que entre el 20% y 30% de los docentes faltaron a clase por

enfermedad, accidente o motivos familiares, estos factores mencionados afectan la labor pedagógica, siendo entonces los trastornos del tipo psicosocial el principal causante de la pérdida de salud en los educadores (Iglesias y Romay, 2016)

La OIT (1984) fue la primera institución en darle una definición, los factores de riesgos psicosociales se entienden como la interacción que mantiene el trabajador con su ambiente laboral, el contenido del trabajo, la forma en cómo se organizan y todas aquellas aptitudes, necesidades, cultura y contemplaciones personales externas a su centro de trabajo, las cuales pueden influenciar en la salud, productividad y grado de satisfacción del trabajador de acuerdo a como estas son percibidas a lo largo de su experiencia. Estos pueden diferenciarse entre las condiciones de trabajo y el medio ambiente, lo cual incluye las tareas realizadas, las condiciones físicas, las relaciones entre operario y supervisor y las prácticas administrativas; los factores individuales o personales que tienen relación con la exigencia en el trabajo y por último los factores externos de su centro de labores tales como dificultades familiares o de su vida privada, alimentación, facilidades de transporte y de vivienda (2016).

Teniendo como base las investigaciones anteriores podemos notar que tanto el estrés laboral como los diferentes riesgos laborales tienen repercusión en los colaboradores de diferentes áreas, como lo son los docentes de educación básica regular. De este modo, en la presente investigación se realizará la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021? Según Espinosa, Lloréns & Sevilla (2019) un proyecto de investigación se justifica desde la perspectiva del conocimiento, cuando se muestran razones por las cuales se quiere investigar, entender, explicar o predecir.

Si bien es cierto existen diversas investigaciones en relación a los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral, las cuales generalmente están orientadas al sector productivo de bienes y servicios, sin embargo, existen pocas

investigaciones en el Perú en relación a los docentes de educación básica regular (primaria y secundaria) por lo cual la presente investigación se justifica de forma teórica, ya que contribuirá a incrementar conocimientos y detectar a tiempo los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de instituciones públicas y privadas, como bien menciona Caldas (2018) la docencia pareciera una actividad inofensiva carente de riesgos o enfermedades que van en contra de la salud del profesorado, sin embargo se han venido realizando estudios doctrinales y artículos técnicos en relación a los riesgos exclusivamente en docentes en los cuales se pone de manifiesto que existe una creciente angustia respecto al tema, no habiendo en muchas ocasiones portaciones sistemáticas que aborden este tema a plenitud; mismo servirá como antecedente o referencia para futuras investigaciones; de igual forma posee pertinencia práctica, ya que la investigación que se desarrollara ayudará a Instituciones públicas y/o privadas que tengan dificultades similares, previniendo futuros riesgos o contribuyendo a futuras soluciones ya que la labor realizada por los docentes presenta una existencia de riesgos específicos (relacionados a la seguridad e higiene, ergonomía y psicosociales), las cuales no son difundidas o no tienen la debida relevancia (Caldas, 2018). El estudio también presenta justificación metodológica, puesto que se utilizaron propiedades psicométricas como: validez, confiabilidad y normalidad de los cuestionarios, de estudios referenciales de las mismas variables. Por último, presenta pertinencia social, puesto que las exigencias del mercado laboral y la poca valoración a su labor como bien lo dice Murillo y Román (2012) en su investigación, el Perú es uno de los países donde los docentes se encuentran más descontentos con el trabajo que realizan ya que no hay un apoyo por parte de las autoridades educativas, apoyo en temas pedagógicos y la remuneración percibida es baja; no se puede esperar demasiado de docentes desmotivados, frustrados, con el anhelo latente de dejar la escuela donde laboran. Por lo anteriormente expuesto se podrían generar altos niveles de estrés laboral; por lo cual los resultados de esta investigación colaboraran en la búsqueda de soluciones al área correspondiente, así mismo contribuye en la percepción de bienestar y productividad en el trabajo como en la

vida personal de los docentes.

Por consiguiente, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes de educación Primaria y Secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.

Siendo los objetivos específicos: a) Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de estrés laboral. b) Identificar los niveles de los factores de riesgos psicosociales. c) Describir los niveles de estrés laboral. d) Describir los factores de riesgo psicosocial según variables sociodemográficas (sexo, grado de enseñanza y tipo de institución en el que laboran). e) Identificar los niveles de estrés laboral según las variables sociodemográficas (sexo, grado de enseñanza y tipo de institución en el que laboran) en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.

Se plantea como hipótesis general: La relación es significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación Primaria y Secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de profundizar en el tema, se revisaron investigaciones previas, cabe mencionar que no se encontró investigaciones recientes relacionadas con los riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de educación primaria y/o secundaria, sin embargo, se hallaron investigaciones similares, las cuales contenían indicadores semejantes los cuales ayudaron a contrastar la investigación y obtener un panorama más amplio; en ámbitos internacionales.

Gómez, Perilla y Hermosa (2019) en Bogotá, realizaron una investigación cuantitativa y cualitativa en un grupo de 302 docentes la cual pretendía establecer que factores de riesgo existían. Las variables fueron medidas por la prueba Job Content Questionnaire (JCQ), Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa (ERI), Factores psicosociales propios del contexto académico y condiciones de malestar, utilizaron un diseño predictivo transversal, comparativo de grupos naturales; dichos instrumentos dieron como resultado que los principales factores psicosociales son: la inseguridad por su puesto laboral ($F = 22.99$; $p < 0.01$), este es significativamente más elevada en catedráticos que laboran en universidades privadas que los que laboran en universidades públicas; el excesivo requerimiento de labores y el alto volumen de trabajo en la cual los profesores de planta (94.1 %) tiene una percepción alta, mientras que los de catedra (53.5%) presentan un nivel más bajo y por último las demandas psicológicas ($F = 22.99$; $p < 0.01$) los cuales son generadores de estrés también evidenciaron que aquellos que perciben mayor demanda y carga laboral son los que tienen mayor malestar psicológico (ansiedad, síntomas psicosomáticos y desajuste social).

Por otro lado, en Venezuela, Seijas (2018) realizó una investigación en 75 trabajadores de una universidad pública de Valencia. Dicha investigación utilizó la metodología descriptiva y de corte transversal. En la medición de las variables utilizó el cuestionario de CoPsoQ- ISTAS21 versión media. Se encontró que los principales riesgos psicosociales fueron, a nivel desfavorable a la salud, el ritmo de trabajo con un 80.8% y la inseguridad en las condiciones de trabajo con un 54.9%, a nivel intermedio, la doble presencia con 52.7% y el conflicto de roles con 38.9% y en nivel desfavorable

en reconocimiento con 98.6% y la confianza vertical con un 94.3%. El estrés laboral como el burnout obtuvieron niveles desfavorables ($r = 0.512$, $p < 0.01$) dando como conclusión que existe contacto directo y significativo entre el estrés laboral y el síndrome de burnout.

En Colombia, Lemos, Cale, et al. (2018) analizaron los distintos factores de riesgos psicosociales asociados al estrés, el cual iba dirigido a 61 profesores a los cuales evaluaron con el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, el Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, la investigación fue descriptiva correlacional con corte transversal. Donde se identificó que hay un índice significativo en la variable estrés con un 21.3 % y se relaciona con la depresión ($r = 0.690$; $p < 0.001$) y ansiedad ($r = 0.665$; $p < 0.001$), por otro lado, entre los resultados de la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales se asociaban desfavorablemente con el tiempo de enseñanza ($r = -.292$; $p < 0.05$), cuanto se domina las actividades ($r = -.293$; $p < 0.05$) y descansar del trabajo los fines de semana ($r = -.272$; $p < 0.05$).

En otra investigación realizada en el mismo país, Arce et al. (2020) investigó el estrés y los riesgos psicosociales, como se relacionan entre sí con un tipo de estudio descriptiva correlacional, dirigido a 35 trabajadores. Aplicando el cuestionario del nivel de estrés y factores de riesgos psicosociales intralaborales (realizado por el Ministerio de Protección Social en Colombia y la Universidad Javeriana), revelando que se percibe un alto nivel de estrés laboral, directamente relacionada con los factores de riesgo psicosocial en la cual la mayoría de los trabajadores perciben un riesgo muy alto en control y autonomía del trabajo (65.7%), participación y manejo del cambio (42.9%) y también en la dimensión capacitación con un 51.4%, por otro lado se evidencio la correlación positiva con el estrés laboral y la dimensión demandas cuantitativas ($r = 0,25$; $p < 0,05$), de esta manera se evidencio que a mayor riesgo, aumenta los niveles de estrés laboral.

Por otro lado, los autores Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018)

realizaron un estudio en San Juan de Pasto, Colombia a docentes de una Institución Educativa Estatal, en la cual pretendían encontrar cuales son los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, utilizando la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Forma A) y el cuestionario de riesgos psicosociales extralaboral, con un tipo de estudio descriptivo de diseño transversal. En los resultados se obtuvieron que en 14 de las dimensiones existe la prevalencia de un riesgo alto y muy alto con un porcentaje del 40% de los docentes, por otro lado, la dimensión relaciones con los colaboradores (51.2%) no presenta riesgos siendo así un factor mediador en el clima laboral. Llegando a la conclusión que los docentes se encuentran expuesto a los riesgos intralaborales como extralaborales, puesto que el entorno donde desarrollan sus actividades (tanto fuera como dentro de la institución) repercuten en la salud y el buen desempeño.

