



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital

Simón Bolívar de la provincia de Cajamarca - Perú 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Tiglla Ruiz, Roxana Araceli (orcid.org/0000-0001-8363-0216)

ASESOR:

Mag. Medina Bolo, Jose Carlos (orcid.org/0000-0003-4647-727X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CALLAO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicado a mi padre Santiago Tiglla Saavedra por el apoyo y compromiso incondicional y en especial a mi querida hija Hannah Ritha Robles Tiglla la cual me enseña día a día ser una persona más tolerante y fuerte.

Roxana

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecer a Dios por la vida y salud, porque solo él hizo factible que haya alcanzado cada meta u objetivo trazado durante cada ciclo académico, brindándome fortaleza tanto física como intelectual, y en caminándome en mi formación profesional.

A si mismo agradezco infinitamente a los cimientos y amores de mi vida: mis padres, e hija; quienes persistentemente me impulsaron y brindaron todo su apoyo tanto emocional, como moral y económico.

A mí querido asesor de tesis, José Carlos Medina Bolo; por sus enseñanzas, entrega y calidad humana en cada indicación brindada.

Para terminar, un agradecimiento especial a los docentes, familiares y amigos; que fueron soporte en muchos de los obstáculos que se atravesaron durante mi formación académica y vida personal.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de estrés laboral	18
Tabla 2 Cuestionario de Agresividad	19
Tabla 3 Nivel de estrés laboral.	21
Tabla 4 Nivel de agresividad	22
Tabla 5 Prueba de normalidad entre las dimensiones de estrés laboral y agresividad	23
Tabla 6 Correlación Spearman de las dimensiones de estrés laboral y agresividad	24
Tabla 7 Consolidado de correlación de las dimensiones de estrés laboral y agresividad	25
Tabla 8 Relación entre estrés laboral y agresividad.	26
Tabla 9 Consolidado de la relación entre estrés laboral y agresividad	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de estrés laboral	21
Figura 2 Nivel de agresividad.....	22
Figura 3 Gráfico de determinación entre la dimensión estructura organizacional y agresividad	25
Figura 4 Gráfico de determinación entre la dimensión respaldo del grupo y agresividad ..	25
Figura 5 Relación entre estrés laboral y la agresividad	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital simón bolívar de la provincia de Cajamarca - 2022. El tipo de estudio trabajado fue básico, no experimental y de corte transversal con diseño correlacional, con una población y muestra compuesta por personal de salud del hospital Simón Bolívar, de los cuales se determinó un coeficiente de correlación de 0.26 y con un nivel de significancia de 0.007, concluyendo que el nivel determinó que existe una relación positiva o directa significativamente baja entre el estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar- Cajamarca 2022.

Palabras clave: Estrés Laboral, Agresividad, Personal de salud.

Abstract

The present investigation had as general objective, to determine the relationship between work stress and aggressiveness in the health personnel of the Simón Bolívar hospital in the province of Cajamarca - 2022. The type of study worked was basic, non-experimental and cross-sectional with a correlational design. , with a population and sample made up of health personnel from the Simón Bolívar hospital, of which a correlation coefficient of 0.26 was determined and with a significance level of 0.007, concluding that the level determined that there is a significantly low positive or direct relationship Between work stress and aggressiveness in the health personnel of the Simón Bolívar-Cajamarca Hospital 2022.

Keywords: Work stress, Aggression, Health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de la agresividad y el estrés laboral enfocado en los trabajadores de salud en el contexto actual, implica insinuar que la mayoría de personas presentan irrevocables efectos psicológicos, debido a los compromisos que se tiene en el trabajo y en el hogar, no encontrando tiempo para que el trabajador pueda relajarse esto indica que el estrés es un componente de la vida cotidiana, esto provoca nocivas reacciones emocionales y físicas, cuando el estrés se vuelve excesivo superando la tolerancia puede traer consecuencias en la salud derivando a distintas enfermedades, deterioro Psíquico-emocional, trastornos intelectuales y trastornos en la conducta entre estos trastornos encontramos las conductas agresivas.

En la coyuntura vivida por la crisis sanitaria a consecuencia del virus SARS-Cov-2 (Covid-19) ha provocado que los trabajadores presenten crecientes niveles de estrés, el miedo, la ansiedad, las dificultades económicas que se presentaron en cuarentena fueron algunas de las condiciones para elevar los síntomas de estrés, si bien el estrés es un componente de la vida cotidiana es necesario aprender a manejarlo y usarlo a nuestro beneficio, los síntomas de estrés por la covid-19 se han reflejado durante y en la etapa de pos pandemia. La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea que el estrés laboral es la contestación que tenemos las personas cuando se presentan exigencias, demandas y presiones en el trabajo o ámbito laboral y estas no se ajustan a los conocimientos y habilidades. Según Freire (como se citò en García Moran & Gil Lacruz, 2016) este síndrome se ha posicionado como si fuese uno de los más habituales, pues se tiene que de cada cinco personas que trabajan mundialmente, uno cuentan con la afectación a su salud, a raíz de esta causa.

En el ámbito global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que el estrés laboral se produce al exceder la capacidad, recursos o necesidades de un trabajador, estas exigencias motivan un desequilibrio que causa un daño siendo este expresado emocional y físicamente por el individuo.

Internacionalmente, estudios como el de la (OIT, 2016) indican que el treinta por ciento (30%) de trabajadores sufren de estrés laboral, de igual manera en Europa durante toda su jornada laboral, el índice de trabajadores que experimentaron estrés laboral fue 1 de cada 4 trabajadores. En la ciudad de Canadá el sesenta por ciento (60%) de los encuestados mostraron niveles altos de estrés. En Estados Unidos (EE. UU), los encuestados consideraron en cuatro coma nueve (4,9) de diez (10) sus niveles de estrés, y el sesenta por ciento (60%) de ellos consideraron el trabajo como un factor principal.

En el ámbito Nacional, según Zernaqué Lizama(2021), en un estudio refleja que un setenta por ciento (70%) de la población activa peruana toleran de estrés laboral, mientras que el setenta y uno por ciento (71%) se ve afectado por la depresión laboral a causa del estrés Un treinta y nueve por ciento (39%) de estos trabajadores indicó que esto tiene relación con la fuente de trabajo, un veintisiete por ciento (27%) con el desempleo y un dieciocho por ciento(18%) con las responsabilidades, estos fueron algunos motivos que causan el estrés laboral crónico en los peruanos.

El Ministerio de Salud (2021), manifiesta que la medidas de salud pública a consecuencia de la Covid-19 como el aislamiento para controlar la propagación del virus, han tenido un efecto enorme en la vida de las personas aumentando el nivel de estrés, este puede provocar temor, enojo, frustración, tristeza, problemas en la salud como infarto o enfermedad coronaria y otras consecuencias.

Según García Moran & Gil Lacruz(2016)la agresividad humana se sustenta en atributos relacionados con la violencia, esto hace referencia a la multicausalidad, pues tales comportamientos tienen múltiples determinantes como: sociales, económicos, culturales, religiosos y otros.

A nivel local el índice de estrés se manifiesta no solo en los profesionales de la salud sino que esto incluye a los pacientes que dependen del servicio de estos profesionales, el estrés puede traer consecuencias graves y visibles debido a que la misma profesión tiene gran exposición pública y el factor de vocación de servicio, sin ir muy lejos a consecuencia de la pandemia los trabajadores sanitarios estuvieron más expuestos por la implementación y aplicación de medidas por la Covid-19, además contribuyó el exceso de trabajo debido a que aún no se lograba controlar el virus y tenían que lidiar constantemente con la muerte, este exceso de trabajo y el miedo por la coyuntura vivida conlleva a manifestarse con conductas inusuales o agresivas. Un indicador alarmante de los cambios conductuales y afecciones psicológicas es el aumento de la agresividad producto del estrés ya que suele ser un factor predisponente o causal.

Con lo expuesto anteriormente, buscamos determinar la relación entre la variable estrés laboral y la variable agresividad en los trabajadores del hospital Simón Bolívar, seguidamente se puede definir como el **problema general**: ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral con la agresividad de los trabajadores de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022? De este concepto general podemos desprender como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022?, ¿Cuáles la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de

salud del hospital Simón Bolívar de Cajamarca, 2022? Esta investigación se justifica teóricamente, por la importancia de identificar la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

Una vez definido el problema general, procederemos a identificar los objetivos generales y objetivos específicos, estos marcarán las factibles soluciones a la realidad problemática que se ha detallado anteriormente. En consecuencia, obtenemos como **objetivo general**: Determinar la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022.

De igual modo señalamos como **objetivos específicos**: **1)** Medir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la provincia de Cajamarca, 2022. **2)** Identificar el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022 **3)** Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

Posteriormente es necesario resolver la identificación de las hipótesis de la investigación.

Como **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa muy alta entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022.

Como **hipótesis específicas** sugerimos lo siguiente: H_1 : El nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022 es deficiente. H_2 : El nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022 es bajo. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes a nivel internacional contamos con los siguientes estudios:

Hernández et al. (2020) en su tesis sobre Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras, de la universidad católica de Colombia, cuya investigación fue cuantitativa y también cualitativa, para lo cual utilizó herramientas análisis de contenido cuantitativo, para el programa de promoción del riesgo y la prevención del laboral en enfermeras del PSICAPP. Concluyéndose que, al desarrollar e implementar la interacción con distintas estrategias y apertura el programa de herramientas psicoeducativas, se disminuyó el nivel de estrés, de igual modo en la productividad se ve aumentando y generando así trabajadores eficientes y eficaces en la organización.

En la universidad Internacional del Ecuador, Cárdenas Carriel (2020), en su tesis el estrés laboral y su incidencia en el personal de primer nivel de atención del Distrito de Palenque – Vinces - Salud, enero – junio, 2019, cuya investigación fue de tipo descriptivo observacional, de corte trasversal, en el periodo que abarca de enero a junio del año dos mil diecinueve, y utilizándose una muestra de 90 personas, con muestreo probabilístico, como resultado en éste distrito el valor porcentual mostró que los trabajadores de las especialidades de obstetricia y medicina presentan mayor estrés. Además, concluyó que el sesenta por ciento (60%) de los trabajadores del distrito tienen bajo nivel de estrés y el veintiuno coma once por ciento (21,11%) un nivel intermedio de estrés, estrés propiamente dicho un diecisiete coma setenta y ocho (17,78%), y el uno coma once por ciento (1,11%) de los trabajadores sufren de alto nivel de estrés.

Marín Hoffman & Gamboa Saborío (2019), en su estudio sobre la consideración de la comisión del programa de estudios de posgrado en ciencias de la enfermería, estudios de maestría en enfermería de salud laboral, en dicha investigación se empleó tres técnicas de recolección de datos, consistente en la carga mental de trabajo y su escala subjetiva, cuestionario sobre estrés y entrevistas, teniéndose como resultado que las consecuencias en la salud física, mental y demás problemas físicos, son alusivas como secuelas del estrés por las personas que se laboran en la unidad de adquisiciones. El centro donde se labora es un área significativa para el desarrollo del bienestar y la salud del trabajador es así que el desarrollo de prácticas saludables y seguras, la previsión, monitoreo permanente del entorno laboral, la atención oportuna, generan que el ambiente tenga un impacto positivo en los trabajadores y es conveniente para organización la o institución.

