



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del Área
Covid de la Provincia de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Odar Padilla, Janyra Grimaneza ([ORCID: 0000-0001-9238-773X](#) ORCID)

ASESORA:

Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofe ([ORCID: 0000-0002-3671-975X](#) ORCID)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su compromiso y amor, fueron parte vital para el desarrollo y culminación de la presente Tesis.

En especial a Jenny Elisa Padilla Vértiz de Odar (Mi madre), perteneciente al sector de salud; la cual se destacó por su compromiso humano y fortaleza tanto física como espiritual ante la crisis sanitaria, siendo fuente de inspiración y motivación para la presente investigación.

Agradecimiento

Primero a Dios, porque solo él hizo posible que se haya alcanzado cada meta u objetivo trazado durante cada ciclo académico, brindándome fortaleza tanto física como mental, y guiando mi camino en mi formación profesional.

También agradezco infinitamente a los pilares y amores de mi vida: mis padres, esposo y hermano; quienes siempre me impulsaron y brindaron todo su apoyo tanto emocional, como moral y económico.

A mí querida asesora de tesis, Mary Cleofé Idrogo Cabrera; por su paciencia, entrega y calidad humana en cada asesoría brindada.

Finalmente, 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.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de estrés laboral en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo</i>	18
Tabla 3. <i>Niveles de agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo</i>	19
Tabla 4. <i>Relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo</i>	20
Tabla 5. <i>Relación entre estrés laboral y agresividad, según profesión, en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo</i>	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo. En cuanto a la metodología del estudio fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal, así como descriptivo correlacional. Como muestra se tuvo a 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. Como resultados se obtuvo una correlación positiva altamente significativa entre las variables. Así también, se halló que el 54.6% de los participantes, presentan nivel predominante medio de estrés laboral, y el 57.2% de los participantes presentan un nivel predominante medio de agresividad.

Palabras Clave: Personal de Salud, Covid, Estrés Laboral, Agresividad

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between work stress and aggressiveness in health personnel in the Covid area of the province of Chiclayo. Regarding the study methodology, it was of a basic type with a non-experimental cross-sectional design, as well as a descriptive correlational one. As a sample, 384 workers from the health area belonging to the Covid area were applied, to whom the work stress scale (ILO-WHO), and the Buss and Perry aggressiveness questionnaire were applied. As results, a highly significant positive correlation was obtained between the variables. Likewise, it was found that 54.6% of the participants present a predominantly medium level of work stress, and 57.2% of the participants present a predominantly medium level of aggressiveness.

Keywords: Health Personnel, Covid, Work Stress, Aggression

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de la realidad actual, implica mencionar que la mayoría de personas van a presentar inevitables consecuencias psicológicas ante esta dura etapa de confinamiento, ya que el encierro y las dificultades económicas como afectivas, los predisponen a crecientes niveles de estrés. La Organización Mundial De la Salud [OMS, 2010] plantea que el estrés, es un compuesto de respuestas físicas, que incitan al cuerpo humano a manifestar una determinada reacción. Así mismo, este síndrome se ha posicionado en el contexto laboral como uno de los más usuales, ya que uno de cada cinco personas que laboran a nivel mundial, presentan riesgos en su salud a causa de éste (Freire, 2011, como se citó en García y Gil 2016).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT, 2016] indica que el estrés, son respuestas psicofisiológicas, originadas por una situación de inestabilidad percibida por el ser humano.

A nivel internacional, tenemos algunos estudios como el de la OIT (2016) el cual asienta que, el 30% de trabajadores padecen estrés laboral. Así mismo; en Europa, uno de cada cuatro trabajadores experimentó estrés laboral durante toda o la mayor parte de su jornada laboral. En Canadá, el 60% de los encuestados presentaron altos niveles de estrés. En Estados Unidos, los encuestados calificaron en 4,9 de 10 sus niveles de estrés, de los cuales el factor de estrés correspondiente al trabajo representó el 60%.

En Latinoamérica, se evidenció que, en Argentina, el 26.7% de los trabajadores declararon que padecían de estrés a consecuencia de que consideraban que tenían un exceso de carga laboral. En Colombia, el 24.7% de la fuerza laboral masculina y el 28.4% de la fuerza laboral femenina evaluaron su nivel de estrés entre 7 a 10 en una escala de 10 puntos. (OIT, 2016).

Mientras que, a nivel nacional, el 60% de peruanos sufren de estrés y el 70% de aquellos que trabajan, padecen estrés laboral. (Ugarte, 2019, como se citó en

Info Capital Humano 2019)

Dentro de los grupos sociales vulnerables, tenemos al personal de salud, puesto que, al trabajar para la vida, les toca lidiar constantemente con la muerte, dando lugar al estrés laboral. Tal como lo menciona La Federación Latinoamericana De Sociedades De Sueño Y Asociación Latinoamericana De Psicología Del Sueño (s.f.) indicando que aquellos que presenten alteraciones mentales previas y el personal sanitario del área covid-19, se encuentran más vulnerables a padecer estrés psicológico a causa del aislamiento social o cuarentena.

Del mismo modo lo refieren un grupo de investigadores al estudiar la salud mental de los trabajadores sanitarios de primera respuesta durante la pandemia, pudiendo evidenciar que el 23,1% de los médicos evaluados, presentaban ansiedad, y el 27,4% tenían estrés (Huang et al., 2020). Así mismo, la Asociación Médica Americana, en un estudio respecto a la afectación emocional del personal sanitario en China 2020, recopiló datos de más de 1200 trabajadores de la salud y hasta el 75% tuvieron síntomas de estrés (Wang et al., 2020).

Entre las secuelas que trae consigo el confinamiento, podemos encontrar alteraciones mentales, afecciones cardíacas y óseo musculares. De igual manera, suelen presentarse cambios conductuales, como inactividad, alteraciones alimenticias o del sueño, irritabilidad y comportamiento agresivo (OMS, 2016).