Alvites (2019) relaciono estrés laboral y factores de riesgo psicosociales en una muestra de 81 docentes (enseñanza regular básica y universitaria) de distintos países latinoamericanos, norteamericano y europeo, utilizando como método de evaluación la Escala Docente y el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, siendo una investigación correlacional, no experimental, transversal de enfoque cuantitativo. En la cual encontró que el estrés y los factores de riesgo psicosocial tienen una fuerte correlación. Así mismo con un $p=0.000$ entre el estrés y las condiciones de trabajo, la carga laboral con un $p= 0.003$, el contenido de las características de las tareas con un $p= 0.000$, existe una correlación significativa.

En otra investigación realizada por Cardozo (2017) en la cual, estudio la existencia de estrés en los docentes, ya sean del sexo masculino o femenino, de enseñanza primaria o secundaria, desempeñando su labor en colegios público, privados, rurales o urbanos de Bolivia. La investigación fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental. Para evaluar la percepción del estrés se utilizó un Cuestionario de síntomas, manifestaciones psicosociales y físicas del estrés. Arrojando como resultados que existe estrés (síntomas físicos y psicosociales) en los docentes, sin embargo, se presenta mayor incidencia de estrés en las docentes mujeres (81.4%), así mismo en

cuanto a la relación de estrés en los docentes de primaria o secundaria, se reveló que prima el estrés en los docentes de primaria con un 76.3%, en cuanto al estrés percibido en docentes de colegios públicos o privados, se concluyó que quienes ejercen la docencia en colegios privados son los que presentan mayores niveles de estrés (82.6%), así mismo en cuanto al desempeño de labores en colegios rurales o urbanos, se observó que hay una equivalencia (rural = 70.4% y urbano = 71.1%).

Pujol, Foutel y Porta (2019) realizaron una investigación cualitativa, para determinar a qué tipo de riesgos psicosociales se ven expuestos los docentes de Argentina, para lo cual entrevistaron a 4 docentes de una universidad pública, utilizando un cuestionario flexible, el cual se adecuaba a las condiciones de trabajo que cumplen los entrevistados. En dicha investigación determinaron que existe una elevada demanda laboral, en el área de sobrecarga de trabajo, injusticia distributiva y doble presencia, las cuales irían de la mano con una preocupación por los recursos organizacionales, el crecimiento laboral y personal, así como una baja retroalimentación y participación en la organización, exponiendo así a los docentes a un mayor riesgo en el trabajo.

A nivel nacional encontramos a Tacca y Tacca (2019) quienes investigaron la relación que existente en las variables factores de riesgos psicosociales y estrés percibido, dicha investigación estuvo conformada por 117 profesores universitarios de Lima, tuvo un enfoque cuantitativo de diseño correlacional y transversal. Utilizando el test SUSESO- ISTAS21 versión breve para medir riesgos psicosociales y Escala de Estrés Percibido: PSS14 para la variable estrés. Concluyendo que el estrés percibido por los docentes tiene relación positiva entre exigencias psicológicas con un 37% ($p < .001$), compensaciones con un 38% ($p < .001$) y doble presencia con un 42% ($p < .001$), así mismo se obtuvo que los docentes de universidades privadas perciben un nivel de estrés más significativo, en la cual las exigencias psicológicas y compensaciones ambos con un 53% son positivas. Sin embargo, se pudo dar a notar que se encuentra una relación inversa entre la variable estrés y la dimensión apoyo social recibido.

Por otro lado, Perez, Turpo y López (2019) evaluaron la correlación que tienen los

factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, su población fueron profesores de una universidad privada del Perú. Para medir la variable factores de riesgos psicosociales usaron el cuestionario ISTAS 21 y el cuestionario de estrés laboral para la otra variable. Encontrando que ambas variables se vinculan de forma significativa y directa ($r = 0.653$, $p < 0.05$), en cuanto a la dimensión doble presencia y estrés laboral se encontró una correlación positiva y significativa con un $r = 0.304$, $p < 0.05$. Por lo cual esto estaría afectando la salud y desempeño a los docentes de dicha universidad.

Para poder conocer a profundidad las variables es necesario tener un sustento teórico, el cual, nos brindara mayor comprensión de la problemática planteada. Las variables de nuestra investigación se pueden fundamentar por el Modelo Demanda Control Apoyo Social (MDCA) de Karasek y Theorell (1990) y Jhonson y Jhonsson (1991).

Karasek (1979) refiere que del conjunto de demandas psicológicas emergentes y la poca libertad que se percibe para tomar decisiones nace el estrés. Las demandas laborales van de la mano con el nivel de producción que tenga una empresa, mientras que el control se rige bajo una estructura interna dentro del centro de labores. Entonces de acuerdo a ello, según el modelo los altos niveles de estrés se relacionan con las elevadas demandas laborales y un control mínimo en las decisiones que se toman (por falta de recursos, responsabilidades, organigrama, etc.) en algunos aspectos de su trabajo.

Karasek y Theorell (1990) y Jhonson y Jhonsson (1988), agregan una dimensión más al modelo de interacción demandas y control, el apoyo social, la cual tiene como finalidad regular el funcionamiento, por lo tanto, a mayor apoyo social existe una disminución del efecto del estrés, y por lo contrario si hay un bajo apoyo social, el estrés se ve incrementado. En ese sentido ante todo lo mencionado con anterioridad podemos entender a los riesgos psicosociales como un factor que altera la salud del trabajador con altos niveles de estrés si estos no son bien balanceados, es decir manteniendo un orden, se podría favorecer no solo a la salud del trabajador, sino también a su desempeño y motivación laboral.

En cuanto a los Factores de riesgos psicosociales, podemos precisar que es un compuesto de patologías, que se manifiestan en distintos síntomas o síndromes, las cuales se ven involucradas directamente con aspectos organizativos de la empresa (la cultura de trabajo, los valores, los estilos de liderazgo que ejercen, motivación al personal, etc.) aspectos a nivel departamental (relaciones entre los empleados, clima organizacional, etc.) y aspectos personales (competencias personales y profesionales, rasgos y cualidades personales, etc.) dichas condiciones repercuten en la salud laboral del trabajador (catalogado como víctima) como en la desenvolvura de su trabajo, la efectividad de la organización. Teniendo como elevado índice de repercusión en la seguridad, salud del trabajador a nivel psicológico y social y en menos nivel el área física (Boada y Ficapal, 2012).

Por otra parte, la OIT (1986) expone que el trabajador está en constante interacción con su medio de trabajo, este está representado por las labores y la organización representan las condiciones laborales. Si dentro de la organización las condiciones laborales no se encuentran delimitadas, estas se relacionan de forma negativa con el trabajador, generando así problemas psicológicos y físicos, cambios en su comportamiento, baja satisfacción laboral y productividad. Partiendo de esa perspectiva, cuando las condiciones organizacionales están correctamente vinculadas con el trabajador, se eleva la satisfacción, motivación y se eleva la productividad del trabajador respecto a su trabajo. Sin embargo, si estas se perciben inadecuadas hay un alto riesgo de agotamiento, estrés y posibles accidentes, por tanto, los factores psicosociales son ambivalentes, pueden llegar a ser positivos, como negativos. Según Moreno (2014) los factores laborales, están compuestos por las condiciones del empleo ya sea remuneración, el tipo de contrato, crecimiento laboral, etc., el diseño de puestos (rotaciones en el puesto y trabajo en equipo) y la calidad en el trabajo (habilidades blandas, demandas de trabajo, autonomía, control del trabajo, seguridad y apoyo social y del líder, horas laboradas y la posibilidad de realizar teletrabajo).

Se debe tomar en cuenta que las consecuencias negativas ante los riesgos

psicosociales, tienen como efectos perjudiciales, a nivel psicológico (estrés, dificultades en las relaciones personales, baja autoestima, depresión, etc.), a nivel fisiológico (musculoesquelético, problemas cardiovasculares, respiratorios, etc.) y efectos en el trabajo y su socialización (absentismo laboral, bajas relaciones entre el personal, clima y cultura organización, calidad y rendimiento).

Estas conceptualizaciones se avalan en la Teoría de Herzberg (1964), la cual deslinda dos factores básicos para el desarrollo laboral del trabajador, el primero Factor Higiénico la cual está relacionada con el ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador y comprende las condiciones en las cuales desempeñan su trabajo; estos se ven vinculados a la relación trabajador/jefe, trabajador/compañeros, Status y reconocimiento, óptimas condiciones laborales y políticas que maneja la organización. El segundo factor, motivacional, el cual está asociado a la percepción que tiene el trabajador de la satisfacción respecto a su trabajo, como estímulos que refuercen el reconocimiento, valoración, sentido de pertenencia a la organización, desarrolla personal y profesional. De esta forma, si existe una presencia de factores motivaciones, la satisfacción del trabajador se encuentra elevada, pero si esta no se da, no se percibe ninguna alteración en la satisfacción. Sin embargo, las presencias de los factores higiénicos no tienen ningún efecto en la motivación, no obstante, si estos no están presentes ocasionan insatisfacción entre los trabajadores.

Por otro lado, para la variable estrés laboral, podríamos definirla como uno de los agentes que influye en el crecimiento de diversas enfermedades, los cuales repercuten en la cotidianidad y la salud de los trabajadores. (Molina et al. 2008), las cuales tienen relación con trastornos cardiovasculares, bajo sistema inmunológico, depresión, ansiedad, consumo de tabaco, alcohol (Yancura, 2010). Así mismo, la National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999) define al estrés laboral como la respuesta a nivel corporal y mental ante un estímulo adverso que percibe el trabajador. Dentro de los factores que tienen mayor relevancia, son las mismas actividades que se realizan el trabajo, las cuales carecen de buenas experiencias, lo que no alienta a motivarse, la falta de seguridad, situaciones de exposición a riesgos

o horas extras excesivas en el trabajo.