A nivel nacional se tiene el siguiente antecedente:

Oré Torres & Santos Ramo (2022), en su tesis titulada, estilos de afrontamiento al estrés y agresividad en trabajadores de la municipalidad distrital de chilca en tiempos de covid-19, 2022, para la recolección de datos se empleó el instrumento de manejo

de inventario sobre la estimación de modos de afrontamiento de estrés - cope y el instrumento de cuestionario de agresividad de Buss y Perry con ciento treinta y dos (132) trabajadores de la municipalidad en mención, donde concluyó que entre el estrés y la agresividad en las personas que laboran en la municipalidad en estudio, no hay relación entre la manera de afrontarlos, en otras palabras la agresividad no estará sujeta a la manera de afrontar el estrés, esto quiere decir que las variables se desenvuelven de modo independiente entre sí y de los indicadores de dichas variables.

Odar Padilla (2021), en su estudio denominado, Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del Área Covid de la Provincia de Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, el estudio fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal, así como descriptivo correlacional, su muestra fue 384 trabajadores del área de salud pertenecientes al área Covid, a quienes se le aplicó la escala de estrés laboral (OIT-OMS), y el cuestionario de agresividad de Buss y Perry, concluyó que El 57.2% de los participantes presentan un nivel medio de agresividad; mientras el 42,8%, muestra un nivel bajo de agresividad, no se presentan altos niveles de agresividad.

Respecto a las definiciones y teorías que explican el estrés tenemos:

El estrés, etimológicamente procede del latín Stringere cuyo participio en pasado es strictus que significa comprimir o apretar, según Selye (1976) ante la demanda que se le realiza al cuerpo, este emite una respuesta no.

El cerebro con presencia de algún estímulo estresor, se enfrenta a la realidad, mediante los devenires de los cambios físicos. según Quirce (1977) manifiesta que cuando el individuo se encuentra en una condición tensa, el cerebro recibe las señales las reconoce y emite una alerta a la corteza cerebral, siendo procesada por esta. Asimismo, de manera inmediata, el hipotálamo se encarga de la vida emocional, controla el sistema nervioso autónomo –SNA, esto es las actividades del sistema endocrino y de las actividades del organismo, pues ante la presencia del estrés incrementan su función. Del mismo modo la hormona de la adrenalina, procedente del sistema endocrino, que es segregada a través de la sangre, presenta una relevancia significativa, ante la tensión que genera la situación de la realidad, presionado las arterias de la piel, acelerando el ritmo cardiaco y retrae la función intestinal) esto debido, como lo dijimos, a una situación de tensión.

El estrés laboral, Houtman et al. (2004) lo define como la respuesta o reacción psicológica, emocional, cognitivas o conductuales de las personas cuando se les presenta demandas, presiones y exigencias en el trabajo que no se ajustan a los conocimientos o habilidades de la persona y que desafían su capacidad para hacer frente a la situación. Del mismo modo la OIT (2016) indica que, debido a las exigencias percibidas, las capacidades laborales y las exigencias percibidas, el

estrés causa un daño en la respuesta física y emocional de una persona, siempre que en las capacidades de la persona, sean exigidas por el ámbito laboral, excediendo en sus capacidades del trabajador.

Según Hernández Gutiérrez (1992) los síntomas que se manifiestan en el estrés se pueden resumir en: síntomas fisiológicos, que son los cambios en el metabolismo, ritmo respiratorio, ritmo cardíaco, presión arterial y otros, por otro lado, están los síntomas psicológicos que comprenden insatisfacción del trabajador, cambios en los hábitos de alimentación, cambios en la productividad, ausentismo, nerviosismo, consumir alcohol o aumento en el fumar.

Desde el punto de vista de la OIT (2016), las causas del estrés laboral se deben a factores de riesgos psicosociales que se dividen en 2 grupos que son: contenido del trabajo y contexto del trabajo. En el grupo de contenido de trabajo están las siguientes categorías: medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo, diseño de las tareas, carga de trabajo o ritmo de trabajo y horario de trabajo; por otro lado, en el grupo de contexto de trabajo se encuentran las siguientes categorías: función en la organización, función y cultura organizativas, autonomía de toma de decisiones, desarrollo profesional, relaciones interpersonales en el trabajo e interfaz casa-trabajo.

Como señala Hernández Gutiérrez (1992) los estresores organizacionales:

Clima organizacional, que es la estructura, políticas y la interacción de las personas este genera una atmósfera o clima que afecte a las personas, debido a un estilo tenso o relajado de trabajo.

La estructura organizacional, que puede por la jerarquía de poder y por el tipo de estructura establecido, verse provocada.

Territorio organizacional, este es el escenario o espacio personal de diligencias de una persona.

Tecnología, puesto que las organizaciones transforman los insumos y otros recursos en productos ansiados, las limitaciones tecnológicas restringen la acción del gerente y del personal, siendo este un estresor que conmueve la fisiología y conducta.

Influencia de un líder, pueden operar como estresores, en la medida que las acciones y el proceder del líder caracterizado por un estilo, así lo determine.

Respaldo del grupo, el respaldo se da en función a la forma como este opere, pues a mayor respaldo, menor será el nivel de estrés, y viceversa, esto se va a ver sólo en pequeño grado las opiniones y emociones del grupo

Cohesión, se da en la forma como se desplazan a un miembro del grupo, pues ahí se verá como consecuencia el grado motivación y de fuerza de atracción que permite la unión del grupo,

Como afirma Cox (como se citó en Hernández Gutiérrez, 1992), los síntomas o consecuencias del estrés implican los siguientes efectos:

Efectos Subjetivos: apatía, agresión, aburrimiento, ansiedad, depresión, fatiga,

irritabilidad, culpabilidad, frustración y vergüenza, así como mal humor, poca estima, melancolía, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.

Efectos Conductuales: drogadicción, arranques emocionales, propensión a sufrir accidentes, pérdida del apetito o excesiva ingestión de alimentos, conducta impulsiva, alcoholismo, etc.

Efectos cognoscitivos: imposibilidad para concentrarse y la toma de decisiones, hipersensibilidad a la crítica, olvidos frecuentes y bloqueo mental.

Efectos fisiológicos: aumento de corticoesteroides y catecolaminas en la orina y en sangre, aumento del ritmo cardiaco, elevación de niveles de glucosa sanguínea, escalofríos, nudo en la garganta, etc.

Efectos organizacionales: rotación de personal, relaciones laborales pobres y ausentismo, baja productividad, alto índice de accidentes e insatisfacción en el trabajo, clima organizacional pobre y otros.

En cuanto a la base teórica de agresividad tenemos:

Que la etimología de la palabra agresividad deriva del latín *aggredior*, que se entiende "ir o cometer contra otro", la agresividad implica ataque o provocación.

Anderson y Bushman (como citó Cárdenas Carriel, 2020) opina que la agresividad se entiende como cualquier conducta o comportamiento que se tiene con la finalidad o intención inmediata de producir daño dirigida hacia otro individuo.

Morris & Maisto (2014) señala que el comportamiento que intenta causar daño psicológico o físico a los demás con un elemento clave que es la intención es la agresión. P. 275.

Castillo (2006) sostiene que la agresividad se manifiesta en las personas a través de los años, iniciando desde los primeros años de su desarrollo, pero con el pasar de los mismos, se va desapareciendo, no obstante, se ve esta agresión en las personas adultas, que continúan con dicha agresión.

Como señala Carrasco Ortiz & González Calderón (2006) dentro de algunas clasificaciones agresivas están:

La agresión, es la ofensa, mediante elementos corporales o mediante armas, ya sea que se manifieste en conductas motoras y acciones físicas este ataque implica daños en el cuerpo.

En cuanto a la agresión verbal, se manifiesta de manera oral, a través de insultos o rechazos o comentarios que amenacen a la otra persona.

La ira, es la manifestación en la fisonomía de la persona, que es asociado a la agresión, ideas, recursos y reacciones o expresiones motoras., producidos por los acontecimientos. (Berkowitz, 1996)

La hostilidad, envuelve conductas complejas y negativas que impulsan a comportamientos agresivos orientadas a la metas normalmente del daño físico o destrucción de personas u objetos, Es por ello una conducta evaluativa y evaluativo,

en la que se muestra disgusto o un juicio negativo o desfavorable del otro, sobre el que se refleja disgusto o desprecio (Berkowitz, 1996).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

según su finalidad, la investigación cuenta con tipo básico, debido a su propósito central, es enriquecer el conocimiento previo que ya se tiene sobre el fenómeno o la situación estudiada.(Pimienta Prieto et al., 2018)

Con un enfoque cuantitativo, como afirma Hernández Sampieri & Mendoza Torres(2018)pues para probar la hipótesis de la investigación se utiliza la recolección de datos con base en el análisis estadístico y la medición numérica, con la finalidad de probar teorías y establecer pautas de comportamiento.

Para poder fijar los resultados de las variables que se están trabajando en la presente investigación, se midió la correlación entre estas, para ello se hizo uso de la estadística.(Concytec, 2018).

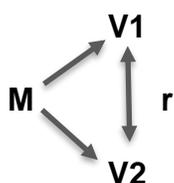
Diseño de investigación

El diseño de investigación para, Hernández es la estrategia a desarrollar para poder obtener los datos dentro de esta investigación, dicho de otro modo, es el método que tiene la finalidad de poder responder el planteamiento del problema satisfactoriamente, este diseño será adaptable a los cambios que surja en la situación estudiada.

La presente investigación fue de diseño **no experimental**: Debido a que no existió manipulación en las variables, por consiguiente, se procedió a analizar estas variables en el estado en las que fueron encontradas.

Asimismo, tuvo un enfoque correlacional con corte transversal, ya que, con el impulso de mantener la relación entre las variables trabajadas, el análisis y la recolección de datos se dará en un periodo determinado.(Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018,p.151)

Se formula de la siguiente manera:



M = Muestra

V1 = Estrés Laboral

V2 = Agresividad

r = Relación de variables

3.2 Variables y Operacionalización

En el presente trabajo de investigación respecto a la operacionalización de las variables, se ha desarrollado la conceptualización de las variables de manera separadas, para ello se ha desarrollado un cuadro detallado que se adjuntó en el apartado de Anexo 1- Matriz de operacionalización.

V1. Estrés laboral

De acuerdo con la (OIT, 2016) indica que, el estrés es la respuesta emocional y física a un daño causa de un desequilibrio ocasionado por las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias, en el ámbito laboral tiene lugar cuando las exigencias exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

V2. Agresividad

Anderson y Bushman (como citó Cárdenas Carriel, 2020) opina que la agresividad se entiende como cualquier conducta o comportamiento que se tiene con la intención o finalidad inmediata de causar daño dirigida hacia otro individuo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Trabajadores del hospital Simón Bolívar de lo Provincia de Cajamarca.