Generalmente, el estrés suele ser un factor predisponente o causal de otras afecciones psicológicas y cambios conductuales, dentro de los cuales se encuentra el aumento de la agresividad, que es un indicador alarmante, más aún en una crisis de salud mundial, como la que actualmente atravesamos.

Tal como lo explican Martínez y Huatuco (2020) en su estudio sobre factores que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería, mencionaron que, al finalizar sus labores diarias, las personas suelen encontrarse estresados, repercutiendo ello en su hogar, denotando un comportamiento agresivo; insatisfacción, y lamentos. Esto se vincula a las tasas actuales de violencia en el Perú, las cuales sustentan una señal de alarma, como se evidencia

en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - AURORA (2020) el cual indica que entre el mes de marzo a agosto, se registraron 14, 483 atenciones, mientras que al mes de septiembre atendieron un total de 18, 439, denotando un aumento de la agresividad, relacionada a los crecientes niveles de violencia en nuestro país.

Por lo expuesto anteriormente, conviene preguntarse ¿Qué relación existe entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo?

La presente investigación, es de suma importancia; pues el establecer la relación entre las variables de estudio, se encontrará evidencia empírica de las mismas en el campo laboral del contexto pandémico. Aunado a esto, se propuso evaluar las conductas agresivas, para intervenir y ello sea en beneficio de las relaciones interpersonales, y el bienestar emocional. En cuanto al valor teórico, los resultados encontrados en la presente investigación servirán como antecedentes para futuras investigaciones o poner en marcha alguna investigación, de acuerdo a las recomendaciones brindadas.

El propósito de este estudio investigativo, fue determinar la relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo. Así como de manera específica identificar los niveles de estrés laboral, niveles de agresividad, además determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de agresividad, y por último, determinar la relación entre estrés laboral y agresividad, según ocupación.

En última instancia, se planteó como hipótesis general que, existe relación positiva y significativa entre estrés laboral y comportamiento agresivo en personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios previos de las variables tenemos:

A nivel internacional, encontramos a Cárdenas (2020) quien realizó una investigación basada en las incidencias del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención, para el cual se hizo uso de la escala de estrés laboral (OIT–OMS) en 90 personas. Como resultados evidenció que el 1.11% presentó nivel alto de estrés, el 17.78% estrés propiamente dicho, el 21.11% nivel medio y el 60.0% nivel bajo.

Lai et al. (2020) en su investigación sobre los factores asociados a los resultados de salud mental entre el personal sanitario del área Covid-19. Estudio de corte transversal, aplicado en 1257 trabajadores de la salud del área covid-19 en China; obtuvo como resultado, que el 50,4% presentaron sintomatología depresiva, el 44.6%, ansiedad, el 34.0% insomnio y el 71.5% estrés.

Lima et al. (2020) quienes realizaron una investigación sistemática sobre el impacto emocional del covid-19. En cuanto a la metodología de dicha investigación, se utilizaron revistas internacionales de mayor impacto, encontradas en las bases de datos virtuales como Scopus y Embase, donde se evidenció que los más afectados psicológicamente son los trabajadores de salud. Como conclusión determinaron que los trabajadores sanitarios que laboran en las áreas de covid-19, no reciben atención psicológica colocándolos en una situación de vulnerabilidad, del mismo modo, se catalogó a la angustia, estrés y miedo como los síntomas de mayor prevalencia.

Monterrosa et al. (2020) efectuaron un análisis, que buscó determinar la presencia del estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, el cual fue de tipo transversal, aplicado a 531 médicos. Como resultados hallaron, que 7 de cada 10 médicos, presentaban sintomatología de ansiedad o estrés laboral.

Martín et al. (2019) desarrollaron un estudio, con el fin de analizar el nivel de estrés laboral que presentan los Prestadores de Servicio Social de Enfermería.

Su tipo de investigación fue correlacional, descriptivo, aplicado en 150 personas. En cuanto a sus resultados, se observó que el 52.0% indican presencia de ansiedad, inquietud, desesperación, estrés. Así mismo, el 44.0% muestran indicadores de agresividad o aumento de irritabilidad significativa.

Velásquez y Román (2019) analizaron la influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. Su método de estudio fue descriptivo con análisis cuantitativo y cualitativo, aplicado a 135 trabajadores. Como conclusión se obtuvo que el personal identifica al estrés laboral como el factor principal de estrés en su vida, de los cuales el 75.0% manifiestan siempre sentir estrés, el 21.0% Casi siempre y el 4.0% nunca. Así mismo el 16.0% desarrollan comportamiento agresivo en sus hogares.

A nivel Nacional, Manya y Obeso (2020) realizaron un estudio sobre el síndrome de burnout y la agresividad en efectivos policiales, el cual fue aplicado a 234 efectivos policiales, haciendo uso del cuestionario de burnout de Maslach y el de agresividad de Buss y Perry. Su diseño fue de tipo correlacional simple, y como resultados se pudo determinar que, entre sus variables, hay relación directa y positiva.

García (2017) investigó sobre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar. Desarrollado en 150 personas, haciendo uso de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS, y el cuestionario de agresividad de Buss y Perry. Su diseño fue descriptivo correlacional, encontrando como resultado una relación directa y significativa entre ambas variables y a su vez una relación positiva significativa entre las dimensiones de agresividad y el estrés laboral. Niveles de estrés el 33.6% presentó nivel alto, el 40.9% nivel medio y el 25.5% nivel bajo. Niveles de agresividad, el 12.8% presentó nivel muy alto, 32.6% nivel alto, 25.3% nivel medio, 20.6% nivel bajo y 8.6% nivel muy bajo.