Como sustento teórico para esta variable, encontramos el modelo de Payne y Fletcher (1980) en el cual explican que el desequilibrio que existe en las demandas laborales, las cuales están representadas por las actividades realizadas en el trabajo, y el ambiente en el cual se desarrollan, aquí están incluidos el desarrollo social e intelectual. El apoyo laboral, en la que se encuentran implícitas si la organización cuenta con recursos para satisfacer las demandas del trabajador y las propias, por último, las restricciones laborales, las cuales limitan el desarrollo de la actividad, debido a la carencia de recursos, lo cual no permite al trabajador afrontar las demandas que le otorga la organización. En conclusión, si las demandas del trabajador están cubiertas por un buen apoyo y pocas restricciones labores, hay un bajo nivel de estrés. Lo cual genera un desarrollo de habilidades para el trabajo. En ese sentido, los trabajos que demandan altas exigencias, pueden llegar a ser poco estresantes con el simple hecho de aumentar la condición de apoyo o bien reduciendo el nivel de restricciones laborales.

Otro modelo que se ajusta a la variable, es el de Harrinson (1978) en el que explica que los niveles de estrés se ven afectado por el desajuste entre las exigencias y demandas del trabajo en el cual se desempeñan, y los bajos recursos con los que cuenta el trabajador para redimir las necesidades de la organización. En pocas palabras el estrés da inicio a partir de la percepción de una inseguridad entre las exigencias profesionales, los recursos y las competencias que pueda tener el trabajador para afrontarlas.

A parte de ello, Matteson e Ivancevich (1987) en el modelo de estrés orientado a la dirección, hace distinción entre 6 componentes, los que generan estrés, en los cuales incluye factores intrínsecos de la organización (estructura, organización, sistema de recompensa, recursos humanos y la calidad de liderazgo), factores extrínsecos (familia, economía, salud, etc.); estos factores estresores intervienen en el desarrollo laboral y la apreciación que tienen del trabajo que realizan.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Aplicada, ya que como refiere Vargas (2008) en este tipo de investigación se usa la información implantada y de conocimientos proporcionados en la investigación, procurando así solucionar problemas conocidos o específicos.

Diseño

No experimental de corte transversal, puesto que no se ha manipulado ni ejercido control experimental en las variables, esta se ha dado de forma natural ante la observación de los comportamientos que estos establecen ya sea por conductas en exposición o que ya se encuentran afectadas medioambientalmente o biológicamente (Alarcón, 1991).

b. Variables y operacionalización

Factores de Riesgos Psicosociales

Aquellos factores que se encuentran dentro del lugar de trabajo de la persona, la cual podría afectar la salud física, psicológica o de índole somática en el trabajador (Candia y Perez, 2018).

Definición operacional

La variable Factores de Riesgos Psicosociales serán medidos a través de la administración del inventario SUSESO ISTAS 21 adaptado por Perez y Candia (2018) en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados.

Esta cuenta con 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia. Teniendo como escala de medición Ordinal, escala Likert.

Estrés Laboral

Para Schaufeli y Salanova (2002), el estrés laboral viene a ser un proceso en el cual están involucrados por un lado la parte de las demandas laborales de distintas formas denominados como estresores y por otro el nivel de afronte que tiene la persona.

Definición operacional

La variable Estrés Laboral será medida a través de la aplicación del inventario Estrés Laboral OIT-OMS adaptado por Medina, Preciado y Pando (2007) en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados.

Este cuenta con dos dimensiones: Superiores y Recursos y Organizaciones y Equipo de Trabajo. Teniendo como escala de medición Ordinal, escala Likert.

c. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Esta estuvo conformada por 91 240 docentes de Lima Metropolitana entre nivel primario y secundario de colegios públicos o privados, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017).

Criterios de inclusión

- Docentes de tiempo completo y/o parcial.
- Enseñanza a nivel primario y secundario.
- Pertener a una institución pública o privada

Criterios de exclusión

- Docentes de nivel inicial.
- Aquellos docentes que presenten alguna limitación o discapacidad para completar la evaluación.

- Director o Sub director de las instituciones educativas que dicten clases.

Muestra

Para Salkind (1999) este es un subgrupo del total de la población que se escogió, en la cual se realizara la aplicación de los instrumentos, teniendo como base que el escoger una buena muestra nos va permitir poder generalizarla póstumamente a indistintas poblaciones que posean las mismas características, pero con distintas situaciones con un alto grado de confianza. En ese sentido, la muestra estuvo compuesta por 234 docentes, trabajadores de Lima Metropolitana. La dimensión mínima de la muestra se halló utilizando el programa G*Power 3.1, en la cual se asumió un tamaño del efecto de 0.20 tomando en cuenta los propuesto por Ferguson (2009), el margen de error en 0.05 y con una potencia estadística de 0.8, con una confiabilidad del 95%.

Muestreo

Muestreo no probabilístico intencional, ya que los docentes fueron seleccionados a criterio del investigador o intencionalmente, tomando en consideración cada criterio de inclusión y exclusión planteados en la investigación. Para Kerlinger y Lee (2002), el muestreo no probabilístico está caracterizado por desconocer la probabilidad de escoger a un solo sujeto, siendo estos escogidos pertinentemente por el investigador.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos seleccionados fueron dos, los cuales fueron esenciales para el desarrollo del estudio, el primero nos permitió verificar cuales son los factores de riesgo que afectan a los docentes y no permiten el buen desarrollo de sus actividades. El segundo instrumento midió el nivel de estrés laboral que presentaban los docentes. Los instrumentos descritos cuentan con una escala y un inventario el cual se detallará a continuación.

Instrumento 1: Riesgos psicosociales

Ficha técnica

Nombre original: SUSESO-ISTAS21

Autores: Macarena Candía T. y Juan Manuel Pérez Franco

Año: 2018.

Procedencia: Chile.

Adaptación: Pando Moreno, Manuel; Varillas, Walter; Anranda Beltran, Carolina y Elizalde Nuñez, Fernanda. 2016, Perú.

Consigna de aplicación

“Este cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder elija una sola respuesta y marque con un aspa (X). Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existe respuestas malas o buenas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo” (Candía y Pérez, 2018).

Propiedades psicométricas originales

Alvarado et al. (2012) mediante un análisis de prueba de Spearman prueban que los ítems están asociados significativa y positivamente ($p < 0.05$) a la sub dimensión a la cual corresponde. La confiabilidad del instrumento presenta un α 0.92, por otro lado, en su mayoría de las dimensiones se tuvo α 0.70 y la otra mitad un α 0.80, esto demuestra una alta validez de consistencia interna.

Propiedades psicométricas de la versión adaptada

La adaptación realizada por Pando Et al. (2016) en 545 colaboradores de distintos rubros de trabajo, obtiene como resultado que el α general es de 0.9, eso nos indica fiabilidad, encunto a los cinco factores del cuestionario, la mayoría obtuvo un puntaje apropiado. Las dimensiones que presentaron un α por debajo de 0.7 fueron: Carga de trabajo con un Alfa de 5 catalogándolo como “inadecuada” y Contenido y características

de la tarea con un Alfa de 6 catalogándolo como “adecuada, pero con déficit”.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Se administró la prueba a 101 docentes en donde la escala general obtiene un puntaje de 6.80 con el coeficiente de α de Cronbach, ubicándose como adecuada, pero con déficit, siguiendo los criterios de evaluación de Muñiz (2005), en la cual el ítem 1 tiene una correlación negativa con la escala total. En cuanto al análisis por dimensiones, los puntajes por el Omega de McDonald's van de .56 a .68 lo cual según Nunnally (1978) los valores superiores a .50 serían suficientes para tener en cuenta la confiabilidad del instrumento. Por otro lado, la validez IHC tuvo en su mayoría puntajes superiores a .20, lo cual hace referencia a una correlación aceptable entre los ítems (Klinde, 1993).

Instrumento 2: Estrés Laboral

Ficha técnica

Nombre: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Autores: Organización Mundial del Trabajo OIT.

Año: 1989.

Adaptación: Por Angela Suarez Tunanñaña (2013), en Perú y Medina (Et al. 2007) en México.

Consigna de la aplicación

“Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.”

Propiedades psicométricas originales

Tanto la validez como confiabilidad del instrumento fueron tomadas de los resultados de una investigación realizada por Medina, Preciado y Pando (2007) en México, ya que no se encontraron evidencias de la prueba original, en la prueba de KMO se halló 0.915 lo cual muestra una adecuada pertinencia, así mismo la confiabilidad de la

prueba se obtuvo por el método α Cronbach, obteniendo 0.92, presentando así una satisfactoria adecuación del instrumento. Así mismo, tiene una validez interna con un 65% en el cuestionario general.

Propiedades psicométricas de la versión adaptada

Se adaptó la prueba a Perú por Suarez (2013), en la cual detalla que su muestra fue de 203 asesores telefónicos, teniendo como resultado adecuadas propiedades psicométricas, con una alta confiabilidad por el método de validez de consistencia interna ($\alpha=0.97$), así mismo se pudo conocer que dos dimensiones contribuyen al 64.71% de la varianza, lo cual nos da un buen indicador de validez.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

En cuanto a la validez de contenido, los resultados tuvieron una alta confiabilidad con un puntaje de 0.97 en la escala general, para la primera dimensión se notó un puntaje de 0.94 y para la segunda dimensión 0.96 lo cual reafirma los estudios anteriores. En cuanto a la validez índice de homogeneidad se obtuvieron valores mayores a .63 lo cual está considerado dentro de los valores aceptables, sin embargo, en los valores de comunalidad, algunos valores no fueron aceptados por estar por debajo del .30, mayores datos en la tabla 10 y 11.

e. Procedimientos

Para desarrollar la investigación en primera instancia se procedió a realizar la solicitud para la utilización de los instrumentos a usar mediante un correo electrónico a los autores. Asimismo, se realizó la recopilación de datos y distinción de distintas fuentes bibliográficas para la edificación del marco teórico y la metodología seleccionada previamente.