Criterios de selección:

Inclusión: Se estimó apropiado que los participantes de del presente trabajo sean profesionales de la salud.

Exclusión: Se excluyó a los trabajadores administrativos y otro personal que no trabaja directamente con los pacientes.

Muestra:

Para determinar la muestra a estudiar, se ha empleado la fórmula desarrollada por García et al (2013), que a continuación se muestra:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{E^2 * (N-1) + Z_a^2 * p * q}$$

Esta fórmula fue establecida con la finalidad de ser aplicables a poblaciones finitas:

Donde

n = Tamaño de la muestra

N = Conjunto poblacional

$Z_a = 1.96$ considerando el alcance de seguridad correspondiente

$p =$ prevalencia (se tomó el 86% = 0.86)

$q = 1-p$ (para la investigación = 0.14)

$E =$ margen de error de la estimación de p (recomendada 5%) 0.05

Muestreo. El tipo de muestreo trabajado fue el no probabilístico por conveniencia, esto debido a que se requirió que el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca que fue seleccionado cuente con la predisposición de participar en la investigación.

Unidad de análisis: Será el siguiente elemento: Personal de salud.

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

Técnica

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta, esta encuesta fue aplicada por cada variable de estudio, la misma que consta de preguntas y respuestas muy prácticas, esto nos permitirá determinar los puntajes y la escala que se requiere.

Instrumento

Para la variable de estrés laboral se usó el instrumento del cuestionario que se detalla a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1

Escala de estrés laboral

EL CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD	Finalidad: Evaluar niveles de agresividad.
(Arnold Buss y Mark Perry - 1992)	Aplicación: Dirigido a adolescentes y adultos, con una duración de 15 minutos aproximadamente.
Adaptado por:	Conformación de escala:
Matalinares et al. (2012) y Gonzales (2017) en Perú.	– 29 ítems
	– 5 opciones de contestación: Donde Completamente falso para mí equivale a (1), Bastante falso para mí a (2), Ni verdadero ni falso a (3), Bastante verdadero para mí a (4) y Completamente verdadero para mí a (5).

Nota. La figura muestra detalle del cuestionario de estrés laboral.

Para la variable de agresividad se usó el instrumento del cuestionario que se detalla a continuación en la figura 2:

Tabla 2

Cuestionario de Agresividad

	Finalidad: Detectar el estrés laboral y predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS (Ivancevich & Matteson)	Aplicación: personas mayores de 18 años que trabajan, con una duración de 15 minutos aproximadamente.
Adaptado por: Medina et al.(2007) México Suárez (2013)	Conformación de escala: <ul style="list-style-type: none">– 25 ítems– 7 opciones de contestación: Nunca equivale a (1), Raras veces equivale a (2), Ocasionalmente equivale a (3), Algunas veces a (4), Frecuentemente a (5), Generalmente a (6) y Siempre a (7).

Nota. La figura muestra detalle del cuestionario de agresividad.

3.5 Procedimiento

En la presente investigación para recabar la información se aplicó el instrumento de la encuesta respecto el estrés laboral y agresividad, para ello se remitió una solicitud al director del Hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca para poder ser aplicados. Posteriormente, para verificar la validez y confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, ya verificado la confiabilidad de los cuestionarios se procedió aplicar el estudio final de manera virtual, se usó para la selección de la información medios tecnológicos.

Se habilitó los formularios en la plataforma de Google Workspace, que es de fácil acceso para el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca que forma parte de la población que participó en la investigación, siguiendo con el procedimiento se facilitó el link de ingreso al cuestionario mediante vía WhatsApp.

Los participantes antes de iniciar el cuestionario consignaron el consentimiento y aceptación de ser parte de este trabajo.

3.6 Método de análisis

La información recolectada ha sido ingresada al programa Excel Windows 2013 y se procedió a ser trabajada mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 29.0, con el apoyo de un experto en informática.

De acuerdo a cada objetivo se procesó la información evidenciada en los instrumentos de la presente investigación, esta información evidenciada se plasmó en los resultados y se sometió a discusión para determinar, medidas porcentuales y evidenciadas en gráficos y tablas (Estadística Descriptiva), sucesivamente se estudió

y analizó las hipótesis de las variables cotejando proporciones o frecuencias (Estadística Analítica)

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación fue desarrollado mediante el principio ético, donde se respetó y evaluó la veracidad de la información, con el justo respeto de las normas de pregrado establecido por la universidad Cesar Vallejo (UCV). Los antecedentes, libros virtuales y otras citas han sido obtenidos de la biblioteca de la UCV.

IV. RESULTADOS

OE 1: Medir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

En relación al objetivo específico 1, se obtuvo como resultado lo siguiente:

Tabla 3

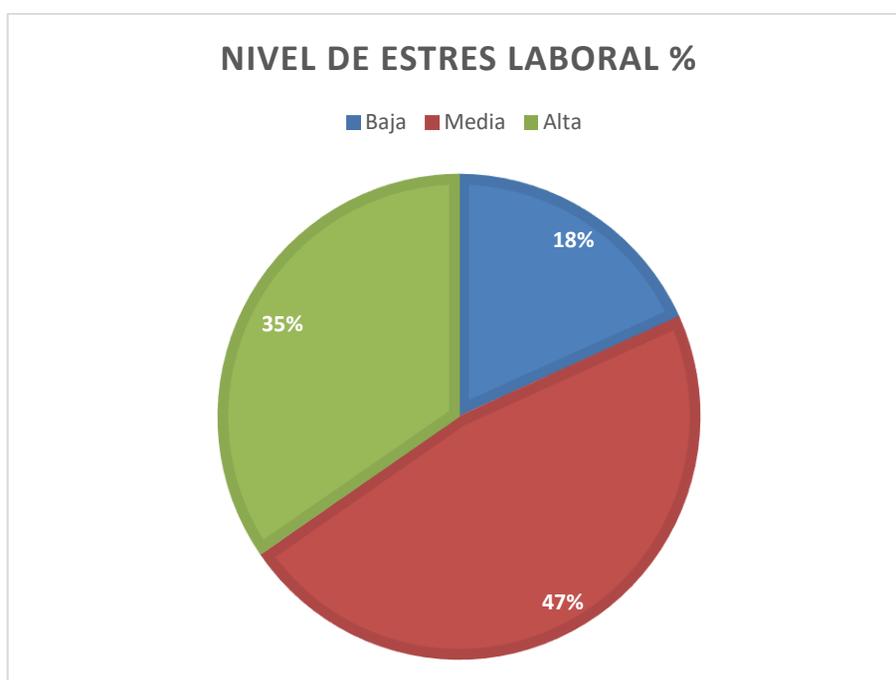
Nivel de estrés laboral.

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	41 - 71	19	18.27%
Medio	72 -101	49	47.12%
Alto	102 -133	36	34.61%
	Total	104	100%

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores del Hospital Simón Bolívar- Cajamarca.

Figura 1

Nivel de estrés laboral



Nota: Gráfico porcentual del nivel de estrés laboral

Interpretación:

En la tabla 1, se evidencia el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar de Cajamarca 2022, donde se obtuvo como resultado que el 34.61% de los encuestados muestran un nivel alto de estrés laboral, de la misma manera el 47.12% califica un nivel medio de estrés laboral y un 18.27% tiene un nivel bajo de estrés laboral.

OE 2: Identificar el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

Como resultado del presente objetivo específico se obtuvo:

Tabla 4

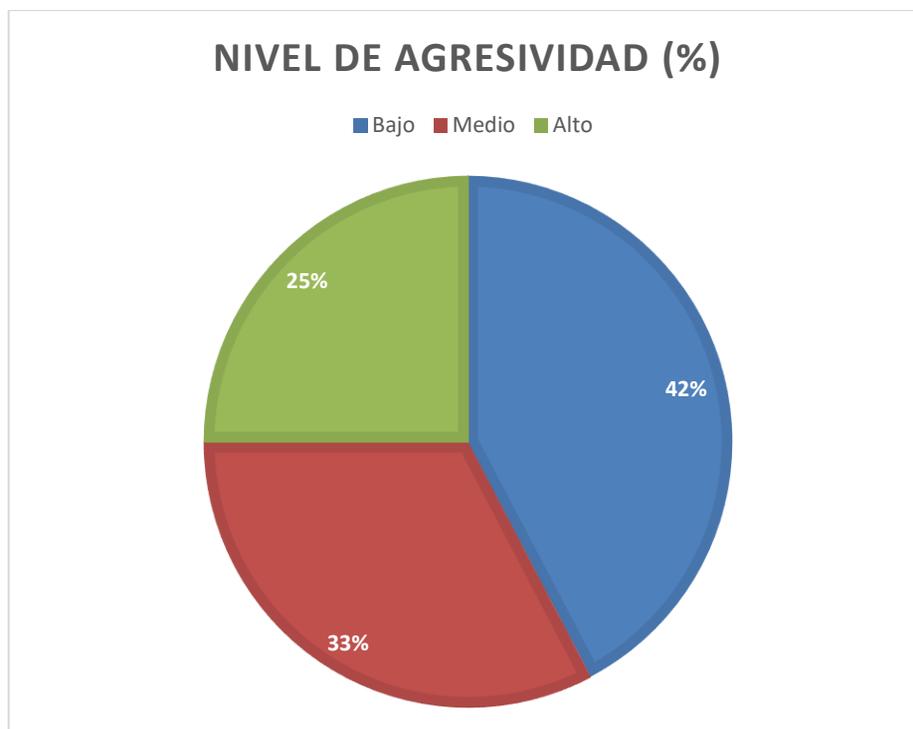
Nivel de agresividad.

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	31 - 51	44	42.31%
Medio	52 - 72	34	32.69%
Alto	73 - 94	26	25%
	Total	104	100%

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores del Hospital Simón Bolívar- Cajamarca.

Figura 2

Nivel de agresividad.



Nota: Gráfico porcentual del nivel de agresividad

Interpretación:

Como se puede observar la información contenida en la tabla 2, se evidencia el nivel de agresividad en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar de Cajamarca 2022, donde se obtuvo como resultado que el 25% de los encuestados muestran un nivel alto de agresividad, de la misma manera el 32.69% califica un nivel medio de agresividad y un 42.31% tiene un nivel bajo de agresividad.

OE3: Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.

Para determinar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y la agresividad, primero se procedió a determinar lo siguiente:

Prueba de normalidad

Esta evaluación se realiza para poder establecer qué tipo de prueba se empleará, cuyas opciones estarían dadas por la prueba paramétrica y la no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no procede de una distribución normal

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta Ha.