Gonzales, A. (2017) realizó una investigación sobre el síndrome de burnout y la agresividad en efectivos policiales. Dicha investigación se realizó en 236 efectivos, para el cual aplicaron el cuestionario de agresividad de Buss y Perry y el de burnout de Maslach. Finalmente indicaron que existe relación positiva significativa entre sus variables y, a su vez, existe relación altamente significativa

entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones del síndrome de burnout. Niveles de Burnout: el 28.0% nivel muy alto, 34.3 nivel alto. Niveles de Agresividad: el 13.1% presentó nivel muy alto, 15.7% nivel alto, 56.4% nivel medio, 8.9% nivel bajo y 5.9% nivel muy bajo.

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

Etimológicamente estrés proviene del latín *Stringere*, el cual significa causar tensión. Se estima que, en consecuencia a estímulos estresores percibidos a través de los sentidos, el cuerpo reacciona de manera imprecisa afectando físicamente al individuo (Selye, 1936).

Por otro lado, en cuanto a la definición del estrés laboral, la OMS (2008) define al estrés laboral, como las respuestas tanto psicológicas, como cognitivas y comportamentales, a causa de estímulos considerablemente agobiantes y la excesiva presión en relación al entorno laboral. Así mismo, Silva (2017) manifiesta que son los efectos que recaen en la persona, ante las presiones laborales que sobrepasan las habilidades del individuo, exigiendo resultados eficaces durante situaciones adversas. Del mismo modo, se puede definir como a una problemática de salud mundial, que puede provocar afecciones fisiológicas y emocionales como respuesta defensiva de nuestro organismo, siendo en muchos casos motivo de enfermedad (Alcalde, 2010).

Para Slipack (1996) existen 2 tipologías del estrés laboral: en primer lugar, el estrés episódico, se caracteriza por aparecer de forma casual y transitoria, y su durabilidad es muy corta, puesto que está ligada a la extinción o regulación del factor estresor. En segundo lugar, estrés crónico, la presencia de este tipo de estrés es más frecuente y persistente, afectando directamente la salud del individuo, además de complicar la identificación de sus síntomas

Referente a las teorías, Quirce (1977) sostiene que, cuando la persona se encuentra ante una situación tensa, el cerebro recibe las señales, reconociendo al estímulo, e inmediatamente envía una alerta a la corteza cerebral, la cual está encargada del procesamiento de datos. Seguidamente, después del proceso anterior, se activará el hipotálamo (responsable de la vida emocional), el cual

pone en funcionamiento al sistema nervioso autónomo ([S.N.A], controla las actividades del organismo), y al sistema endocrino (liberador de hormonas a la sangre), quienes incrementan su función ante la aparición del estrés. Del mismo modo, ante una situación de tensión, se libera la hormona de la adrenalina, quien presenta una relevancia significativa, por las implicancias que genera en el organismo, como el presionar las arterias de la piel, dilatar los vasos sanguíneos, aceleración cardiaca y retrae la función intestinal.

En ese sentido se comprende que, ante la presencia de un estímulo estresor, el cerebro preparará a nuestro organismo a través de una serie de cambios fisiológicos, que le permitan afrontar tal situación.

French y Kahn (1962) a partir del modelo socio-ambiental, estudiaron la relación entre la salud tanto mental como física y el estrés, afirmando que el desarrollo del estrés, se origina a partir de las experiencias personales que el individuo atraviesa, la percepción de su alrededor, y los mecanismos de defensa que haya desarrollado, para afrontar las dificultades que se presenten en su entorno. Esto puede generar respuesta comportamentales, emocionales o físicas, alterando la salud y la estabilidad del individuo

Lazarus y Folkman (Como se citó en Mateo, 2015) en su teoría sobre la interacción del Modelo Cognitivo- Transaccional, señalan que el modelo de Selye, está orientado a las respuestas cognitivas, emitidas por el sujeto ante el estrés. Afirmando que, el estrés es un intercambio entre el individuo y el entorno que lo rodea. A su vez esto está sometido al nivel de impresión percibido por el individuo ante un entorno estresante, al igual que su capacidad para hacerle frente.

El estrés laboral presenta 7 dimensiones, las cuales son citadas por (OIT, 2012) dividiéndose en; clima organizacional; referente al espacio en donde los mismos trabajadores desarrollan sus actividades laborales, donde el clima que se genere, ya sea satisfactorio o tenso, podrá influir en el comportamiento del individuo y en su capacidad para afrontar y resolver dificultades laborales. Estructura organizacional, la cual se basa en la jerarquía que mantienen los trabajadores, relacionadas a la distribución de sus ocupaciones a través de

reglas y normas definidas para el cumplimiento de sus labores. Territorio organizacional, se sustenta en el valor que se le da al ambiente de trabajo, en donde el individuo desarrolla sus actividades. Influencia del líder; direccionado al modo en el que el líder dirige al grupo, para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Falta de cohesión; basada en la falta de adherencia y vinculación entre los integrantes del grupo de trabajo, afectando el logro de metas y actividades laborales. Respaldo del grupo; referente a la percepción del individuo, sobre la organización y el apoyo que siente por parte de ésta, brindándole mayor confianza y estabilidad tanto laboral como emocional. Y finalmente, Tecnología, relacionado al conocimiento y desempeño tecnológico del trabajador, que faciliten una labor productiva y de calidad (Gonzales, J; 2016).

En cuanto a las definiciones de la agresividad, tenemos:

Buss (1986) sostiene que es una reacción que causa algún tipo de daño a otra persona. Así mismo, refieren que esta reacción, tiene lugar en la estructuración de los esquemas mentales y conductuales, como impulsos agresivos ante algún incentivo, sin embargo, dicho incentivo no es determinante para la reacción agresiva puesto que pueden existir características intrínsecas (Matalinares et al. 2012). De la misma forma, Myers (2005) define a la agresividad como a una conducta física o verbal, que busca dañar a una persona. En ese sentido, el autor dispone dos formas de agredir: la hostil y la instrumental. Siendo que la primera forma tiene como única intención el causar daño y la segunda, puede representar otros propósitos. Al igual que, Olortegui (2010) el cual sustenta a la agresividad como la acción de ejercer violencia, con el fin de causar algún tipo de lesión o daño, ya sean leves o de muerte, que por lo general, carecen de justificación.