Seguidamente de la elaboración en formato digital de los instrumentos mediante la herramienta formularios de la plataforma Google Apps, los cuales se enviaron a través de un link de acceso a los participantes que cumplan los criterios de inclusión, una vez obtenida la data proporcionada y verificada se procedió a exportarlos al programa

Microsoft Excel, seleccionando los campos requeridos y así exportar la base final al SPSS 24.0 para el análisis estadístico correspondiente y la obtención de resultados, las cuales fueron adjuntadas a esta investigación en tablas con su respectiva interpretación y discusión.

f. Métodos de análisis de datos

En la primera fase se realizó un análisis psicométrico, en el cual tuvo lugar el estudio piloto, con el fin de analizar la información, para este análisis se empleó el programa estadístico Jamovi 1.2, donde se estimó las confiabilidades de los instrumentos y el análisis factorial los cuales corroboraron con el alfa y omega el cual previene el margen de error y sesgo dentro de la investigación (Monje, 2011).

Por otra parte, en el análisis final, se aplicó el programa estadístico G*Power 3.1. para establecer el tamaño de muestra, así como también el paquete estadístico SPSS 26, el cual fue utilizado posteriormente para el desarrollo de los objetivos de la investigación. Así mismo se encontró los criterios de normalidad solicitado, mediante la prueba de Shapiro Wilk para determinar si la distribución de probabilidad normal de la muestra era paramétrica o no paramétrica (Shapiro y Wilk, 1965), lo cual fue determinante y una información beneficiosa para la investigación.

Finalmente, en el análisis inferencia de datos se realizó la correlación de Spearman, con los datos consignados de $p < .05$ (Akobeng, 2016), la cual es una medida utilizada en data no paramétrica, así mismo se realizaron los cuadros descriptivos según las variables sociodemográficas.

g. Aspectos éticos

Según la Ley de protección de datos personales establecidos por la Constitución Política del Perú N° 29733 en la cual refiere la utilización de datos con el debido conocimiento de la persona, conforme a ello en la presente investigación se utilizó el consentimiento informado establecido por la convención de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (1989), en la cual indica que el evaluado debe estar al tanto de cada

uno de los pasos y los posibles riesgos o molestias que el estudio podría ocasionar, con el cual ellos eligen el participar o no del estudio. Así mismo Pedrazas (2016) menciona que obligatoriamente en una investigación se está obligado legal, moral y éticamente de obtener el consentimiento informado en la cual se toma en cuenta la autonomía del sujeto, manteniendo confidencialmente sus datos, por lo anteriormente expuesto se respetó la confidencialidad en los resultados del proyecto, los cuales se manejaron solo con fines académicos con la debida objetividad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias psicológicas	0,98	234	0,01
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0,97	234	0,00
Apoyo social en la empresa	0,97	234	0,00
Compensaciones	0,97	234	0,00
doble presencia	0,95	234	0,00
Superiores y recursos	0,95	234	0,00
Organización y equipo de trabajo	0,95	234	0,00
Estrés laboral	0,95	234	0,00

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 1, podemos observar que, tanto para los factores de riesgos psicosociales como para el estrés laboral y sus dimensiones, muestran valores inferiores al 0.05, esto indica una distribución no normal o no paramétrica en las variables de estudio por lo que se optó por realizar el coeficiente estadístico de Spearman para responder a la hipótesis planteada. Cabe mencionar que se empleó Shapiro Wilk debido a que actualmente este posee mayor relevancia estadística (Mendes y Pala, 2003).

Tabla 2

Tabla de correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

		Estrés Laboral
Exigencias Psicológicas	rs	,310**
	p	0,00
	N	234
Trabajo Activo Y Desarrollo De Habilidades	rs	0,06
	p	0,35
	N	234
Apoyo Social En La Empresa	rs	,29**
	p	0,00
	N	234
Compensaciones	rs	,41**
	p	0,00
	N	234
Doble Presencia	rs	,26**
	p	0,00
	N	234

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

En la tabla 2, se muestran en su mayoría relación directa y significativa entre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral con un valor $p < 0.05$ ($p = 0.000$) y valores en su Rho entre ,26** a ,41**. Sin embargo, el factor de riesgo psicosocial denominado Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, evidenciaron resultados no aceptables para aceptar la relación entre variables, demostrando que no existe relación entre el Trabajo Activo y Desarrollo con el estrés laboral mostrando un valor $p > 0.05$ ($p = 0.35$) con un Rho=0,06.

Tabla 3

Tabla de correlación de los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de estrés laboral.

Factores de riesgo psicosocial		Superiores y recursos	Organizaciones y equipo de trabajo
Exigencias Psicológicas	rs	,30**	,31**
	p	0,00	0,00
	N	234	234
Trabajo Activo Y Desarrollo De Habilidades	rs	0,07	0,05
	p	0,28	0,42
	N	234	234
Apoyo Social En La Empresa	rs	,31**	,28**
	p	0,00	0,00
	N	234	234
Compensaciones	rs	,41**	,40**
	p	0,00	0,00
	N	234	234
Doble Presencia	rs	,28**	,25**
	p	0,00	0,00
	N	234	234

En la tabla 3, se observa que los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral muestran en su mayoría relación directa y significativa con valores $p < 0.05$ ($p=0.00$) y valores en su Rho con intervalos de ,25** a ,41**. Resultados disímiles se ven reflejados en el factor trabajo activo y desarrollo de habilidades con las dimensiones superiores y recursos en conjunto con organizaciones y equipo de trabajo con valores $p > 0.05$ ($p=0,28$, $p=0,42$) demostrando que no existe relación entre ambas dimensiones.

Tabla 4

Niveles de factores de riesgo psicosocial.

Niveles	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Apoyo social en la empresa		Compensación		Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	31	13,2	114	48,7	33	14,1	41	17,5	32	13,7
Medio	76	32,5	86	36,8	86	36,8	71	30,3	53	22,6
Alto	127	54,3	34	14,5	115	49,1	122	52,1	149	63,7
Total	234	100,0	234	100,0	234	100,0	234	100,0	234	100,0

En la tabla 4, se muestra que en su mayoría los factores de riesgo psicosociales muestran niveles altos en los participantes voluntarios con porcentajes en exigencias psicológicas de un 54.3%, apoyo social en la empresa de un 49.1%, compensación y doble presencia con un 63.7%. Caso contrario se observa en el factor trabajo activo y desarrollo de habilidades, ya que muestra un nivel bajo con un 48.7% del total de la muestra encuestada.

Tabla 5

Niveles de estrés laboral.

Niveles	Estrés laboral	
	f	%
Bajo	165	70,5
Promedio bajo	27	11,5
Promedio alto	6	2,6
Alto	36	15,4
Total	234	100,0

En la tabla 5, se observa que la mayor cantidad de participantes muestra tener niveles bajos de estrés laboral en un 70.5% sin embargo, aunque no es una cifra considerable, es importante resaltar que un 15.4% de la muestra total encuestada equivalente a 36 trabajadores, evidencian niveles altos de estrés laboral.

Tabla 6

Niveles de los factores de riesgo psicosocial según variables sociodemográficas (sexo, nivel en el que enseñan e institución educativa).

Variable sociodemográfica	Nivel	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Apoyo social en la empresa		Compensación		Doble presencia	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Bajo	11	13,9	42	53,2	11	13,9	17	21,5	8	10,1
	Medio	21	26,6	27	34,2	28	35,4	25	31,6	23	29,1
	Alto	47	59,5	10	12,7	40	50,6	37	46,8	48	60,8
	Total	79	100	79	100	79	100	79	100	79	100
Hombre	Bajo	20	12,9	72	46,5	22	14,2	24	15,5	24	15,5
	Medio	55	35,5	59	38,1	58	37,4	46	29,7	30	19,4
	Alto	80	51,6	24	15,5	75	48,4	85	54,8	101	65,2
	Total	155	100	155	100	155	100	155	100	155	100
Mujer	Nivel	f	%	f	%	%	f	%	f	%	
	Bajo	15	12,5	55	45,8	19	15,8	18	15,0	18	15,0
	Medio	35	29,2	45	37,5	47	39,2	36	30,0	27	22,5
	Alto	70	58,3	20	16,7	54	45,0	66	55,0	75	62,5
Primaria	Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100
	Bajo	16	14,0	59	51,8	14	12,3	23	20,2	14	12,3
	Medio	41	36,0	41	36,0	39	34,2	35	30,7	26	22,8
	Alto	57	50,0	14	12,3	61	53,5	56	49,1	74	64,9
Secundaria	Total	114	100	114	100	114	100	114	100	114	100
	Nivel	f	%	f	%	%	f	%	f	%	
	Bajo	14	8,0	87	50,0	17	9,8	28	16,1	24	13,8
	Medio	60	34,5	65	37,4	64	36,8	52	29,9	39	22,4
Público	Alto	100	57,5	22	12,6	93	53,4	94	54,0	111	63,8
	Total	174	100	174	100	174	100	174	100	174	100
	Bajo	17	28,3	27	45,0	16	26,7	13	21,7	8	13,3
	Medio	16	26,7	21	35,0	22	36,7	19	31,7	14	23,3
Privado	Alto	27	45,0	12	20,0	22	36,7	28	46,7	38	63,3
	Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

En la tabla, 6 se muestra según su la variable sociodemográfica sexo que tanto los hombres como las féminas muestran niveles altos en lo que respecta al factor de riesgo exigencias psicológicas en un 59.5% en los hombres y 51.6 en mujeres. Del mismo modo, en el factor apoyo social en la empresa los hombres mostraron un porcentaje del 50.6% en un nivel alto y las mujeres de la misma forma niveles altos en un 48.4%. Del mismo modo, los factores de riesgo compensación doble presencia mostraron niveles altos en su mayoría tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, en el factor de riesgo trabajo activo y desarrollo de habilidades muestran niveles bajos en ambos sexos con el 53.2% y 46.5% de su muestra total. Para la variable sociodemográfica nivel de enseñanza, se muestra que, tanto a nivel primario como secundaria, los docentes muestran niveles altos en los factores de riesgo exigencia psicológica, apoyo social en la empresa, compensación y doble presencia con porcentajes igual y superiores al 45%. No obstante, en el factor de riesgo trabajo activo y desarrollo de habilidades se muestra niveles bajos tanto en el nivel primario como en el secundario con un 45.8% y un 51.8%. Por último, para la variable sociodemográfica tipo de institución educativa, se demostró de igual manera que los factores de riesgo exigencia psicológica, apoyo social en la empresa, compensación y doble presencia mostraron gran parte de los encuestados niveles altos tanto en profesores que laboran en instituciones educativas públicas como privadas. Sin embargo, en el factor de riesgo trabajo activo y desarrollo de habilidades se muestra niveles bajos en la mayoría de encuestados con porcentajes de 50% y 40% tanto en las entidades públicas como privadas.