Tabla 5

Prueba de normalidad entre las dimensiones de estrés laboral y agresividad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.(p)
Agresividad	.114	104	.002
Dim. Clima Organizacional	.101	104	.010
Dim. Estructura Organizacional	.099	104	.013
Dim. Territorio Organizacional	.137	104	<.001
Dim. Tecnología	.143	104	<.001
Dim. Influencia del líder	.116	104	.001
Dim. Falta De Cohesión	.121	104	<.001
Dim. Respaldo del grupo	.126	104	<.001

Nota: Base de datos trabajado en IBM SPSS Statistics 29.0

Interpretación: En el presente trabajo dado que la muestra es mayor a 100 encuestados, se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, a fin de determinar cuál será la prueba de hipótesis. Tendiéndose que para la dimensión estructura organizacional es de 0.013, por lo que considerándose la regla de decisión se rechaza la **Ho** y se acepta la **Ha** que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Posteriormente de haber determinado la prueba de normalidad, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Spearman:

Tabla 6

Correlación Spearman de las dimensiones de estrés laboral y agresividad

		Clima Organi zacion al	Estructu ra Organiz acional	Territo rio Organi zacion al	Tecnol ogía	Influen cia del líder	Falta De Cohes ión	Respald o del Grupo	Agresivid ad	
Rho de Spear man	Clima	Coeficiente de correlación	1.000	.814	.805	.766	.807	.742	.785	.299
	Organizacional	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Estructura	Coeficiente de correlación	.814	1.000	.803	.739	.858	.755	.738	.332
	Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Territorio	Coeficiente de correlación	.805	.803	1.000	.779	.850	.635	.721	.229
	Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.019
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Tecnología	Coeficiente de correlación	.766	.739	.779	1.000	.806	.713	.752	.207
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.035
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Influencia del líder	Coeficiente de correlación	.807	.858	.850	.806	1.000	.725	.768	.270
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.006
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Falta De Cohesión	Coeficiente de correlación	.742	.755	.635	.713	.725	1.000	.852	.219
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.025
		N	104	104	104	104	104	104	104	104
	Respaldo del Grupo	Coeficiente de correlación	.785	.738	.721	.752	.768	.852	1.000	0.155
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.116
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	
Agresividad	Coeficiente de correlación	.299	.332	.229	.207	.270	.219	0.155	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.002	0.001	0.019	0.035	0.006	0.025	0.116		
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	

Nota: Base de datos trabajados en IBM SPSS Statistics 29.0

Tabla 7

Consolidado de correlación de las dimensiones de estrés laboral y agresividad

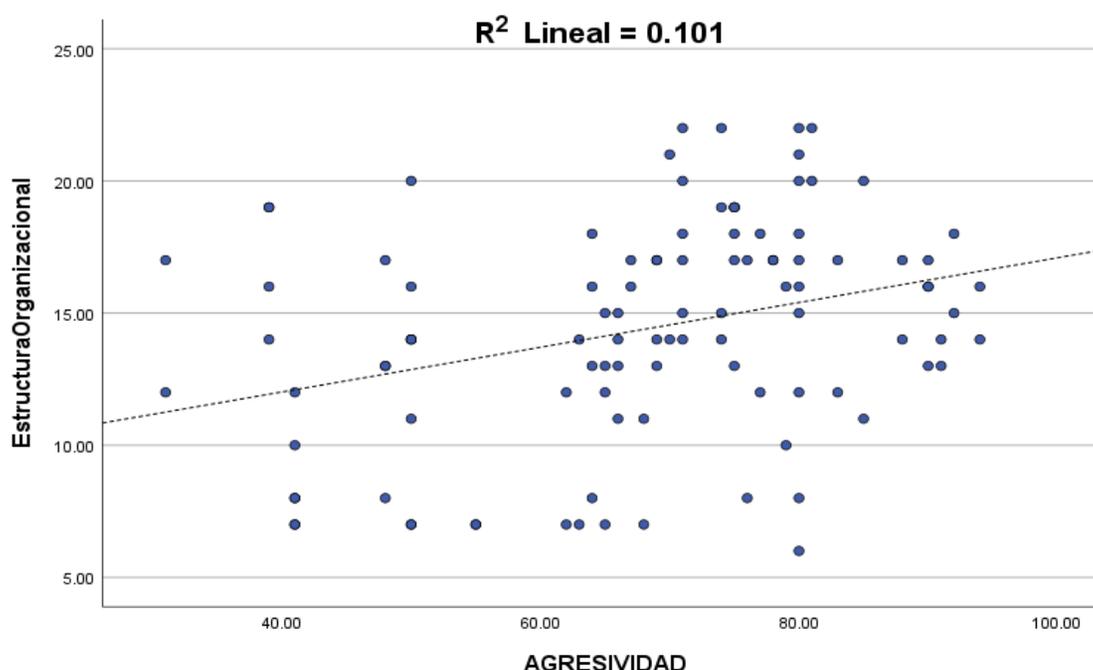
	Correlación	Sig.(p)	N
Clima Organizacional - Agresividad	.229	0.002	104
Estructura Organizacional - Agresividad	.332	0.001	104
Territorio Organizacional - Agresividad	.229	0.019	104
Tecnología - Agresividad	.207	0.035	104
Influencia del líder - Agresividad	.270	0.006	104
Falta De Cohesión - Agresividad	.219	0.025	104
Respaldo del grupo- Agresividad	.155	0.116	104

Nota: Consolidado de Correlación de Spearman (tabla 4)

Interpretación (consolidado): Realizando el análisis respectivo a la tabla 5, podemos interpretar que de acuerdo al Coeficiente de Spearman se obtuvo que existe evidentemente una correlación de 0.332 es decir, una correlación baja entre la dimensión estructura organizacional y la variable de agresividad. Asimismo las dimensiones del clima y territorio organizacional se obtuvieron como coeficiente de correlación 0.229; para la dimensión de tecnología se obtuvo un 0.207 de coeficiente de correlación, en la dimensión influencia del líder el resultado fue de 0.270 y un 0.219 para la dimensión de falta de cohesión; finalmente para la dimensión respaldo del grupo presenta una correlación mínima de 0.155 pero al igual que la dimensión anterior es significativa ya que el valor de este indicador es de 0.116. Estas correlaciones fueron directas (+) y significativas puesto que $p < 1$.

Figura 3

Gráfico de determinación entre la dimensión estructura organizacional y agresividad

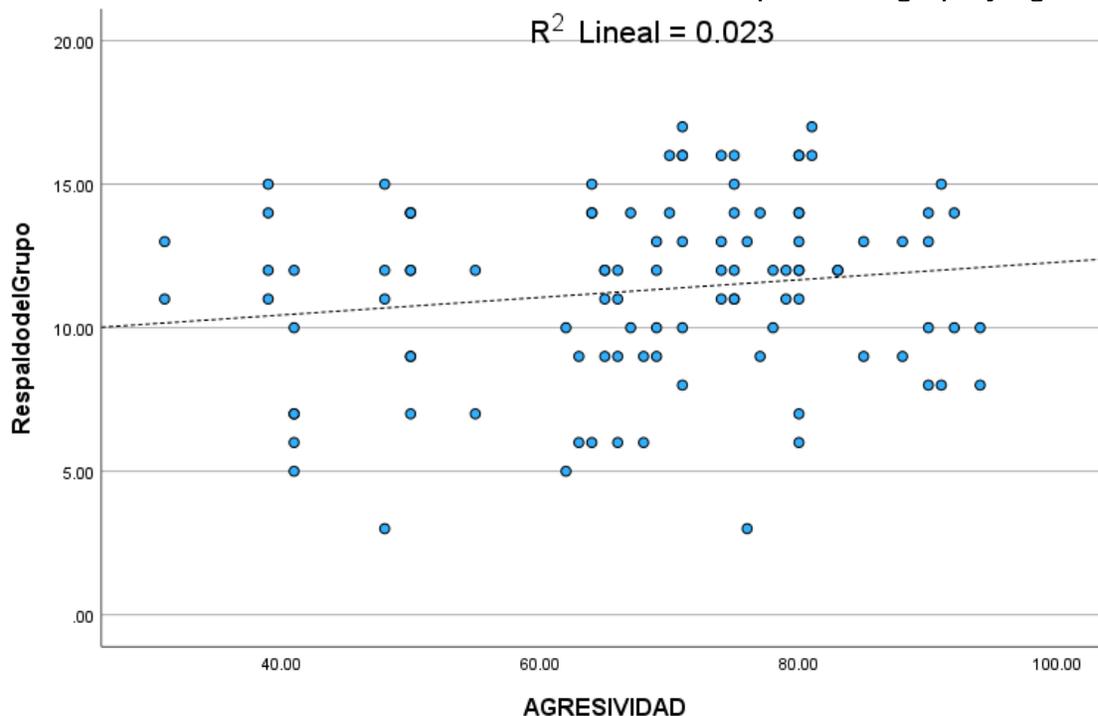


Nota: Gráfico de correlación de Spearman

En la figura 5 se evidenció un coeficiente de determinación de 0.101, lo que evidenció que el 10.1% de la agresividad es influenciado por la estructura organizacional.

Figura 4

Gráfico de determinación entre la dimensión respaldo del grupo y agresividad



Nota: Gráfico de correlación de Spearman

En la figura 6 se evidenció un coeficiente de determinación de 0.023, lo que evidenció que solo el 2.3 % de la agresividad es influenciado por el respaldo del grupo.

Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022. Respecto al objetivo general, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Relación entre estrés laboral y agresividad.

			AGRESIVIDAD	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	AGRESIVIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	.262
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	104	104
	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	.262	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	104	104

Nota: Base de datos de SPSS versión 26.

Tabla 9

Consolidado de la relación entre estrés laboral y agresividad.

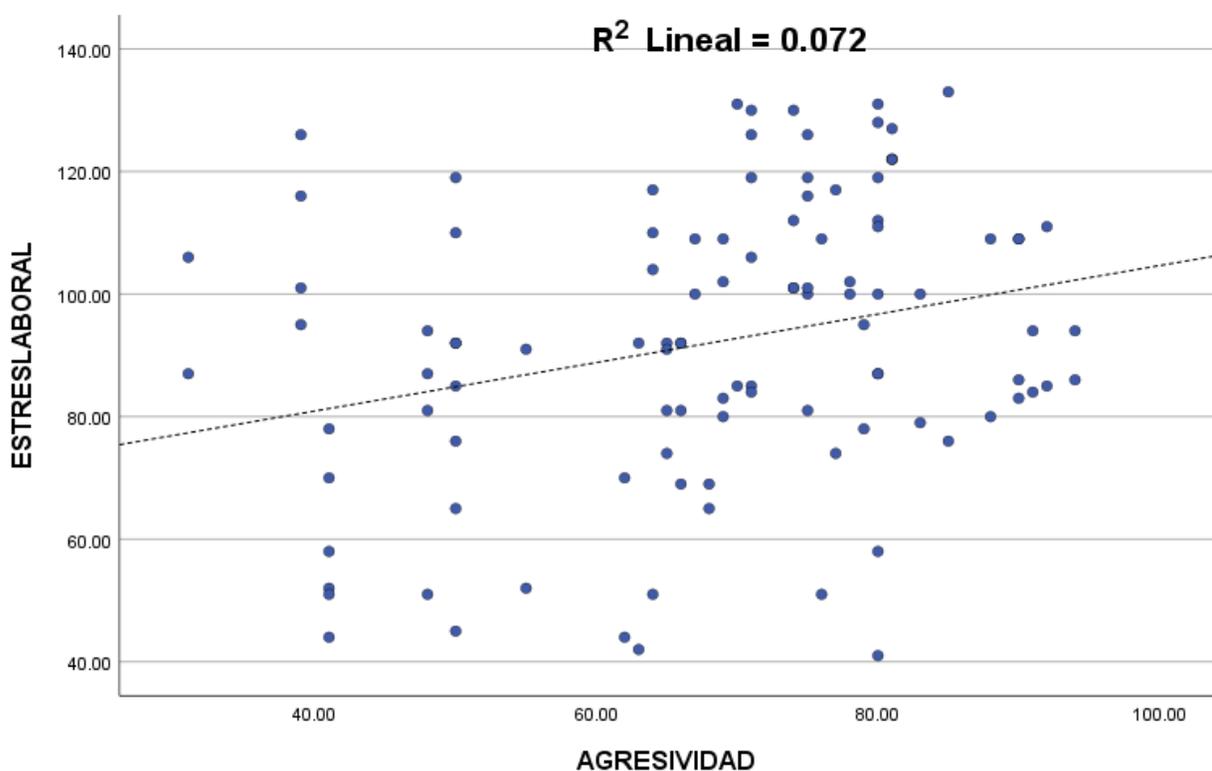
	Correlación	Sig.(p)	N
Estrés laboral - Agresividad	.262	0.007	104