En cuanto a teorías, Bandura y Ribes (1975) sustentan que el ser humano puede aprender mediante la observación, de ese modo, existen distintas causas que puedan generar la agresividad, como por ejemplo: Influencias familiares: mediante la socialización con los integrantes de la familia, Influencias subculturales: a través de las ideologías, creencias y conductas que no son

aprobadas por la sociedad, Modelamiento Simbólico: se genera a través de los medios de comunicación que predisponen al individuo para un comportamiento agresivo.

Por otro lado, Dólar, Doob, Miller, Mowrer y Sears (1939) señalan que el agente fundamental para generar la agresión, es la frustración. En este sentido, podemos determinar que ante la insatisfacción de conseguir algo deseado, se pueden generar comportamientos agresivos, más aún si dicho impedimento se relaciona con otra persona, es probable que reaccionemos en contra de ella.

Por último, Buss y Perry (1996) postulan que la agresividad, es un comportamiento asimilado, representado de dos maneras, ya sea física o verbal, las cuales se manifiestan junto a las emociones de ira y hostilidad.

En cuanto a las dimensiones, Buss y Perry determinan, agresión física: ejercida a través de golpes hacia el cuerpo de otra persona; agresión verbal: manifestada a través de insultos y amedrentamientos; ira: relacionado al factor psicológico ligadas a las emociones; y hostilidad: Actitudes defensiva, desconfiada y provocativa hacia otra persona, identificado como el proceso mental de la agresividad.

Dentro de los grupos vulnerables afectados por el estrés laboral, en tiempo actual, tenemos a los del sector salud, y más aún los del área del Covid-19, puesto que ellos, tienen una mayor concentración de carga laboral y exigencias diarias para poder realizar sus actividades. Estos profesionales de la salud, deben establecer protocolos de protección para evitar el contagio, pasar largas jornadas laborales que generan un gran desgaste físico como emocional; al igual que atender a un gran número de pacientes a causa del contagio por el Covid, generando una saturación en sus centros de labores, y en muchos de los casos, deben dejar sus hogares o tomar medidas extremas para evitar exponerlos ante un posible contagio. Teniendo lo anteriormente mencionado, es que las repercusiones, tal como explica Zabalegui (2003), van a recaer en su vida personal como profesional, afectando sus relaciones interpersonales, como la convivencia con sus familiares; desencadenando desintegración familiar y aumento de agresividad.

Por tales razones, es que instituciones como la OMS (2003, 2020) han establecido algunas consideraciones para el cuidado mental en el campo laboral durante la pandemia, como evitar el estrés crónico alternando actividades de mayor a menor carga laboral, promover estrategias seguras y la gestión de sus emociones, fomentar el trabajo en conjunto por el bien de la empresa y el trabajador, brindar horarios de descanso y actividades de relajación, proporcionar intervenciones psicológicas tanto grupales como individuales, procurar el bienestar y satisfacer las necesidades básicas tanto del trabajador como de sus familiares. De igual forma, el Ministerio de Salud - Perú [MINSA] (2020) considera importante mantener una adecuada infraestructura, que facilite el desenvolvimiento óptimo, brindar material de bioseguridad de manera oportuna, realizar pausas activas en horarios laborales, realizar identificación de factores de riesgo, así como respetar las horas de trabajo, ya sea por el cumplimiento de estas o en caso de emergencias, y reconocer las horas extras. Todo esto en conjunto, podrá favorecer en gran parte a este sector vulnerable de la crisis sanitaria, además permitirá contribuir a que nuestra sociedad en general pueda recibir una oportuna atención, y al mismo tiempo podrá cuidarse el vínculo familiar y social de cada trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, R. et al. (2014) menciona que el enfoque cuantitativo, es el acopio de elementos con el fin de constatar la hipótesis a través del cálculo numérico y la exploración estadística. Además, por lo concerniente al tipo de investigación, fue básica, en respuesta a la búsqueda de un conocimiento completo acerca de la problemática de estudio (Concytec, 2018).

Del mismo modo, se trabajó con un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables, pudiendo analizarlas en un mismo espacio, tiempo y lugar. Finalmente fue de tipo Descriptivo-Correlacional, ya que buscó medir la relación entre variables, y obtener información individual (Hernández. et al. 2014).

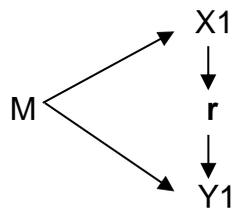
Dónde:

M= Personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo

X1= Estrés Laboral

Y1= Agresividad

r= Relación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización

La OMS (2008) conceptualiza al estrés laboral, como las respuestas tanto psicológicas, como cognoscitivas y comportamentales, a causa de estímulos considerablemente agobiantes y la excesiva presión en relación al entorno laboral.

Buss (1986) sostiene que la agresividad, es una reacción que causa algún tipo de daño a otra persona.

(Ver Anexo 3: Tabla de Operacionalización)

3.3. Población, Muestra y Muestreo

La población seleccionada para este trabajo de investigación, fue infinita, en relación al personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo.

Por otro lado, como criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los trabajadores que venían laborando hacía un 1 mes como mínimo. Se seleccionó para la evaluación a profesionales Médicos, Enfermeras y Técnicos en Enfermería.

Por otro lado, en cuanto a criterios de exclusión, se tomó en cuenta al personal de salud no correspondiente al área Covid, a menores de 19 años y aquellos que no desearon participar del estudio.