Tabla 7

Niveles de estrés laboral según variables sociodemográficas (sexo, nivel en el que enseñan e institución educativa).

Variable sociodemográfica Sexo	Nivel	Estrés laboral	
		f	%
Hombre	Bajo	54	68,4
	Promedio Bajo	7	8,9
	Promedio Alto	4	5,1
	Alto	14	17,7
	Total	79	100
Mujer	Bajo	111	71,6
	Promedio Bajo	20	12,9
	Promedio Alto	2	1,3
	Alto	22	14,2
	Total	155	100
Variable sociodemográfica Nivel en el que enseñan	Nivel	Estrés laboral	
Primaria	Bajo	83	69,2
	Promedio Bajo	16	13,3
	Promedio Alto	3	2,5
	Alto	18	15,0
	Total	120	100
Secundaria	Bajo	82	71,9
	Promedio Bajo	11	9,6
	Promedio Alto	3	2,6
	Alto	18	15,8
	Total	114	100
Variable sociodemográfica Institución educativa	Nivel	Estrés laboral	
Público	Bajo	119	68,4
	Promedio Bajo	23	13,2
	Promedio Alto	6	3,4
	Alto	26	14,9
	Total	174	100
Privado	Bajo	46	76,7
	Promedio Bajo	4	6,7
	Promedio Alto	0	0,0
	Alto	10	16,7
	Total	60	100

En la tabla 7, se observa que en la variable sociodemográfica sexo, tanto los hombres como las mujeres denotaron una prevalencia a mostrar bajos niveles de estrés laboral con un 68.4% y un 71.6% del total de docentes encuestados. En lo que respecta a los niveles de enseñanza, sean estas primarias y secundarias, los docentes manifestaron niveles bajos de estrés laboral con porcentajes de 69.2% y 71.9%. Por último, en su variable sociodemográfica según tipo de institución educativa, los docentes mostraron de igual forma niveles bajos de estrés laboral tanto en entidades privadas como públicas con porcentajes de 68.4% y 76.7%.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad existen diferentes estudios sobre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de distintos rubros, sin embargo hay muy pocas investigaciones en docentes de educación básica regular, siendo ellos parte fundamental de la educación, es por ello que la ejecución del presente estudio tuvo como principal finalidad identificar la relación entre los factores de riesgos psicosocial y estrés laboral en docentes de educación básica regular (primaria y secundaria), con particularidades similares entre si solicitadas en la investigación, evidenciando que los factores de riesgos psicosocial se relacionan con el estrés laboral, conforme con ello en primera instancia describiremos las variables, Según Mintzberh (1993) los factores de riesgos psicosociales, son estados psicosociales que percibe el colaborador de su ambiente de trabajo, estas podrían ser positivas o negativas. Al percibir estas condiciones como adecuadas, se ven reflejadas en un alto rendimiento laboral, en la cual tanto el desarrollo de competencias personales como laborales están en su máximo nivel de satisfacción, sin embargo, si estas no son las adecuadas desencadenan distintos problemas de salud como estrés laboral. Por lo cual, los factores psicosociales pueden afectar positiva y negativamente en la salud laboral, en la cual se ven comprometidos la cultura, el liderazgo y el clima organizacional al que se ven inmersos los trabajadores. Es así que en cuanto a los niveles de riesgos psicosociales percibidos por los docentes de educación primaria y secundaria de la presente investigación se pudo dar a conocer que tanto las exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa, compensación y doble presencia se encuentran en niveles altos, sin embargo, en cuanto a trabajo activo y desarrollo de habilidades se pudo notar que los docentes perciben un nivel bajo, lo cual podría estar compensando las demás áreas, de igual forma en cuanto a los niveles de percepción de la variable estrés laboral, se pudo notar que en su mayoría los docentes muestran niveles bajos de estrés, esto podría deberse a que como se menciona en la teoría de Karasek y Theorell (1980) si al conjunto de demandas los trabajadores perciben un buen nivel para tomar sus decisiones (tales como autonomía, oportunidad de desarrollo, sentido de trabajo, etc.) disminuirá el riesgo de estrés laboral, manteniendo un orden y favoreciendo a la

salud del trabajador.

De acuerdo a Levy (1981) los factores de riesgos psicosociales si no son identificados a tiempo tienen efectos sobre la salud del trabajador produciendo un mecanismo de defensa como reacción de estrés, alterando así el rendimiento del trabajador y el grado de satisfacción que este tenga de sus actividades. Desde este punto de vista, la OMS (2004) señala que un trabajo saludable no es aquel que no tiene exigencias laborales o circunstancias perjudiciales, si no uno en el que existe adecuados factores que promuevan la salud del trabajador, dado que este es un estado triangular en que el bienestar físico, mental y social se ven comprometidos. En tal sentido, el nexo entre las dos variables logra entenderse, puesto que el incremento o disminución de los factores afectara en los niveles que tenga la otra variable. De acuerdo a los resultados descriptivos ya mencionados, es importante tomar en cuenta que la relación que existe entre estos puede originar efectos que favorezcan al trabajador o viceversa.

Se planteó como objetivo general conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral, este se realizó mediante la utilización del coeficiente rho, el cual nos dio a conocer la existencia de una relación directa y significativa, constatando así la hipótesis general planteada, ya que se obtuvo un nivel de significancia de $p < 0.05$ ($p = 0.00$), con un Rho entre ,26 a ,41. Estos resultados tienen relación con el estudio realizado por Tacca y Tacca (2019) quienes indicaron que los factores de riesgos psicosociales se relacionan positivamente con el estrés percibido por los docentes, reafirmando así que los factores de riesgos psicosociales se comportan como predictores de estrés en los docentes. Otra investigación realizada por Seijas (2018) se relaciona con los resultados encontrados en el cual se indicó que los principales factores de riesgos psicosociales fueron, ritmo de trabajo, inseguridad en las condiciones de trabajo, doble presencia y conflicto de roles el cual se ve reflejado en nuestra investigación ya que cuatro de los factores de riesgos psicosociales se relacionan directa y significativamente con el estrés laboral, lo cual nos permite inferir que dentro del profesorado existe un mal uso de los recursos lo cual podría generar un desgaste emocional, desencadenando enfermedades ocupacionales o un riesgo para su salud. Frecuentemente las apariciones de estos

riesgos podrían deberse a la planificación del trabajo, debido a que con los acontecimientos actuales, influye en la manera en cómo se desenvuelve su trabajo, como se desarrolla la comunicación con los directivos, los estilos de liderazgos usados dentro de las organizaciones y por último la estabilidad y autonomía dentro de sus funciones; de acuerdo a Moreno y Baez (2010) del conjunto de cultura organizacional, liderazgo y clima laboral, dependerá en la motivación de los trabajadores, lo cual será determinante ya que al forjarse negativos dan pie a los factores de riesgo psicosocial, las cuales pueden afectar en el bienestar y salud.

En cuanto a las dimensiones del estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales, se pudo dar a conocer que el factor trabajo activo y desarrollo de habilidades con las dimensiones superiores y recursos en conjunto organizaciones y equipo de trabajo no tienen relación con valores de p valor mayor al 0.05, confirmando parcialmente la hipótesis específica formulada. Estos resultados podrían tener relación con la investigación realizada por Perez, Turpo y López (2019), en la cual mencionan que en cuanto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, estas tienen una relación negativa, en la cual, si esta aumenta positivamente, el estrés se verá disminuido, así mismo puede pasar lo opuesto, lo cual demostraría a su vez una relación inversa. Este resultado se apoya en la teoría de Payne y Fletcher (1980), en la cual refieren que si las demandas del trabajador (ambiente laboral, ritmo de trabajo, etc.) están cubiertas, esto podría generar bajos niveles de estrés, sin embargo, si estas condiciones se veían afectadas, el estrés aumentaría.

Es importante tomar en cuenta el contexto por el cual actualmente se viene atravesando y como estos afectan o disminuyen los factores de riesgos psicosociales o el estrés laboral, ya que estos se podrían asociar al contexto actual en donde los docentes desarrollan sus actividades laborales, ya que los riesgos o daños que podrían afectar a la persona ya sea a nivel mental o físico, tienen que ver con la interacción que mantiene con su entorno cercano (Llano, 2004). Así como también es factible reconocer y tomar en cuenta la capacidad del individuo para adaptarse a los cambios de su entorno, así como lo menciona Builes et al. (2017) este poder de adaptabilidad

genera un equilibrio facilitando la asimilación y aceptación al medio en el cual se encuentra atravesando el individuo, esto a su vez tiene como consecuencia permitir modificar sus propios esquemas para beneficio de su bienestar.