Nota: consolidado de tabla 6

Interpretación: De la tabla 6, se muestra la relación entre la variable estrés laboral y agresividad en el hospital simón bolívar, Cajamarca periodo 2022, para esta investigación, se hizo la prueba de Kolmogorov Smirnov, puesto que la muestra estuvo compuesta por 104 trabajadores. Como $p = 0.007$, por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés laboral y la agresividad en los trabajadores esto quiere decir que es bilateral, Esta relación es directa (+), el coeficiente de relación es de 0.262, de lo que puede concluir que relación entre las variables es significativamente baja.

Figura 5

Relación entre estrés laboral y la agresividad



Nota: Gráfico de relación estrés laboral y la agresividad La figura 4 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.072, que se evidencia que el 7.2 % de la agresividad es influenciado por el estrés laboral

V. DISCUSIÓN

Respecto al desarrollo del objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022, se pudo determinar una relación positiva significativa baja entre las variables ($p < 0.01$); esto es comparable con el trabajo de Oré Torres & Santos Ramo (2022), en su tesis titulada, estilos de afrontamiento al estrés y agresividad en trabajadores de la municipalidad distrital de Chilca en tiempos de COVID-19, 2022, donde concluyó que entre el estrés y la agresividad en las personas que laboran, no hay relación entre la manera de afrontarlos, sin embargo se advierte que en el presente trabajo se demostró que existe una relación positiva baja en otras palabras la agresividad estará sujeta a la manera de afrontar el estrés laboral, esta diferencia evidencia que los individuos que intervinieron en la investigación pertenecen a instituciones diferentes, mientras que en la municipalidad distrital de Chilca no se evidencia agresividad por causa del estrés laboral de los trabajadores, sin embargo en el hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca si existe agresividad, asumimos que esto se debe por las mismas actividades que desempeñan los trabajadores en el centro de salud, estando en contacto directo con los pacientes y la estructura organizacional de la institución.

Por otro lado el resultado del objetivo específico 1, Medir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022, se evidenció que el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar de Cajamarca 2022, es que el 34.62% muestran un nivel alto, el 47.12% un nivel medio y un 18.27% tiene un nivel bajo de estrés laboral, estos resultados se pueden contrastar con los estudios realizados por Cárdenas Carriel (2020), en su tesis el estrés laboral y su incidencia en el personal de primer nivel de atención del Distrito de Palenque – Vicos - Salud, enero – junio, 2019, cuya investigación fue de tipo descriptivo observacional, de corte transversal, en el periodo que abarca de enero a junio del año dos mil diecinueve, y utilizándose una muestra de 90 personas, con muestreo probabilístico, como resultado en este distrito el valor porcentual mostró que los trabajadores de las especialidades de obstetricia y medicina presentan mayor estrés. Además, concluyó que el 60% de los trabajadores del distrito tienen bajo nivel de estrés y el 21,11% un nivel intermedio de estrés, estrés propiamente dicho un 17,78%, y el 1,11% de los trabajadores sufren de alto nivel de estrés. Comparando ambos resultados podemos decir que el valor porcentual de estrés laboral varía en los niveles, pues como se puede observar respecto al nivel alto de estrés laboral en investigación de Cárdenas Carriel existe el 18.89% de un nivel alto de estrés mientras que en el presente estudio existe un

34.61%, con ello se demuestra que el personal de salud del Hospital Simón Bolívar experimenta mayor nivel de estrés laboral, respecto al nivel medio la investigación de Cárdenas Carriel es de 21.11% y la nuestra es de 47.12%, en el nivel bajo de estrés se evidenció una significativa diferencia, ya que para Carriel obtuvo el 60%, mientras que en la presente investigación se obtuvo el 18.27%; cabe señalar que los participantes de ambas investigaciones fueron personal de salud, sin embargo en los resultados de Carriel muestra una información de acuerdo a su realidad internacional.

Para el objetivo específico 2, Identificar el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022, se obtuvo como resultado que el 25% de los encuestados muestran un nivel alto de agresividad, de la misma manera el 32.69% califica un nivel medio de agresividad y un 42.31% tiene un nivel bajo de agresividad, se tiene como antecedente de discusión el trabajo de Odar Padilla (2021), en su estudio denominado, Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del Área Covid de la Provincia de Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, el estudio fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal, así como descriptivo correlacional, concluyó que El 57.2% de los participantes presentan un nivel medio de agresividad; mientras el 42,8%, muestra un nivel bajo de agresividad, no se presentan altos niveles de agresividad; en este caso estamos de acuerdo con los resultados obtenidos en el antecedente puesto que el nivel medio es donde más se identifica la agresividad para ambos estudios.

Asimismo, con el objetivo específico 3, Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022, existe evidentemente una correlación de 0.332 es decir, una correlación es baja, entre la dimensión estructura organizacional y la variable de agresividad y dicha correlación es directa y significativa puesto que el valor p de esta comparación es de 0.001. Por otro lado, la dimensión, respaldo del grupo presenta una correlación mínima de 0.155 pero al igual que la dimensión anterior es significativa ya que el valor de este indicador es de 0.116. En este resultado. Más allá de poder contrastarlo con un antecedentes e investigación, pasaremos a discutir los resultados propiamente dicho. En este caso se tiene que las personas encuestadas, afirmaron que el 10.1 % consideran que la agresividad es influenciado por el estrés, además existe una tendencia que la estructura organizacional produzca el estrés y por ende sea un factor que produce la agresividad en los trabajadores, con ello se puede considerar que esto se deba a los estresores organizacionales, siendo uno de ellos la estructura organizacional en que los entes administrativos y quienes ejercen el gobierno de los nosocomios y en las direcciones de salud, sean personas profesionales sometidos a la jerarquía de

poder y su estructura establecidos por el estado peruano, ente político donde prima aun el principio de confianza y no de la meritocracia, por ellos muchas veces, pierde los propósitos de función en la organización y cultura organizativas, en consecuencia, a través de la estructura organizacional y el manejo de ellos se ve reflejado en los índices de estresores organizacionales, por lo tanto, es necesario el manejo profesional en las relaciones interpersonales en el trabajo, para controlar los estado de ánimo y las reacciones en las emociones, controlando así del estrés de los trabajadores en los hospitales, pudiendo además reducir la agresión, que si bien es mínima en la población estudiada, esto no quita que deba ser tomada en cuenta, pues con el manejo en el control del estrés laboral, también podemos reducir el riesgo de las enfermedades o accidentes laborales y mejorar la productividad, eficacia y eficiencia en los trabajadores.

En ese sentido Marín Hoffman & Gamboa Saborío (2019), en su estudio sobre la consideración de la comisión del programa de estudios de posgrado en ciencias de la enfermería, tuvo como resultado que las consecuencias en la salud física, mental y demás problemas físicos, son alusivas como secuelas del estrés por las personas que se laboran en la unidad de adquisiciones.

Es necesario poner en prácticas políticas públicas que se enfoquen en el manejo del control del estrés laboral, a fin de mejorar el bienestar y salud de los trabajadores, en la cual el monitoreo, se realice dentro y fuera del centro de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA:Respecto al desarrollo del objetivo general de determinó que existe una relación positiva o directa significativamente baja entre el estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar- Cajamarca 2022, evidenciándose un coeficiente de correlación de 0.26 y con un nivel de significancia de 0.007.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico, medir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022, se concluyó que el 47.12% de los participantes, presentan un nivel medio de estrés laboral, un 34.61 un nivel alto y por último el 18.27% un nivel bajo de estrés laboral.

TERCERO:Para el objetivo específico, Identificar el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022, se concluyó que el 42.31% tiene un nivel bajo de agresividad, un 33.69% un nivel medio y un 25% un nivel alto de agresividad.

CUARTA:Respecto al objetivo específico Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022. Existe relación positiva altamente significativa entre las dimensiones Clima organizacional, Estructura Organizacional, territorio organizacional, influencia del líder y falta de cohesión, tecnología; y la variable agresividad. ($p < 0.01$)

QUINTA: Existe relación significativamente baja entre la dimensión estructura organizacional y la variable agresividad ($p < 0.13$)

VII.RECOMENDACIONES

PRIMERA:Que se cree y se ponga en práctica, políticas públicas enfocadas en el manejo del control del estrés laboral, a fin de mejorar el bienestar y salud de los trabajadores del Hospital Simón Bolívar, en la cual el monitoreo, se realice dentro y fuera del centro de trabajo.

SEGUNDA:Con la finalidad de evitar que el nivel de estrés del personal de salud incrementa, se debe sensibilizar a través de programas de prevención debido a que los trabajadores tienen contacto directo con el usuario, se debe generar espacios de reflexión, capacitación y relajación.

TERCERA: Ejecutar talleres de capacitaciones orientados al a reducir los niveles de estrés y con técnicas de afrontamiento del estrés, técnicas de relajación, solución de problemas y a su vez trabajar habilidades sociales que favorezcan el clima laboral, la relación con el paciente y el entorno tanto familiar como social.

CUARTA: El Hospital Simón Bolívar de Cajamarca debe mantener estrategias para condicionar conductas de convivencia en el medio de trabajo, esto ayudará a que la convivencia organizacional sea saludable, es necesario evaluar la estructura, clima y la convivencia organizacional.