Como muestra se tuvo a 384 participantes del personal de salud masculinos y femeninos, determinado con fórmula para muestra infinita, asumiendo un nivel del 95% con un nivel de error del 5% y una proporción de ocurrencia del 50% ($p=50%$ y $q=50%$).

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, puesto que, se requirió de la disposición del personal de salud seleccionado, para participar de este estudio (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica para el recojo de información, se empleó la encuesta; la cual presenta un sistema de preguntas y respuestas práctico y sencillo en su aplicación, de modo que los resultados obtenidos serán efectivos y organizados (López y Fachelli, 2015).

Los instrumentos que se aplicaron para esta investigación fueron:

Escala De Estrés Laboral OIT-OMS, la cual tiene como autores a Ivancevich & Matteson en (1989, citada por Suarez, 2013). Respecto a las adaptaciones, tenemos a Medina, Preciado y Panda (2007) en México, seguida de la adaptación peruana realizada por Suarez (2013). Este cuestionario tiene como fin detectar el estrés laboral y predecir las fuentes de riesgos psicosociales. El tipo de aplicación es individual o grupal, y su duración es 15 minutos aproximadamente. Así mismo, está dirigido a personas mayores de 18 años que laboren. La escala está conformada por 25 ítems con 7 opciones para contestar: 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). En cuanto a la validez basada en el estudio mexicano, se obtuvo una validez de constructo (KMO es de 0,915). En cuanto al estudio peruano, muestra una validez de contenido por criterio de jueces, obteniendo un resultado menor al 0,05, constatando la conformidad de los expertos; del mismo modo presenta una validez de constructo (KMO es de 0,953). Respecto a la confiabilidad mexicana, se realizó a través del método de Alpha de Cronbach obteniendo un (0.921), al igual que la peruana realizada con el mismo método, obteniendo como resultado (0,966), ubicando ambos resultados en un nivel muy alto de confiabilidad.

El cuestionario de agresividad, fue creado por Arnold Buss y Mark Perry en 1992. Respecto a las adaptaciones, tenemos a Matalinares et al. (2012) y a Gonzales (2017) en Perú. El uso es de carácter individual o grupal, con una duración de 15 minutos. Este cuestionario tiene como fin evaluar niveles de agresividad. El tipo de aplicación es individual o colectiva, y su duración es 15 minutos aproximadamente. Así mismo, está dirigido a adolescentes y adultos. Este cuestionario está distribuido 29 ítems con 5 alternativas de solución: 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). En cuanto a la validez y confiabilidad, basada en ambas adaptaciones mencionadas anteriormente, se obtuvo una validez de contenido por criterio

de jueces, obteniendo un resultado menor al 0,05, constatando la conformidad de los expertos. Respecto a la confiabilidad del primer estudio, se realizó a través del método de Alpha de Cronbach obteniendo un (0,836), mientras que, en el segundo estudio realizado con el mismo método, se obtuvo (0,864), ubicando ambos resultados en un nivel muy alto de confiabilidad.

Por otra parte, para efectos del estudio, se realizó una prueba piloto en una muestra total de 75 personas, no pertenecientes al área de salud, teniendo como condiciones, residir en la ciudad de Chiclayo, encontrarse laborando hace 1 mes como mínimo y ser mayores de 19 años. Como resultados, referente a la escala de Estrés Laboral, se obtuvo una validez por KMO y Bartlett de (0,915), y una confiabilidad por Alpha de Cronbach de (0,947), ubicándolo en un nivel muy alto de confiabilidad; asimismo, en cuanto al cuestionario de Agresividad, se obtuvo una validez por KMO y Bartlett de (0,840), y una confiabilidad por Alpha de Cronbach de (0,940), ubicándolo en un nivel muy alto de confiabilidad. (Ver Anexo: 2)

3.5. Procedimiento

Para el presente estudio, se encontró un vacío en cuanto a la problemática del estrés laboral y la agresividad, por lo cual se plantearon objetivos e hipótesis. Luego, se procedió a realizar una prueba piloto, con el fin de determinar la confiabilidad y validez de los cuestionarios previamente establecidos. Este fue aplicado de manera virtual (Google Forms) y al obtener sus resultados, se pudo comprobar tanto su validez como confiabilidad. Seguidamente, se aplicó el estudio final encuestando a la muestra determinada, y se prosiguió realizando la base de datos de la misma. Así mismo, en cada formulario, se consignó el consentimiento informado, con el que cada participante aceptó ser parte del estudio, bajo las consignas estipuladas.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos, fueron presentados según los objetivos planteados en esta investigación. Así mismo, se mostraron mediante tablas y/o figuras en relación a los análisis correspondientes, teniendo en cuenta datos de frecuencia, porcentaje, media y mediana.

En cuanto al recojo de datos de la prueba piloto y de la aplicación final de los instrumentos, se utilizó el Programa Microsoft Excel, y para determinar la consistencia interna se utilizó el método de Alfa de Cronbach a través del programa SPSS. Para la base de datos obtenida de la aplicación de los instrumentos, se utilizó el Programa Microsoft Excel 2016, y para determinar la consistencia interna se hizo uso del programa SPSS. Del mismo modo, para comprobar la normalidad, se empleó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la cual determinó datos no normales ($p < 0.05$), indicando el uso de estadísticos no paramétricos para la constatación de la hipótesis, por consiguiente se utilizó el estadístico Rho Spearman para determinar la relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Conforme a la American Psychological Association [APA, 2010] y el Código de ética del psicólogo peruano (2017), se consideraron los siguientes aspectos:

Principio de beneficencia y no maleficencia, el profesional de psicología, debe procurar y preservar la integridad humana. Según el artículo 25 del colegio de psicólogos del Perú, señalan que, dentro de un estudio científico de psicología, es imprescindible incluir objetivos en favor de la población de estudio.