De acuerdo a lo anterior, debido a las medidas sanitarias que se han venido desarrollando, el contexto ha cambiado, los docentes han tenido que tener un aprendizaje acelerado en cuanto a tecnología, nuevas estrategias de aprendizaje y así mismo innovar materiales para que la educación pueda ser impartida a cada uno de los estudiantes (Aragón y Cruz, 2020), lo cual podría haber generado cambios en los esquemas de cada uno de los docentes, los cuales se han tenido que adaptar a las condiciones laborales actuales, sirviendo así esta adaptación como un medio de contingencia frente al estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales, los cuales se ven reflejados en los resultados obtenidos según los datos sociodemográficos.

En cuanto al análisis de las variables según sexo, los niveles de factores de riesgos psicosociales más altos percibidos por los docentes tanto para varones y mujeres son: Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia; como ya se venía manifestando con anterioridad el factor Trabajo activo y desarrollo de habilidades se mantiene en un nivel bajo, el cual actuaría como un contingente ante los demás factores. De igual forma según el nivel que enseñan (Primaria – Secundaria) e Institución a la que pertenecen, se ha podido ratificar que el factor Trabajo activo y desarrollo de habilidades, el cual tiene relación con la influencia y nivel de autonomía del contenido de trabajo, oportunidades de desarrollo y la posibilidad de tomar descansos o interrumpir por un tiempo determinado las tareas, se pueden asociar y contribuir en el proceso de adaptación, controlando los estímulos que podrían generar estrés. Ya que, dado los resultados de la investigación descriptiva, ambas variables estudiadas se encuentran en niveles medios, por lo que a pesar de que dentro de los resultados cuatro de los factores de riesgos psicosociales sean altos, los docentes siguen percibiendo en su mayoría un nivel bajo de estrés laboral, ya sea por variable sexo, nivel de enseñanza o institución a la que pertenecen. Cabe mencionar que todos estos resultados inferenciales dan lugar a los niveles que se

obtuvieron de cada una de las variables, en el cual Factores de riesgos psicosociales denota un 49.1% al 63.7% en comparación con los niveles bajos de estrés laboral con un 70.5%; por ende, la investigación demuestra la importancia de mantener factores de riesgos psicosociales que ayuden positivamente a mantener la salud del trabajador, para que así este no se perciba como un recurso más, si por el contrario que pueda influenciar en el desarrollo personal y profesional, por ende aumenta la productividad y el bienestar en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una relación directa y significativa entre los factores de riesgos psicosocial y el estrés laboral, lo que indicaría que si uno de las variables aumenta ya sea positiva o negativamente la otra también lo hará.

Segunda. Los niveles de factores de riesgos psicosociales percibidos por los docentes que obtuvieron un nivel bajo, se podrían deber a que los colaboradores se encuentran satisfechos en relación a su autonomía laboral, posibilidad de desarrollo laboral, control sobre los tiempos de trabajo y sentido de pertenencia hacia sus funciones, por lo cual esto generaría una adecuada percepción de las funciones realizadas.

Tercera. Se identificó que en su mayoría los docentes de educación primaria y secundaria, no presentan indicadores de estrés laboral, por lo cual, se podría asumir que dentro del profesorado el apoyo que perciben por parte de los directivos es óptimo, logrando así disminuir la percepción de agotamiento laboral.

Cuarta. Se pudo dar a conocer que en cuanto a las variables sociodemográficas (Sexo, grado de enseñanza y tipo de institución en la que laboran) no cuentan con diferencias significativas en ambas variables, lo cual podría deberse a la situación actual por la que atravesamos y el contexto en el cual ellos desarrollan sus actividades.

Quinta. Entre ambas variables, se pudo observar en la investigación que la percepción que tienen los docentes de los factores de riesgos psicosociales, no genera un alto nivel de estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se considera que se siga reforzando el sentido de pertinencia y el reconocimiento dentro de los colegios mediante talleres vivenciales, charlas u otros los cuales afiancen los lazos con la institución y se mantenga o se mejore el sistema.
- 2.** Se recomienda volver a reaplicar los instrumentos en un periodo anual, con el propósito de poder corroborar su eficacia y así mismo poder comparar la percepción actual con la posterior debido al cambio de contexto en el que se encuentran actualmente.
- 3.** Se recomienda utilizar herramientas de evaluación similares en la cual se obtenga otras áreas evaluables como satisfacción laboral, roles sociales, carga familiar, entre otras, dada la situación actual por la cual atravesamos y con la intención de ampliar la comprensión de los resultados que se obtuvieron en la investigación.
- 4.** Comparar los resultados obtenidos con una investigación de enfoque cuantitativo ya que eso enriquecerá la investigación y se podrá observar de otra forma dichas variables, ya que se podrá observar y obtener mayor conocimiento a nivel emocional, sensitivo, percepción real de su área de trabajo y de la calidad de liderazgo así como también el sentido de pertenencia a la institución donde laboran, llegando así a descubrir un poco más afondo los factores de riesgos psicosocial que podrían mejorarse o potenciarse para la adecuada salud de los docentes.

REFERENCIAS

- Akobeng, A. (2016). *Understanding type, I and type II errors, statistical power and sample size*. *Acta Paediatr*, 105(6), 605-609. Doi:10.1111/apa.13384
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Fondo editorial Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Alvarado, R., Perez, F., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev. Med. Chile*, 140(9), 1154-1163.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>
- Alvites-Huamani, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica y Europa. *Propósitos Representaciones*, 7(3), 141-178. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- APA's Center for Organizational Excellence. (2018). *Work and Well-Being Survey*. Washington. American Psychological Association.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev. Asoc Esp Med Trab*, 29(1), 42-56.
- Boada, J. y Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo, los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Editorial UOC.
- Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.
- Cardozo, A. (2017). *La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral*. *Revista de Psicología*, 18, 43-57.
- Conover, W.J. (1999) *Practical Nonparametric Statistical*. 3rd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Consejo Nacional de Educación. (2017). *Encuesta a docentes de Fe y Alegría estudio*

comparativo/2014. Consejo Nacional de Educación.

Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., Zambrano, C. (2018) Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto. *Revista Tendencias*, 19 (2), 138-160.

Detrinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV*. (Tesis de Maestría, Universidad De Granada).

Díaz, V. (2001) *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Editorial ESIC.

Espinosa Díaz, Y., Lloréns Báez, L., & Sevilla García, J. J. (2019). *Didáctica de la investigación. Baja California*. MAPorrúa Digital.

Ferguson, C.J. (2009). An effect size primer; a guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and practice*, 40(5), 532-538.
<https://doi.org/10.1037/a0015808>

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.

Fletcher, B. y Payne, R. (1980). Stress at work: a review and theoretical framework. *Personnel Review*, 9(20), 4-8.

García, M., Iglecias, S., Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2016(32), 176-182.

Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., y Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. DOI:
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3>

Harrison, R. (1978). *Person-environment fit and job*. Stress at Work.

Heredia, S., Morales, M., Infante, R., Sánchez, D., Páez, C., Gabini, S. (2018). *Psychosocial risk factors in university teachers*. *Revista Espacios*, 39(49).

- Herzberg, F. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy*. Personnel Administration.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (2011). *The Motivation to work*. Transaction publishers.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. 4, 147-165. McGraw-Hill.
- Kline, P. (1993). *The hand book of psychological testing*. Routhledge.
- Lemos, M., Calle, G., Roldá, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 15(1), 61-72. DOI: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.0>
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Reading, M.A Addison Wesley.
- Lleixà, T.; Gros, B.; Mauri, T.; Medina, J.L (eds.) (2018) Educación 2018-2020. Retos, tendencias y compromisos. Barcelona: IRE-UB.
- Llano, J. (2004). *Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés*. Ministerio de Protección Social. Colombia
- Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. Jossey-Bass Publishers.
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007) *Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para trabajadores mexicanos*. *Revista de Salud Pública*, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara.
- Mejía, E. (2008). *Investigación científica en Educación*. Editorial UNMSM.
- Ministerio de Educación (2004). *Propuesta Preliminar del Sistema Nacional de Formación*. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2019). *Magnitudes de la educación en el Perú*. http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=27&cuadro=507&forma=C&dpto=15&prov=1501&dist=&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo

- Molina, T., Gutiérrez, A., Hernández, L. y Contreras, C. (2008) Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*. 24(2), 353-360.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica. Programa de comunicación social y periodismo*. Universidad sur colombiana.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: Marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 1, 4-18.
- Moreno, B., Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid
- Moriano León, J. A., Topa Cantisiano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.
- Muñiz J. (2005). *Utilización de los test, análisis de los ítems*. La Muralla, S.A.133-72.
- Murillo, J. y Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. 4, 7-42.
- Nunnaly, J. (1978). *Psychometric Thory*. McGraw-Hill
- Organización Internacional del Trabajo (1984). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. 4. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Internacional del Trabajo. (18-24 de septiembre de 1984). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, novena reunión (56).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo, 68.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie

protección de la salud de los trabajadores. N° 3. *Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones*.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. *Organización Mundial de la Salud*, 1-50.

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*.

Pedrazas, D. (2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos*. Departamento de Medicina.

Peiró Silla, J. M. (2011). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para sus análisis y prevención*. Valencia: Universidad de Valencia.

Perez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 40(19),13.

Pujol, L., Foutel, M., Porta, L. (2019). Psychosocial Risks in the Academic Profession: An interpretative analysis of the discourse of Argentinian academics. *Caicyt-Conicet*, 20 (33), 197-223.

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. 3, 203-232. Prentice Hall.

Schreiber, J., Nora, A., Stage, F., Barlow, E. y King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
<https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>

Seijias-Solano, D. E. (2018). Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102-108. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>

Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(4), 591-611.

Suárez, A. (2013). *Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima*. Revista PsiqueMag.

Tacca, D., Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165.