REFERENCIAS

- Berkowitz, L. (1996). Agresión: causas, consecuencias y control. *Desclée de Brouwer*.
- Cárdenas Carriel, J. L. (2020). *Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019* [Universidad Internacional del Ecuador]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25319/2/RESUMEN_ANALÍTICO_EN_EDUCACIÓN_RAE.pdf%0A%0Ahttps://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4087/1/T-UIDE-2301.pdf%0A%0A
- Carrasco Ortiz, M. Á., & González Calderòn, M. J. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. *Acción Psicológica*, 4(2). <https://doi.org/10.5944/ap.4.2.478>
- Castillo, M. (2006). El comportamiento agresivo y sus diferentes enfoques. *Revista Psicogente*, 9(15), 166-170. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552137012.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- García Moran, M. de C., & Gil Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19, 0(019), 11. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Hernandez Guitierrez, M. (1992). El estres en el trabajo:Enfoque Sico-Administrativo. *Trillas*, 2, 228-234.
- Hernández, L., Ramírez, P., Sánchez, E., & Romero, C. (2020). *Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras*. [Universidad Católica de Colombia]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25319/2/RESUMEN_ANALÍTICO_EN_EDUCACIÓN_RAE.pdf
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2004). Sensibilizando sobre el estrés laboral

en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*, 6, 1-41. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>

Marín Hoffman, A., & Gamboa Saborío, D. (2019). *Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la comisión del programa de estudios de posgrado en ciencias de la enfermería para optar por el grado y título de maestría profesional en enfermería de salud laboral* [Universidad de costa rica sistema]. [https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80628/Documento completo?sequence=1&isAllowed=y](https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80628/Documento_completo?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de salud. (2021). *Minsa brinda recomendaciones para manejar el estrés en Tiempos de crisis*. 511, 15-17.

Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2014). *Psicología* (10th ed). Pearson HispanoAmerica Contenido. <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073221368/pageid/3>

Odar Padilla, J. G. (2021). Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del Área Covid de la Provincia de Chiclayo. En *Universidad Cesar Vallejo*. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).

OIT. (2016). *Estrés en el trabajo : un reto colectivo*. 60.

Oré Torres, G. O., & Santos Ramo, Y. E. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y agresividad en trabajadores de la municipalidad distrital de chilca en tiempos de covid-19, 2022. En *Efectividad del ejercicio terapéutico en el Síndrome de Fatiga Crónica: Revisión sistemática*. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).

Pimienta Prieto, J. H., de la Orden Hoz, A., & Estrada Coronado, R. M. (2018). *Metodología de la Investigación* (Pearson HispanoAmérica Contenido (ed.); Primera Ed). <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073244336/pageid/5>

Quirce, C. M. (1977). *Una teoría sobre el estres*.

Selye, H. (1976). Stress without distress. *Dental management*, 15(5), 81-82, 84, 86. <https://doi.org/10.1097/00006842-197601000-00014>

Zernaqué Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *El comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los->

peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés laboral	La OIT (2016) indica que el estrés laboral, es la respuesta emocional y física a un daño causado por el desequilibrio causado por las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias, en el diseño del trabajo tiene lugar cuando las exigencias exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.	Según puntaje obtenido en la escala de estrés Laboral de la OMS-OIT Emocional	Clima organizacional	- Metas y misión de la empresa. - Políticas Generales de la empresa	1, 10, 11, 20	Intervalo
			Estructura Organizacional	- Supervisión recibida - Jerarquía y respeto.	2, 12, 16, 24	
			Territorio Organizacional	- Privacidad de trabajo - Calidad y condiciones en el trabajo	3, 15, 22	
			Tecnología	- Tecnología adecuada - Disposición de equipos y recursos materiales.	4, 14, 25	
			Influencia del líder	- Trato jefe - subordinados - Liderazgo y confianza	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	- Trabajo, organización, presión, prestigio del equipo.	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del Grupo	- Respaldo, protección y ayuda técnica del grupo.	8, 19, 23	
Agresividad	Morris & Maisto (2014) señala que la agresividad es la conducta que pretende causar daño físico o psicológico a los demás con un elemento clave que es la intención.	Puntajes obtenidos en el cuestionario de agresividad.	Agresión Física	- Golpes - Romper Objetos - Amenazas	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27, 29	Intervalo
			Agresión Verbal	- Discusiones - Insultos	2, 6, 10, 14, 18	
			Ira	- Irritación - Furia - Cólera	3, 7, 11, 15, 19, 22, 25	
			Hostilidad	- Envidia - Actitud negativa - Sensación de Injusticia - Desconfianza	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26, 28	

ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022”

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022	<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022?</p> <p>Específica</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022? ¿Cuál es el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022? 	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022.</p> <p>Específica</p> <ol style="list-style-type: none"> Medir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022. Identificar el nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022. 	<p>General</p> <p>Existe relación significativa muy alta entre el estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022.</p> <p>Específica</p> <ol style="list-style-type: none"> El nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022 es deficiente. El nivel de agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022 es bajo. Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, Perú 2022. 	<p>Tipo y diseño</p> <p>Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal V2: Agresividad M: muestra V1: Estrés laboral R: relación</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> V2 </pre> <p>Población y muestra</p> <p>La población: Todo el personal del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022. La muestra se obtuvo por fórmula teniendo como resultado 104 trabajadores del personal de salud del hospital Simón Bolívar de la Provincia de Cajamarca, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>

ANEXO 03. INSTRUMENTOS, CUESTIONARIOS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT – OMS)

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

EDAD: _____ SEXO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ FECHA: _____ / _____

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

Nº	CONDICIÓN
1	Equivale a NUNCA
2	Equivale a RARAS VECES
3	Equivale a OCASIONALMENTE
4	Equivale a ALGUNAS VECES
5	Equivale a FRECUENTEMENTE
6	Equivale a GENERALMENTE
7	Equivale a SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	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 supervisores 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 iniciadas por 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 de 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 encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona 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 supervisores, 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.								

Cuestionario de Agresividad

CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD (BUSS Y PERRY - MATALINARES)

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

EDAD: _____ SEXO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ FECHA: _____ / _____

INSTRUCCIONES: A continuación, presentamos un conjunto de afirmaciones en torno a situaciones que podrían ocurrirle. A las que deberás contestar escribiendo un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión

1	2	3	4	5
Completamente Falso	Bastante Falso	Ni verdadero ni falso	Bastante verdadero	Completamente Verdadero

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona.					
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos					
3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa en seguida					
4	A veces soy bastante envidioso y lo expreso					
5	Si me provocan lo suficiente, puedo golpear a otra persona					
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente					
7	Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo					
8	En ocasiones soy agresivo porque la vida me ha tratado injustamente					
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también					
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos					

11	Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar					
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades					
13	Suelo involucrarme en las peleas con mucha frecuencia					
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos					
15	Soy una persona apacible					
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas					
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago					
18	Mis amigos dicen que discuto mucho					
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona agresiva.					
20	Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas					
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a golpearnos.					
22	Algunas veces pierdo el control sin razón					
23	Desconfío de desconocidos que se muestran demasiado amigables					
24	No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona					
25	Tengo dificultades para controlar mi genio					
26	Algunas veces siento que la gente se ríe de mí a mis espaldas					
27	He amenazado a gente que conozco					
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán					
29	He llegado a estar tan furioso que rompía cosas					

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”

ANEXO 04. ÍNDICE DE CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ESTRÉS LABORAL	104	100.0%	0	0.0%	104	100.0%
AGRESIVIDAD	104	100.0%	0	0.0%	104	100.0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
ESTRÉS LABORAL	Media	91.9519	2.28486	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	87.4204	
		Límite superior	96.4834	
	Media recortada al 5%	92.4808		
	Mediana	92.0000		
	Varianza	542.939		
	Desv. estándar	23.30106		
	Mínimo	41.00		
	Máximo	133.00		
	Rango	92.00		
	Rango intercuartil	29.75		
	Asimetría	-0.335	0.237	
	Curtosis	-0.476	0.469	
AGRESIVIDAD	Media	67.9038	1.54546	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	64.8388	
		Límite superior	70.9689	
	Media recortada al 5%	68.3120		
	Mediana	70.5000		
	Varianza	248.398		
	Desv. estándar	15.76066		
	Mínimo	31.00		
	Máximo	94.00		
	Rango	63.00		
	Rango intercuartil	23.25		
	Asimetría	-0.504	0.237	
	Curtosis	-0.546	0.469	

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS –ESTRÉS LABORAL

item	Clima Organizacional				Estructura Organizacional				Territorio Organizacional			Tecnología			Influencia del líder				Falta de cohesión				Respaldo del Grupo			Total	Categoría	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6	Dimensión 7
	P1	P10	P11	P20	P2	P12	P16	P24	P3	P15	P22	P4	P14	P25	P5	P6	P13	P17	P7	P9	P18	P21	P8	P19	P23									
1	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	2	3	4	76	Eficiente	13	11	11	9	12	11	9
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	Alta	9	8	6	6	8	8	6
3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	1	3	3	1	58	Alta	11	8	4	6	9	13	7
4	1	6	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	6	4	1	4	65	Alta	12	7	3	6	16	12	9
5	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	44	Alta	8	7	5	5	7	7	5
6	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	52	Alta	9	7	5	6	7	11	7
7	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	69	Alta	13	11	9	8	11	11	6
8	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	5	70	Eficiente	9	12	10	8	10	11	10
9	1	5	4	2	1	1	1	4	3	2	5	2	3	6	5	7	7	7	3	4	5	1	4	5	3	91	Eficiente	12	7	10	11	26	13	12
10	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81	Eficiente	10	13	8	9	13	16	12
11	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	78	Eficiente	13	10	10	9	12	12	12
12	2	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	92	Eficiente	14	15	11	12	14	15	11
13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	74	Eficiente	10	12	10	9	11	13	9
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	95	Eficiente	16	16	11	11	15	15	11
15	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	4	5	3	2	5	5	3	3	3	92	Eficiente	12	14	12	13	17	15	9
16	1	6	4	4	3	6	5	4	6	6	4	6	5	4	6	6	6	4	4	5	4	4	6	4	4	117	Eficiente	15	18	16	15	22	17	14
17	6	3	5	4	6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	4	3	5	3	5	4	5	5	116	Eficiente	18	19	14	15	20	16	14
18	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	42	Baja	7	7	4	5	7	6	6
19	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	110	Eficiente	18	16	14	13	17	18	14
20	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	81	Eficiente	13	13	9	8	12	15	11
21	4	3	2	2	2	4	5	3	3	5	2	6	2	3	3	6	3	5	3	5	6	3	4	5	3	92	Eficiente	11	14	10	11	17	17	12