Principio de Responsabilidad, el psicólogo tiene el deber de asumir los compromisos profesionales y científicos, tanto con la investigación como con la población de estudio. En el artículo 52 del colegio de psicólogos del Perú, se hace mención sobre el compromiso del psicólogo, en potenciar sus habilidades en investigación y ejecutarlas al iniciar un estudio.

Consentimiento informado. Según el artículo 24 del código de ética del psicólogo peruano, el psicólogo, tiene el deber de informar al participante, las implicancias del estudio del cual será parte y obtener su consentimiento.

Confidencialidad, el psicólogo debe ser cauteloso con la información que obtiene de cada participante. En el artículo 57 del código de ética del psicólogo peruano, resalta el deber de reservar los datos personales de los participantes, los cuales podrán ser expuestos solo con su autorización.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. *Relación entre estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo*

			Agresividad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	.357**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

** Correlación altamente significativa ($p < 0.01$)

En la tabla 1 podemos observar la relación positiva y altamente significativa entre las variables estrés laboral y agresividad en el personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo, así mismo cuenta con un coeficiente de correlación de 0.357

Tabla 2. Niveles de estrés laboral en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	66	17.2
MEDIO	210	54.6
ALTO	108	28.2
Total	384	100.0

En la tabla 2 observamos los niveles de estrés laboral en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo, obteniendo como resultado que el 54.6% de los encuestados se ubican en un nivel medio de estrés laboral, así mismo el 28.2% se encuentra en un nivel alto, mientras que el 17.2% en un nivel bajo.

Tabla 3. *Niveles de agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	165	42.8
MEDIO	219	57.2
ALTO	0	0.0
Total	384	100.0

En la tabla 3 observamos los niveles de agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo, teniendo como resultado que el 57.2% de los encuestados se ubican en un nivel medio de estrés laboral, así mismo el 42.8% se encuentra en un nivel alto mientras que el 0.0% en un nivel bajo

Tabla 4. *Relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo*

		Agresividad Física	Agresividad Verbal	Ira	Hostilidad
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.264**	.491**	.351**	.112*
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.028
Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	.316**	.436**	.371**	.288**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	.519**	.561**	.492**	.307**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
Tecnología	Coeficiente de correlación	.340**	.573**	.481**	.175**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.001
Influencia Del Líder	Coeficiente de correlación	.221**	.495**	.355**	-0.004
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.943
Falta De Cohesión	Coeficiente de correlación	.280**	.519**	.378**	.138**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.007
Respaldo Del Grupo	Coeficiente de correlación	.293**	.545**	.419**	0.079
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.121

N

384

**Correlación altamente significativa ($p < 0.01$)

En la tabla 4 podemos observar la relación positiva y altamente significativa entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de agresividad en el personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo, así mismo, el coeficiente de correlación de estas oscila entre los valores de 0.239 y 0.519

Tabla 5. *Relación entre estrés laboral y agresividad, según profesión, en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo*

	Estrés Laboral y Agresividad en Enfermeros/as	Estrés Laboral Agresividad en Doctores/as	Estrés Laboral y Agresividad en Técnicas/as de Enfermería
Coefficiente de correlación	.295**	0.079	.772**
Sig. (bilateral)	0.000	0.383	0.000
N	182	123	79

**Correlación altamente significativa ($p < 0.01$)

En la tabla 5 observamos la existente relación positiva y altamente significativa entre las variables estrés laboral y agresividad en enfermeras y técnicos de enfermería del personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo, presentando un coeficiente de correlación de 0.295 y 0.772 respectivamente. Por otro lado, no existe relación entre las variables Estrés laboral y agresividad en los médicos del personal de salud.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó establecer la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo. En relación con ello se observó una relación positiva altamente significativa entre las variables ($p < 0.01$); esto es comparable con lo descrito por García (2017) quien investigó la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar, encontrando que existe una relación directa y significativa entre las variables, concluyendo con ello que, mientras más frecuente sea el estrés laboral, mayor será la agresividad. De igual forma, Gonzales (2017) estudió la relación entre el síndrome de Burnout y la agresividad en efectivos policiales, encontró que existe una relación significativa ambas variables. Por otro lado, Manya y Obeso (2020) investigaron el síndrome de Burnout y agresividad en efectivos policiales en donde se halló una relación directa y positiva entre ambas variables. De acuerdo con la OMS (2008) el estrés laboral es definido como una respuesta psicológica, cognitiva y comportamental que nace a partir de estímulos agobiantes y excesiva presión que surgen dentro del entorno laboral, así mismo French y Kahn (1962) mencionan que el estrés se origina a partir de las experiencias personales que el ser humano atraviesa. Por otro lado, Myers (2005) define a la agresividad como una conducta física o verbal que busca dañar a la persona ya sea de manera intencionada o como forma de representar otro propósito. Dólar et al. (1939) señalan que el agente fundamental para generar la agresión es la frustración y, de acuerdo con ello, podemos decir que ante la insatisfacción frente a alguna situación adversa, pueden generarse la agresividad más aún si aquella situación se relaciona con otro individuo. Según lo antes mencionado, se puede evidenciar que las reacciones generadoras de daño, sea físico o verbal hacia otro individuo, están relacionadas al bajo control de la frustración, causada por estímulos agobiantes que nacen dentro del entorno laboral, tanto por las relaciones entre los mismos compañeros de trabajo, como por las situaciones adversas ocurridas dentro de esta. Se debe hacer especial énfasis en lo encontrado pues se ha podido evidenciar como en las organizaciones dirigidas por el estado tales como la policía y el ejército se

encuentran una relación entre estas variables, así como en los organismos de salud tal y como se manifiesta en esta investigación.