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Yancura, L. y Alwin, C. (2010) Effects of stresses on health and aging: Two paradoxes. *California Agriculture*, 64(4), 183-188. DOI:<http://dx.doi.org/10.3733/ca.v064n04p183>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021?	General	General	Variable 1: Factores de Riesgos psicosociales		
	La relación es significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación Primaria y Secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.	Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de educación Primaria y Secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.	Dimensiones	Items	Diseño: No experimental y transversal
			-Exigencias psicológicas -Trabajo Activo y desarrollo de habilidades -Apoyo social en la empresa -Compensaciones -Doble presencia	1 al 20	
	Específicos	Específicos			
		a) Identificar la relación entre el factor psicosocial exigencias psicológicas y las dimensiones de estrés laboral. b) Identificar los niveles de los factores de riesgos psicosociales. c) Describir los niveles de estrés laboral. d) Describir los factores de riesgos psicosociales según variable sociodemográfica (sexo, grado de enseñanza y tipo de institución en el que laboran). Identificar los niveles de estrés laboral según variable sociodemográfica (sexo, grado de enseñanza y tipo de institución en el que laboran) en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021	Variable 2: Estrés laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
			Dimensiones	Items	N= 91 240 Docentes de educación básica regular en Lima Metropolitana. n= 234 Docentes de educación primaria y secundaria. Muestreo: No probabilístico intencional
			-Superiores y recursos. -Organizaciones y equipo de trabajo	1 al 25	
INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: Suseso-Istas 21 adaptado al Perú por Pando Et al. (2016).		Tiene las siguientes propiedades psicométricas Obtuvo un coeficiente de α de Cronbach de 0.90 con una varianza de 58.9%, su valor de KMO es de 0.915, sin embargo, dos dimensiones (carga de trabajo y contenido y características de la tarea) con un α de Cronbach por debajo de 0.7.		
	INSTRUMENTO 2: Estrés Laboral OIT-OMS adaptado al Perú por Suarez (2013).		Tiene las siguientes propiedades psicométricas Obtuvo una alta validez de consistencia interna de 0.97 α de Cronbach, tanto la primera (0.548 y 0.811) como la segunda (0.554 y 0.705) dimensión se encuentran fuertemente relacionadas.		

Anexo 2

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Factores de riesgos psicosocial	Para Candia y Perez (2018) los factores de riesgos psicosociales son todos aquellos factores encontrados en su lugar de trabajo que	La variable factores de riesgos psicosociales será medida a través del Inventario SUSES-ISTAS 21. Adaptado por Perez y Candia (2018). La cual está compuesta por 5 dimensiones y 20 ítems. En una escala de respuestas: bajo, medio y alto.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativas - Cognitivas - Sensoriales - Emocionales - Esconder emociones 	1; 2; 3; 4; 5	Escala ordinal
			Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia - Control sobre el tiempo - Posibilidad de desarrollo en el trabajo - Sentido del trabajo - Integración de la empresa 	6; 7; 8; 9; 10	
			Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Calidad de relaciones con sus superiores - Calidad de relaciones con sus compañeros 	11; 12; 13; 14; 15	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Estima - Inseguridad respecto al contrato - Inseguridad de las características del trabajo. 	16; 17; 18	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por las tareas domesticas 	19; 20	

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	Conceptual	Operacional				
Estrés laboral	Para Schaufeli y Salanova (2002) el estrés laboral viene a ser un proceso en el cual están involucrados por un lado la parte de las demandas laborales de distintas formas denominados como estresores y por otro el nivel de afronte que se tiene de la persona y trabajo.	La variable estrés laboral será medida a través del Inventario Estrés laboral OIT-OMS Adaptado por Medina, Preciado y Pando (2007). La cual está compuesta por 2 dimensiones y 25 ítems. En una escala de respuestas Likert.	Superiores y Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Territorio - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Influencia del líder - Falta de cohesión 	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 15; 17; 21; 24	Escala ordinal
			Organizaciones y Equipo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Territorio - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo 	8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 16; 18; 19; 20; 22; 23; 25	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve (Superintendencia de Seguridad Social, 2018. Adaptado por Pando et al, 2016)

Este cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder elija una sola respuesta y marque con un aspa (X). **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existe respuestas malas o buenas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Dimensión Exigencias Psicológicas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solos unas pocas veces	Nunca
P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
P02. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
P03. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
P04. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades					
P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
P08. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
P09. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
P10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión Apoyo social en la empresa					
P11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
P12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
P14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones					
P16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
P17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
P18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble presencia					
P19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
P20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS
(Organización Mundial del Trabajo OIT, 1989. Adaptado por Suarez, 2013)**

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa, donde:

1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces
5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre

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

Anexo 4: Ficha Sociodemográfica

FICHA DE DATOS (Realizada por Lizett Pariamachi Ravichagua)

Completa los siguientes datos:

1. Edad:
2. Sexo:
 - a) Hombre
 - b) Mujer
3. Distrito de residencia:
4. Nivel al que enseña:
 - a) Primaria
 - b) Secundaria
5. Institución educativa:
 - a) Pública
 - b) Privada
6. En general usted diría que su salud es:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Buena
 - d) Regular
 - e) Mala

Anexo 5: Carta de la solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.

Instrumento 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1288 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de octubre de 2020

Autor:

- Superintendencia de Seguridad Social

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. PARIAMACHI RAVICHAGUA LIZETT VANESA, con DNI 74894582 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700249763, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria de colegios públicos y privados de Los Olivos, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1289 - 2020/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de octubre de 2020

Autor:

- Dr. Samuel Medina Aguilar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. PARIAMACHI RAVICHAGUA LIZETT VANESA, con DNI 74894582 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700249763, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria de colegios públicos y privados de Los Olivos, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Autorización del uso de los instrumentos.

Instrumento de la variable 1:

Autorización de uso del instrumentos Suseso-Istas 21 Recibidos x

 **lizett vanesa Pariamachi Ravichagua** mar., 20 oct. 16:38 ☆
Buenas tardes, mi nombre es Lizett Pariamachi Ravichagua, soy estudiante peruana de la carrera de psicología, el motivo por el cual le envió el correo es pa...

 **Susesoistas21** jue., 22 oct. 07:34 ☆ ↩ ⋮
para mí ▾
Lizett,
Junto con saludarla le informamos que para usar el cuestionario SUSESO/ISTAS21, usted debe cumplir con la metodología de aplicación y los principios de anonimato y confidencialidad de los participantes.

En el siguiente link usted podrá descargar el Manual del método, los cuestionarios y revisar preguntas frecuentes.

<https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Atte,
Equipo SUSESO/ISTAS21
⋮

Instrumento de la variable 2:

Autorización de uso de la Escala de estrés laboral organizacional Recibidos x

 **lizett vanesa Pariamachi Ravichagua** mar., 20 oct. 16:48 ☆
Buenas tardes, mi nombre es Lizett Pariamachi Ravichagua, soy estudiante peruana de la carrera de psicología, el motivo por el cual le envió el correo es pa...

 **samuel MEDINA AGUILAR** sáb., 24 oct. 20:00 ☆ ↩ ⋮
para mí ▾
Buenas Noches, autorizo el uso del instrumento solicitado, así mismo, envió información suficiente para la ampliación correcta de dicho instrumento y análisis de los resultados. para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Atte. Dr. Samuel Medina Aguilar

De: lizett vanesa Pariamachi Ravichagua <p.r.lizett@gmail.com>
Enviado: martes, 20 de octubre de 2020 04:48 p. m.
Para: samaguiar460@hotmail.com <samaguiar460@hotmail.com>
Asunto: Autorización de uso de la Escala de estrés laboral organizacional

⋮
...

Anexo 7:

7.1 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Lizett Vanesa Pariamachi Ravichagua** estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo — Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **SUSESO-ISTAS21 y Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Lizett Vanesa Pariamachi Ravichagua
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021”** de la señorita **Lizett Vanesa Pariamachi Ravichagua**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

7.2 Consentimiento informado digital

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados docentes, quisiera contar con su importante participación en esta investigación, la cual consiste en responder una serie de preguntas correspondientes a la ficha sociodemográfica y dos cuestionarios, este podría tomar aproximadamente 20 minutos de su tiempo, con el fin de lograr el objetivo ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su confirmación y conformidad del proceso, cabe mencionar que los datos recogidos serán tratados estrictamente de forma confidencial y se garantiza el anonimato, puesto que los resultados que se obtengan serán utilizados única y exclusivamente para los fines de la investigación.

En caso tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro podrá ponerse en contacto con el Dr. Luis Barboza Zelada, asesor y supervisor del estudio a través del correo: lbarbozab@ucvvirtual.edu.pe o ponerse en contacto con mi persona a través del correo: lpariamachir@ucvvirtual.edu.pe.

Con respecto a lo expuesto anteriormente, ¿desea participar de la investigación?

*

SI

NO

Siguiente

Anexo 8: Resultados del estudio piloto

Instrumento: SUSESO/ISTAS 21 Versión breve

Tabla 8

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Exigencias psicológicas

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
P1	1.14	0.86	0.49	0.20	-0.03	0.66
P2	2.17	1.02	-0.00	-0.10	0.34	0.52
P3	2.47	1.01	-0.26	-0.35	0.45	0.66
P4	2.33	1.11	-0.37	-0.36	0.57	0.25
P5	3.37	0.86	-1.17	0.34	0.18	0.90

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

En la tabla 8, se puede observar que dentro de los valores de asimetría (g¹) estos se encuentran dentro del 1.5, lo que indica una distribución normal, en cuanto a los índices de homogeneidad corregida, Kline (1993), manifiesta que los valores deben ser mayor o igual a 0.30, siendo así que los ítems 2, 3 y 4 cumplen con los criterios, lo que confirma que tienden a medir una misma variable. Respecto a las comunalidades (h²), Detrinidad (2016) refiere que los valores deben ser superiores a 0.40, teniendo como base ello el ítem 4 no cumpliría con ese criterio.