22	6	5	5	5	4	5	5	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	6	3	4	5	5	119	Eficiente	21	20	14	13	19	18	14
23	4	1	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	51	Alta	9	8	7	10	6	8	3
24	2	3	4	4	3	2	3	6	2	2	1	3	2	4	3	2	4	1	4	4	7	5	6	6	2	85	Eficiente	13	14	5	9	10	20	14
25	5	5	5	3	5	3	3	4	6	5	4	6	3	5	5	6	5	4	3	5	4	5	4	4	5	112	Eficiente	18	15	15	14	20	17	13
26	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	109	Eficiente	18	17	14	13	18	16	13
27	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	131	Eficiente	23	21	15	15	21	20	16
28	4	5	5	5	4	7	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	130	Eficiente	19	22	15	16	21	21	16
29	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	80	Eficiente	11	14	9	11	12	14	9
30	4	5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	6	5	4	6	6	5	6	3	6	5	5	128	Eficiente	19	22	15	15	21	20	16
31	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	85	Eficiente	12	15	8	9	16	15	10
32	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	83	Eficiente	12	13	10	10	14	14	10
33	3	5	5	6	4	5	6	5	4	6	6	3	6	6	3	5	5	6		5	5	6	6	5	6	122	Eficiente	19	20	16	15	19	16	17
34	6	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	6	5	5	5	4	111	Eficiente	20	18	11	12	17	19	14
35	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	6	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	109	Eficiente	20	17	10	15	17	17	13
36	4	5	5	6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	4	6	5	5	119	Eficiente	20	18	13	14	19	19	16
37	2	2	4	4	4	4	3	6	3	3	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	87	Eficiente	12	17	11	12	11	12	12
38	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	102	Eficiente	15	17	12	12	18	16	12
39	6	5	5	6	4	5	5	5	5	6	5	4	6	4	5	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5	126	Eficiente	22	19	16	14	20	20	15
40	2	4	4	4	3	4	3	3	2	5	5	2	4	4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	4	6	94	Eficiente	14	13	12	10	13	17	15
41	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	6	4	4	4	3	3	4	100	Eficiente	16	17	11	12	16	18	10
42	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	101	Eficiente	17	14	14	11	17	16	12
43	5	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	3	3	84	Eficiente	15	14	13	11	11	12	8

44	3	5	5	6	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	109	Eficiente	19	16	12	15	18	15	14
45	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	101	Eficiente	14	19	14	13	16	14	11
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106	Eficiente	16	17	12	14	18	16	13
47	5	2	3	4	4	3	5	4	2	5	3	2	1	5	5	6	3	3	1	3	5	4	1	4	3	86	Eficiente	14	16	10	8	17	13	8
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	100	Eficiente	16	17	12	12	16	15	12
49	5	4	3	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	87	Eficiente	17	12	11	11	13	12	11
50	2	3	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	94	Eficiente	13	14	11	13	16	17	10
51	3	1	4	4	2	1	4	5	5	1	1	5	1	6	1	4	1	1	5	4	4	4	3	4	5	79	Eficiente	12	12	7	12	7	17	12
52	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41	Baja	6	6	6	4	5	8	6
53	5	4	6	5	7	5	5	3	7	6	6	7	5	5	7	7	5	5	7	4	4	5	5	4	4	133	Eficiente	20	20	19	17	24	20	13
54	5	3	5	3	2	2	2	7	5	5	2	3	2	6	2	7	4	5	3	7	7	2	6	5	4	104	Eficiente	16	13	12	11	18	19	15
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	Eficiente	16	16	12	12	16	16	12
56	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	2	3	4	76	Eficiente	13	11	11	9	12	11	9
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	Alta	9	8	6	6	8	8	6
58	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	1	3	3	1	58	Alta	11	8	4	6	9	13	7
59	1	6	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	6	4	1	4	65	Alta	12	7	3	6	16	12	9
60	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	44	Alta	8	7	5	5	7	7	5
61	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	52	Alta	9	7	5	6	7	11	7
62	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	69	Alta	13	11	9	8	11	11	6
63	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	5	70	Eficiente	9	12	10	8	10	11	10
64	1	5	4	2	1	1	1	4	3	2	5	2	3	6	5	7	7	7	3	4	5	1	4	5	3	91	Eficiente	12	7	10	11	26	13	12
65	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81	Eficiente	10	13	8	9	13	16	12
66	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	78	Eficiente	13	10	10	9	12	12	12
67	2	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	92	Eficiente	14	15	11	12	14	15	11

68	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	74	Eficiente	10	12	10	9	11	13	9
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	95	Eficiente	16	16	11	11	15	15	11
70	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	4	5	3	2	5	5	3	3	3	92	Eficiente	12	14	12	13	17	15	9
71	1	6	4	4	3	6	5	4	6	6	4	6	5	4	6	6	6	4	4	5	4	4	6	4	4	117	Eficiente	15	18	16	15	22	17	14
72	6	3	5	4	6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	4	3	5	3	5	4	5	5	116	Eficiente	18	19	14	15	20	16	14
73	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	1	4	45	Alta	7	7	4	5	7	8	7
74	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	110	Eficiente	18	16	14	13	17	18	14
75	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	81	Eficiente	13	13	9	8	12	15	11
76	4	3	2	2	2	4	5	3	3	5	2	6	2	3	3	6	3	5	3	5	6	3	4	5	3	92	Eficiente	11	14	10	11	17	17	12
77	6	5	5	5	4	5	5	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	6	3	4	5	5	119	Eficiente	21	20	14	13	19	18	14
78	4	1	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	51	Alta	9	8	7	10	6	8	3
79	2	3	4	4	3	2	3	6	2	2	1	3	2	4	3	2	4	1	4	4	7	5	6	6	2	85	Eficiente	13	14	5	9	10	20	14
80	5	5	5	3	5	3	3	4	6	5	4	6	3	5	5	6	5	4	3	5	4	5	4	4	5	112	Eficiente	18	15	15	14	20	17	13
81	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	109	Eficiente	18	17	14	13	18	16	13
82	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	131	Eficiente	23	21	15	15	21	20	16
83	4	5	5	5	4	7	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	130	Eficiente	19	22	15	16	21	21	16
84	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	80	Eficiente	11	14	9	11	12	14	9
85	4	5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	6	5	4	6	6	5	6	2	6	5	5	127	Eficiente	19	22	15	15	21	19	16
86	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	85	Eficiente	12	15	8	9	16	15	10
87	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	83	Eficiente	12	13	10	10	14	14	10
88	3	5	5	6	4	5	6	5	4	6	6	3	6	6	3	5	5	6	4	5	5	6	6	5	6	126	Eficiente	19	20	16	15	19	20	17
89	6	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	6	5	5	5	4	111	Eficiente	20	18	11	12	17	19	14

90	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	6	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	109	Eficien te	20	17	10	15	17	17	13
91	4	5	5	6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	4	6	5	5	119	Eficien te	20	18	13	14	19	19	16
92	2	2	4	4	4	4	3	6	3	3	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	87	Eficien te	12	17	11	12	11	12	12
93	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	102	Eficien te	15	17	12	12	18	16	12
94	6	5	5	6	4	5	5	5	5	6	5	4	6	4	5	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5	126	Eficien te	22	19	16	14	20	20	15
95	2	4	4	4	3	4	3	3	2	5	5	2	4	4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	4	6	94	Eficien te	14	13	12	10	13	17	15
96	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	6	4	4	4	3	3	4	100	Eficien te	16	17	11	12	16	18	10
97	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	101	Eficien te	17	14	14	11	17	16	12
98	5	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	3	3	84	Eficien te	15	14	13	11	11	12	8
99	3	5	5	6	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	109	Eficien te	19	16	12	15	18	15	14
100	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	101	Eficien te	14	19	14	13	16	14	11
101	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106	Eficien te	16	17	12	14	18	16	13
102	5	2	3	4	4	3	5	4	2	5	3	2	1	5	5	6	3	3	1	3	5	4	1	4	3	86	Eficien te	14	16	10	8	17	13	8
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	100	Eficien te	16	17	12	12	16	15	12
104	5	4	3	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	87	Eficien te	17	12	11	11	13	12	11
Varia nza	2			1.7	2	1.7	1.7	1.4	2	1.6	1.8	1.8	1.7	1.5	1.7	1.9	1.9	1.8	1.9	1.4	1.4	1.5	1.8	1.6	1.4	538								

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS – AGRESIVIDAD

ítem	Agresividad física								Agresividad Verbal						Ira							Hostilidad								Totales	Categoría	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
	P1	P5	P9	P13	P17	P21	P24	P27	P29	P2	P6	P10	P14	P18	P3	P7	P11	P15	P19	P22	P25	P4	P8	P12	P16	P20	P23	P26	P28						
1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	85	Eficiente	26	14	21	24
2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	64	Eficiente	17	10	22	15	
3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	5	3	2	3	1	3	4	1	5	5	2	3	1	1	3	4	5	5	3	4	80	Eficiente	17	14	23	26
4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	2	50	Alto	13	8	9	20
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	41	Eficiente	9	10	11	11
6	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	41	Alto	13	6	10	12	
7	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	68	Bajo	23	10	15	20	
8	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	62	Bajo	18	9	18	17	
9	1	1	5	1	4	1	1	1	1	5	2	3	1	3	3	2	1	4	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	55	Alto	16	14	14	11	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	66	Alto	18	14	16	18	
11	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	41	Alto	13	6	10	12	
12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	65	Alto	20	11	17	17	
13	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	65	Bajo	20	11	15	19	
14	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	79	Alto	25	12	20	22	
15	1	3	4	1	1	1	2	1	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	66	Alto	18	12	19	17	
16	1	3	3	3	2	2	3	1	4	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	77	Eficiente	22	12	18	25
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	39	Alto	9	6	10	14
18	1	1	4	1	1	1	5	1	1	5	1	4	1	3	2	2	1	4	3	1	1	1	1	2	3	4	3	4	63	Eficiente	16	14	14	19	
19	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	64	Bajo	22	10	15	17	
20	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	75	Alto	23	11	18	23	
21	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	50	Alto	13	7	10	20	
22	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	4	4	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	50	Eficiente	13	9	16	12
23	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	2	4	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	48	Alto	12	8	14	14	

24	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	50	Alto	12	8	10	20	
25	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	80	Alto	24	13	20	23	
26	1	2	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	76	Alto	24	12	19	21	
27	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	3	1	2	70	Eficiente	21	13	17	19	
28	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	74	Eficiente	23	12	19	20
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4		3	2	3	3		4	4	4	3	2	3	88	Eficiente	31	15	19	23	
30	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	80	Eficiente	25	14	19	22	
31	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	71	Eficiente	22	11	18	20	
32	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	69	Eficiente	20	11	17	21	
33	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	81	Eficiente	23	15	21	22	
34	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	92	Eficiente	28	16	24	24
35	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	90	Eficiente	26	14	24	26	
36	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	71	Eficiente	20	13	20	18	
37	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	Eficiente	24	14	19	23	
38	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	69	Eficiente	22	14	15	18	
39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	75	Eficiente	25	12	17	21	
40	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	48	Eficiente	14	8	10	16
41	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	78	Eficiente	23	15	19	21	
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	39	Alto	9	8	9	13	
43	2	2	2	5	3	4	4		3	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	5	91	Eficiente	25	14	26	26	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	67	Bajo	19	10	17	21	
45	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	74	Eficiente	22	12	19	21	