La investigación además se planteó como objetivo determinar los niveles de estrés laboral en el personal de salud del área Covid, en donde se obtuvo que, el 54.6% de los participantes presentan un nivel medio de estrés laboral, así mismo el 28.2% presentan un nivel alto mientras que el 17.2% en un nivel bajo. Estos resultados se asemejan a los de Velásquez y Román (2019) quienes, en su investigación sobre la influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería, encontraron que, el 75.0% de estos manifiestan sentir estrés siempre, mientras que el 21.0% casi siempre, lo cual generó que el 16% de todos ellos desarrollen comportamientos agresivos dentro de su entorno sociofamiliar. Así mismo, Martín et al. (2019) en su estudio sobre el estrés laboral en prestadores de servicio social de enfermería se observaron que el 52.0% de los prestadores de servicio social de enfermería, presentaron síntomas de estrés y de estos mismos el 44.0% han manifestado un aumento en su agresividad e irritabilidad. Por último, Monterrosa et al (2020) quien buscó determinar la presencia del estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid-19 en médicos colombianos mencionando en su investigación que 7 de cada 10 médicos presentan sintomatología de estrés laboral. Para Slipack (1996) existen 2 tipos de estrés laboral. La primera se caracteriza por presentarse de manera casual y transitoria teniendo una durabilidad muy corta y está ligada a la extinción o regulación del factor estresor; mientras que el segundo se presenta como un estrés de tipo crónico, es decir, la presencia de este estrés suele ser más persistente y atenta directamente a la salud del individuo. Los resultados encontrados ponen en evidencia que la mayoría de los evaluados presentan ciertos factores o indicios de estrés laboral que, si bien, no se encuentran dentro de un nivel alto, deben ser monitoreados para que esto, no les generen graves problemas en el futuro.

Del mismo modo, se buscó hallar los niveles de agresividad en el personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, determinando así que el 57.2% de los encuestados se encuentran ubicados en un nivel medio, por otro lado, encontramos que el 42.8% se encuentra en un nivel bajo y el 0.0% en un

nivel alto. Lo encontrado es comparable a lo descrito por Martín et al. (2019) mencionando en su estudio que el 44% de los prestadores de servicio social de enfermería presentan niveles de agresividad significativa; así mismo estos resultados se contrastan con la investigación de Velásquez y Román (2019) concluyendo que el 16% del personal de enfermería desarrollan un comportamiento agresivo en sus hogares. De acuerdo con Buss (1986) la agresividad es aquella reacción que yace en los esquemas mentales y conductuales tales como los impulsos manifestados frente a algún incentivo el cual puede o no ser determinante para generar una conducta agresiva pues pueden existir conductas o características intrínsecas del ser humano. Así también, Bandura y Ribes (1975) mencionan que el ser humano puede aprender mediante la observación y es de este modo que pueden existir diversas causas generadoras de agresividad como por ejemplo la influencia familiar, social o cultural. De esto se puede dilucidar, que la agresividad surge como un conjunto de reacciones emergidas por estímulos estresores agobiantes, vivenciados por el individuo. Tal es así, que datos como estos, ponen en evidencia la realidad latente del personal de salud, quienes se encuentran inmersos en diversas situaciones, las cuales, debido a un cúmulo de factores, conllevan a que estos manifiesten con agresividad sus acciones, afectando tanto su entorno laboral, como su vida diaria, ya que, en muchas oportunidades, estas acciones también afectan su vida familiar y círculos sociales cercanos.

En otro aspecto, sobre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de agresividad en el personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, se encontró una relación positiva y altamente significativa entre la mayor parte de las dimensiones; sin embargo, entre la dimensión de tecnología y la dimensión hostilidad, así como entre la dimensión respaldo del grupo y la dimensión hostilidad no existe correlación alguna. Este resultado es comparable con lo encontrado por García (2017) quien investigó sobre el estrés laboral y la agresividad en 150 militares en donde encontraron una correlación significativa entre las dimensiones de agresividad y la variable estrés laboral. Así mismo Gonzales (2017) manifiesta en su investigación sobre el síndrome de burnout y la agresividad en efectivos policiales, que existe relación altamente significativa

entre las dimensiones de ambas variables. De acuerdo con la OIT (2012) el estrés laboral presenta 7 dimensiones las cuales se pueden dividir en clima organizacional, referente al espacio en donde los mismos trabajadores desarrollan sus actividades labores; estructura organizacional, la cual se basa en la jerarquía que mantienen los trabajadores; Territorio organizacional, se sustenta en el valor que se le da al ambiente de trabajo; Tecnología, relacionado al conocimiento y desempeño tecnológico del trabajador; influencia del líder; direccionado al modo en el que el líder dirige al grupo; falta de cohesión, basada en la falta de adherencia y vinculación entre los integrantes del grupo de trabajo y respaldo del grupo, referente a la percepción del individuo. Por otro lado, Buss y Perry (1996) menciona que la agresividad está compuesta por 4 factores compuestos por: agresión física, ejercida a través de golpes; agresión verbal, manifestada mediante insultos y amedrentamientos; ira, relacionado con las emociones y hostilidad, relacionadas con las actitudes defensivas y de desconfianza provocada hacia otras personas. De esto, se puede afirmar, que existe una clara relación entre las dimensiones de las dos variables, exceptuando la relación entre la dimensión tecnología, respaldo del grupo y hostilidad; esto puede entenderse que la forma en la que el jefe dirige a su grupo de trabajo y; el que el equipo de trabajo se respalde entre sí, no signifiquen respuestas defensivas y de desconfianza por parte del individuo. Cabe señalar la necesidad de poder ahondar aún más con respecto a esta problemática dentro de nuestra localidad.