Tabla 9

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
P6	1.72	1.23	0.28	-0.83	0.34	0.70
P7	2.14	1.09	0.19	-0.55	0.17	0.60
P8	0.69	0.90	1.23	0.70	0.39	0.44
P9	0.46	0.72	1.55	1.88	0.44	0.52
P10	0.57	0.85	1.74	3.11	0.38	0.63

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

En la tabla 9, se puede dar a notar que en los valores de asimetría y curtosis, los ítems 9 y 10 no se encuentran dentro del rango 1.5 lo cual indicaría que no existe una distribución normal de los reactivos. En cuanto a los Índices de homogeneidad corregida, los valores deben ser mayor o igual a .30 (Kline, 10993), teniendo como resultados que todos los ítems tienen un valor superior lo que confirmaría que los ítems tienden a medir una misma

variable, exceptuando al ítem 7 que arroja un puntaje de .17. Por último, en cuanto a las comunalidades, según Detrinidad (2016) los valores deben ser mayores a .40, siendo así aceptados todos los ítems de la dimensión.

Tabla 10

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Apoyo social en la empresa

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
P1 1	0.43	0.63	1.18	0.28	0.11	0.98
P1 2	2.09	1.03	-0.18	-0.03	0.01	1.00
P1 3	1.37	1.12	0.36	-0.75	0.62	0.25
P1 4	1.30	0.99	0.36	-0.61	0.39	0.63
P1 5	1.36	1.12	0.39	-0.73	0.57	0.44

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

Respecto a la tabla 10, dentro de los valores de asimetría y curtosis todos los ítems cumplen con los índices 1.5 lo cual indica que existe una distribución normal de los reactivos, en cuanto a los índices de homogeneidad corregida, los ítems 11 y 12 se encuentran por debajo de los valores establecidos por Kline (1993), el cual indica que deben ser mayores o iguales a .30. sin embargo, los ítems restantes muestran un valor superior, lo cual reafirma que tienden a medir la misma variable. En referencia a las comunalidades, se puede observar que el ítem 13, no es aceptado por estar por debajo a los valores establecidos, según Detrinidad (2016) los valores deben ser mayores a .40.

Tabla 11

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Compensaciones

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
P1 6	1.90	1.37	0.08	-1.22	0.41	0.04
P1 7	1.60	1.30	0.30	-0.95	0.46	0.55
P1 8	1.99	1.17	0.01	-0.82	-0.12	0.98

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

En la tabla 11, se puede dar a conocer que tanto los valores de asimetría y curtosis se encuentran dentro del 1.5, indicando que existe una distribución normal dentro de los

reactivos. Para los valores de índice de homogeneidad corregida, los reactivos deben ser mayor o igual a .30 (Kline, 1993) por lo cual como se puede observar en la tabla los ítems 16 y 17 cumplen con los criterios, tendiendo a medir así una misma variable, sin embargo, el ítem 18 no es aceptado. Por último, para las comunalidades, el ítem 16 no cumple con los valores superiores a .40 (Detrinidad, 2016), siendo aceptados solo los ítems 17 y 18.

Tabla 12

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Doble presencia

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
P19	2.03	1.28	0.09	-1.06	0.51	0.485
P20	1.82	1.19	0.13	-0.76	0.51	0.485

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

En la tabla 12, de acuerdo a las puntuaciones arrojadas, los valores de asimetría y curtosis tienen una distribución normal de los reactivos, estando dentro del 1.5 establecido, así mismo el índice de homogeneidad corregida se encuentra sobre el .30 (Kline, 1993) lo cual confirma que los ítems tienden a medir una misma variable. Finalmente, en cuanto a las comunalidades, los reactivos estaban en el promedio de .40, según lo establecido por Detrinidad, por lo cual todos los ítems son aceptables.

Tabla 13

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach's de SUSES0/ISTAS 21

	Cronbach's α	McDonald's ω
Exigencias Psicológicas	0.53	0.56
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.57	0.63
Apoyo social en la empresa	0.57	0.62
Compensaciones	0.36	0.58
Doble presencia	0.67	0.68
Escala general	0.68	0.67

En la tabla 13, se aprecia que, en el análisis de confiabilidad mediante consistencia interna de la prueba SUSESO/ISTAS 21 obtuvo un alfa general con el valor de 0.68, para Mejía (2008), considerada que para que la confiabilidad sea excelente no debe ser menor a 0.66, por lo cual el instrumento usado estaría dentro del rango de confiabilidad, sin embargo, en el análisis de cada dimensión, compensaciones (.36), apoyo social en la empresa (.57), Trabajo activo y desarrollo de habilidades (.57) y Exigencias psicológicas (.53), no se encuentran adecuados indicadores de confiabilidad. Así mismo se realizó la consistencia interna por Omega de McDonald's obteniendo como escala general, .56, seguidamente de las dimensiones, en las cuales los valores menores oscilan de .56 a .68, estando superiores a .50, según Nunnaly (1978) estos valores serían suficientes para tener en cuenta que el instrumento es confiable.

Instrumento: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Tabla 14

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Superiores y Recursos

ITEMS	M	DE	g ¹	G2	IHC	h ²
e1	3.24	1.75	0.67	-0.41	0.64	0.46
e2	3.20	1.69	0.81	-0.15	0.63	0.52
e3	3.20	1.82	0.64	-0.55	0.76	0.26
e4	3.47	1.71	0.38	-0.71	0.82	0.22
e5	3.18	1.92	0.56	-0.86	0.77	0.36
e6	3.28	2.10	0.56	-1.01	0.77	0.36
e7	3.29	1.76	0.50	-0.86	0.79	0.33
e15	3.28	1.89	0.65	-0.64	0.74	0.19
e17	3.41	1.95	0.39	-1.15	0.75	0.25
e21	3.54	1.92	0.46	-0.95	0.76	0.36
e24	3.44	1.79	0.38	-0.98	0.70	0.42

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h²: comunalidad.

En la tabla 14, se dieron los siguientes resultados, en cuanto a los valores de asimetría (g¹) y curtosis (G2) se encuentran dentro de los parámetros siendo menores a 1.5, lo cual indicaría que existe una distribución normal de los reactivos. En cuanto a los Índices de homogeneidad corregida, se puede observar que los valores oscilan entre .63 y .82 lo cual según Kline (1993) indica que los valores de los reactivos deben ser mayores o iguales a .30 por lo cual los ítems tendrían un valor superior, esto confirmaría que tienden a medir

una misma variable. Por último, en cuanto a las comunalidades (h^2), los reactivos deberían tener un valor mayor a .40 (Detrinidad, 2016), conforme a ello los ítems, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17 y 21 no son aceptados por encontrarse por debajo del valor establecido.

Tabla 15

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Organizaciones y Equipo de Trabajo

ITEMS	M	DE	g^1	G2	IHC	h^2
e8	3.36	1.85	0.59	-0.71	0.81	0.30
e9	3.21	1.97	0.67	-0.76	0.81	0.30
e10	3.13	1.80	0.86	-0.23	0.83	0.27
e11	3.43	2.01	0.47	-1.09	0.84	0.25
e12	3.16	1.87	0.65	-0.71	0.85	0.23
e13	3.34	1.96	0.53	-0.95	0.81	0.29
e14	3.30	2.04	0.52	-1.13	0.77	0.38
e16	3.80	1.95	0.21	-1.23	0.74	0.42
e18	3.58	1.86	0.44	-0.92	0.74	0.42
e19	3.31	1.86	0.58	-0.81	0.81	0.31
e20	3.55	2.03	0.34	-1.17	0.78	0.36
e22	2.98	1.80	0.81	-0.23	0.64	0.56
e23	3.39	1.84	0.52	-0.79	0.79	0.35
e25	4.00	2.08	0.03	-1.41	0.73	0.45

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; G2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h^2 : comunalidad.

En la tabla 15, de acuerdo a los resultados los valores de asimetría y curtosis, los ítems se encuentran por debajo del 1.5 lo cual es aceptable indicando de esta forma que existe una distribución normal de los reactivos. Por otro lado, para los valores de índice de homogeneidad corregida, los valores establecidos deben ser mayor o igual a .30 (Kline, 1993), lo cual en la tabla se puede observar que dichos valores tienen un valor superior, oscilando entre .75 a .85, resultando así que los ítems tienden a medir una misma variable. En cuanto a las comunalidades los ítems deben tener un valor superior a .40 (Detrinidad, 2016), por lo cual los únicos ítems que cumplen con dicho valor son 16, 18, 22 y 45, los otros ítems no serían aceptados.

Tabla 16*Confiabilidad de la escala Estrés laboral*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Superiores y Recursos	0.94	0.94
Organizaciones y Equipo de Trabajo	0.96	0.96
Escala general	0.97	0.97

En la tabla 16, se obtuvo como escala general un coeficiente de Alfa de Cronbach de .97 lo que indica que la escala tiene un alto nivel de confiabilidad, de igual forma respecto al coeficiente Omega, se obtuvo un puntaje de .97 lo cual indica un alto nivel de confiabilidad. De igual forma se realizó un análisis de confiabilidad por cada dimensión, en el cual se halló que la dimensión Superiores y Recursos tuvo un puntaje de .94 y la dimensión Organización y Equipo de trabajo tuvo un puntaje de .96 por lo cual estos valores se encuentran dentro de una alta confiabilidad (Mejía, 2008). Así mismo, los resultados alcanzados en el coeficiente Omega por dimensión obtuvieron en la primera dimensión .94 y en la segunda dimensión .96, ubicándolos como valor óptimo (Campo-Arias y Oviedo, 2008).