46	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	71	Alto	17	10	21	23	
47	3	2	4	2	3	2	3	1	5	2	1	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	3	4	4	5	4	5	90	Eficien te	25	10	26	29	
48	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	5	75	Eficien te	18	11	19	27	
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	Eficien te	9	7	7	8	
50	1	4	5	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	3	94	Eficien te	28	17	23	26	
51	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	83	Bajo	24	16	19	24
52	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	Eficien te	25	12	20	23	
53	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	85	Eficien te	26	14	21	24	
54	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	64	Eficien te	17	10	22	15	
55	3	1	1	1	1	3	5	1	1	5	3	2	3	1	3	4	1	5	5	2	3	1	1	3	4	5	5	3	4	80	Eficien te	17	14	23	26	
56	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	2	50	Alto	13	8	9	20	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	41	Eficien te	9	10	11	11	
58	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	41	Alto	13	6	10	12	
59	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	68	Bajo	23	10	15	20		
60	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	62	Bajo	18	9	18	17	
61	1	1	5	1	4	1	1	1	1	5	2	3	1	3	3	2	1	4	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	55	Alto	16	14	14	11	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	66	Alto	18	14	16	18	
63	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	41	Alto	13	6	10	12	
64	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	65	Alto	20	11	17	17	
65	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	65	Bajo	20	11	15	19	
66	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	79	Alto	25	12	20	22	
67	1	3	4	1	1	1	2	1	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	4	66	Alto	18	12	19	17	
68	1	3	3	3	2	2	3	1	4	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	77	Eficien te	22	12	18	25	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	39	Alto	9	6	10	14	
70	1	1	4	1	1	1	5	1	1	5	1	4	1	3	2	2	1	4	3	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	63	Eficien te	16	14	14	19	
71	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	64	Bajo	22	10	15	17	
72	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	75	Alto	23	11	18	23	

73	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	50	Alto	13	7	10	20	
74	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	4	4	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	50	Eficiente	13	9	16	12	
75	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	2	4	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	48	Alto	12	8	14	14	
76	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	50	Alto	12	8	10	20	
77	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	80	Alto	24	13	20	23	
78	1	2	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	76	Alto	24	12	19	21	
79	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	3	1	2	70	Eficiente	21	13	17	19	
80	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	74	Eficiente	23	12	19	20	
81	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4		3	2	3	3		4	4	4	3	2	3	88	Eficiente	31	15	19	23
82	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	80	Eficiente	25	14	19	22	
83	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	71	Eficiente	22	11	18	20	
84	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	69	Eficiente	20	11	17	21	
85	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	81	Eficiente	23	15	21	22	
86	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	92	Eficiente	28	16	24	24	
87	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	90	Eficiente	26	14	24	26	
88	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	71	Eficiente	20	13	20	18	
89	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	Eficiente	24	14	19	23	
90	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	69	Eficiente	22	14	15	18	
91	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	75	Eficiente	25	12	17	21	
92	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	48	Eficiente	14	8	10	16	
93	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	78	Eficiente	23	15	19	21		
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	39	Alto	9	8	9	13	

95	2	2	2	5	3	4	4		3	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	5	91	Eficien te	25	14	26	26
96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	67	Bajo	19	10	17	21
97	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	74	Eficien te	22	12	19	21	
98	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	71	Alto	17	10	21	23
99	3	2	4	2	3	2	3	1	5	2	1	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	3	4	4	5	4	5	90	Eficien te	25	10	26	29
100	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	5	75	Eficien te	18	11	19	27
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	Eficien te	9	7	7	8
102	1	4	5	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	3	94	Eficien te	28	17	23	26
103	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	83	Bajo	24	16	19	24
104	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	Eficien te	25	12	20	23
Varianza	0.5	0.6	1.1	1.3	0.7	0.7	1.1	0.8	1	1	0.6	0.6	0.8	1	0.9	0.9	0.9	1.2	0.9	0.8	0.8	0.5	0.7	0.9	0.9	0.9	1	1	1	246					

ANEXO 05. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, José Carlos Medina Bolo, docente de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo filial Trujillo, asesor de la tesis titulada:

"Estrés laboral y agresividad en el personal de enfermería del hospital simón bolívar de la provincia de Cajamarca - Perú", del estudiante Tiglla Ruiz Roxana Araceli, constato que la investigación tiene índice de similitud de porcentaje 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 31 de diciembre de 2022.

Apellidos y Nombres del Asesor: José Carlos Medina Bolo	
DNI 07598660	Firma  JOSE CARLOS MEDINA BOLO C.P.P. 20177
ORCID 0000-0003-1150-1519	

ANEXO 06. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)



ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay

cuñolenola): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Medina Bolo José Carlos

DNI: 07598660

Especialidad del validador: Psicología

28 de noviembre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


JOSE CARLOS MEDINA BOLO
C.P.P. 20177

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 07. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD (BUSS Y PERRY)



Observaciones (prestar el hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Medina Bolo José Carlos

DNI: 07598660

Especialidad del validador: Psicología

28 de noviembre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

JOSE CARLOS MEDINA BOLO
C.P.P. 20177

Firma del Experto Informante.



ANEXO 08. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Rosa Isabel Zegarra C.PS. P.16102

Especialidad del validador: psicóloga clínica

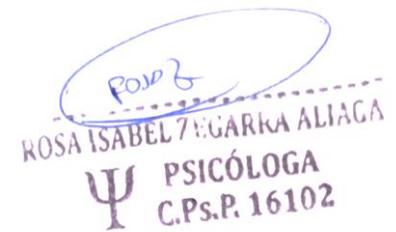
24 de 11 del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa Isabel ZEGARRA ALIAGA
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 16102

Firma del Experto Informante.

“GRACIAS POR SU PARTICIPACION”

ANEXO 09. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:



Observaciones (precisar si hay suficiencia): CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD (BUSS Y PERRY)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Lic. **Rosa Isabel Zegarra Aliaga** **C.Ps.P.16102**

Especialidad del validador: psicóloga clínica

24 de 11 del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in blue ink is written inside a blue oval. Below the signature is a purple official stamp. The stamp contains the text 'ROSA ISABEL ZEGARRA ALIAGA' in a bold, sans-serif font. Below the name is a large Greek letter Psi (Ψ) and the text 'PSICÓLOGA' and 'C.Ps.P. 16102' in a smaller font.

Firma del Experto Informante.

ANEXO 10. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Escala A Estres laboral (OIT-OMS)

Opinión de Aplicable [] Aplicable después de - [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Vela Morón

DNI: 21570727

Especialidad del validados: Ps /E./ Pedagogía Organizacional

11 de Enero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³CI : n dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Lic. Oscar Vela Morón
C.Ps.P. N° 48436
Firma del Experto Informante.

ANEXO 11. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Customizado A Agresividad (Buss y Perry - Matamoros)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después« de corregir [No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador. Dr/ Mg:..... Ü.Ü@'..... C.17.É..... M /.....

DNI:...

Especialidad del validador:..... Psicología Clínica - Psicología Organizacional

En

*P*Ujencia:El ikao çonasp*yle a la rcepto leónai fcmxi ado. .

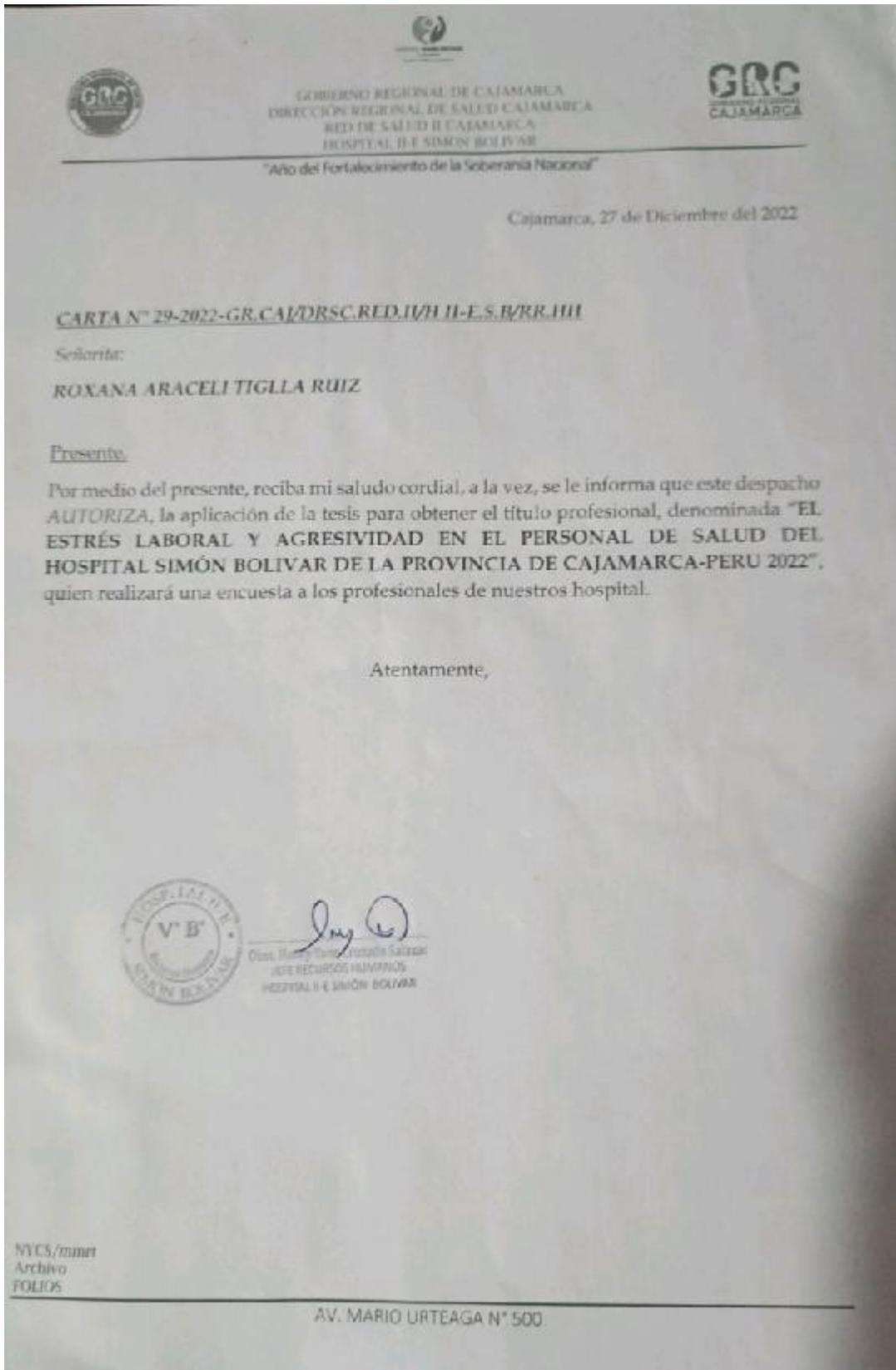
9Ó > esPec ca çel C0ç4 uCi0

Claridad: Se entiende sk d4ioJltad dgutle d enunciado del Item, es conciso,

Firma del Experto informante.


Lic. Oscar de la Morón
C.Ps.P. N° 48436

ANEXO 12. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS:





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE CARLOS MEDINA BOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés laboral y agresividad en el personal de salud del hospital Simón Bolívar de la provincia de Cajamarca - Perú 2022", cuyo autor es TIGLLA RUIZ ROXANA ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE CARLOS MEDINA BOLO DNI: 07598660 ORCID: 0000-0003-4647-727	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAB el 17- 02-2023 11:21:50

Código documento Trilce: TRI - 0533633