Por último, el presente estudio tuvo a bien investigar la relación entre estrés laboral y agresividad según su ocupación en el personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, donde se halló una relación positiva y altamente significativa de las variables estrés laboral y agresividad en enfermeros y técnicos de enfermería del personal de salud Covid, sin embargo, también se pudo observar la inexistente relación entre las variables ya mencionadas en los médicos de esta misma área de salud. Demostrando con ello que estos últimos no evidencian ser afectados de manera significativa por ambas variables. Esto concuerda con el estudio de Lima et al. (2020) los cuales mencionan que el 71.5% de los sanitarios manifiestan sintomatologías de estrés, concluyendo que el personal sanitario que labora en el área Covid, se encuentra inmerso y vulnerable

ante las situaciones de angustia y estrés que este trabajo conlleva. Del mismo modo, Martín et al. (2019) y Velásquez y Román (2019) concluyeron que dicha población de enfermería presenta altos índices de estrés laboral así como altos índices de irritabilidad y agresión. Silva (2017) mencionan que, los efectos recaen en la persona, ante las presiones laborales que sobrepasan las habilidades del individuo y las exigencias de resultados eficaces durante situaciones adversas; así mismo Alcalde (2010) menciona que el estrés laboral puede ser considerado como un problema de salud mundial pues esta provoca afecciones fisiológicas y emocionales que pueden ser motivo de enfermedad. Como podemos observar en las profesiones antes mencionadas, la mayor parte del personal de enfermería se encuentra sumido en esta problemática. Esto, presuntamente generado por mantener un mayor contacto con el paciente y las demandas de sus actividades laborales, las cuales se acentúan durante la coyuntura actual. Sin embargo, debemos acotar que en nuestro país y, sobre todo, en nuestra región, no existen actualmente investigaciones de esta índole, que además puedan respaldar los resultados encontrados en el personal médico (doctores) con respecto a la problemática estudiada.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones más importantes de la presente investigación científica, en el personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo, estas son:

1. Existe relación positiva altamente significativa entre estrés laboral y agresividad ($p < 0.05$).
2. El 54.6% de los participantes, presentan nivel medio de estrés laboral; así mismo, el 28,2%, muestra un nivel alto y el 17.2% nivel bajo.
3. 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.
4. Existe relación positiva altamente significativa entre las dimensiones Clima organizacional, Estructura Organizacional, territorio organizacional, influencia y falta de cohesión; y las dimensiones agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad. ($p < 0.01$)
5. Existe relación altamente significativa entre influencia del líder y respaldo del grupo con las dimensiones agresividad física, agresividad verbal e ira ($p < 0.01$)
6. No existe relación entre las dimensiones influencia del líder y respaldo del grupo con la dimensión hostilidad ($p > 0.05$)
7. Existe relación altamente significativa entre estrés laboral y agresividad en enfermeros y técnicos de enfermería pues el Sig. Bilateral (p) es de 0.00 ($p < 0.05$).
8. No existe relación entre estrés laboral y agresividad en médicos ($p > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

El análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, merecen las siguientes recomendaciones:

Remitir al personal de salud del área Covid de la provincia de Chiclayo y, a la Dirección Regional de Salud (GERESA); los hallazgos del estudio, para que conozcan su importancia y puedan ser incorporados en políticas específicas en el sector salud.

Se recomienda evaluar e intervenir individualmente, a los trabajadores que presenten conductas agresivas, o niveles altos de estrés laboral, puesto que; ellos se encuentran propensos a desarrollar problemas psicológicos de mayor significancia, y afectar sus relaciones tanto laborales como interpersonales.

A la vez, crear y aplicar un programa de prevención y promoción, para disminuir el estrés laboral en los trabajadores que se encuentran en nivel medio y bajo; con el fin de evitar que éste ascienda de nivel, pues considerando el contexto pandémico actual, resulta alarmante que dichos niveles medios, tal como pueden bajar, puedan subir, generando mayores consecuencias para esta población vulnerable. Dicho programa, puede basarse en el enfoque cognitivo conductual, y emplear técnicas como la psicoeducación (con el fin de sensibilizar al trabajador), reestructuración cognitiva (desmontaje de ideas irracionales), 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.

Del mismo modo se insta a replicar esta investigación en otras regiones de nuestro país con la finalidad de conocer más a fondo las situaciones de estrés laboral y agresividad presentes en el personal de salud.

Finalmente, se les sugiere a cada trabajador, que de manera individual preste especial atención a los síntomas del estrés laboral, y en caso de requerir ayuda especializada, pueda recurrir a ella en beneficio de su salud tanto física como mental.

REFERENCIAS

- Alcalde (2010). *Estrés Laboral: Informe Técnico Sobre Estrés En El Lugar De Trabajo*. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_es_tres_laboral_informe_pslt.pdf
- APA (2010). Universidad de Buenos Aires. <http://www.psicologia.unam.mx/>
- Bandura, A. y Ribes, E. (1975). *Modificación de Conducta. Análisis de la agresión y la delincuencia*. México: Trillas.
- Bravo, M., Zurriaga, R., Peiró, J. y González, P. (1993). *Un Modelo Causal Sobre Los Antecedentes Y Consecuentes Del Estrés De Rol En Profesionales De La Salud*. *Revista de Psicología de la Salud*, 5(1) https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/97155/1/RevPsicolSalud_5_1_02.pdf
- Buss, A. (1986). *Social behavior and personality (Psychology Revivals)*. New Jersey: United State: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Buss, A. y Perry, M. (1996). *The aggression Questionnaire*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452-459.
- Cárdenas (2020). *Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional del Ecuador]*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4087/1/T-UIDE-2301.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>

- Dollard, J. Doob, L. Miller, N. Mowrer, O. y Sears, R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Press.
- FLASS Y ALPS (2020). *Afrontamiento Psicológico del Covid 19, Documento Consenso*. https://sochimes.cl/Consenso_COVID-19.pdf
- Freire M. (2011). *El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores*. En Gómez (2011, 10 de agosto), Diario La Voz de Galicia. https://www.lavozdegalicia.es/noticia/santiago/2011/08/10/estres-amenaza-salud-cinco-trabajadores/0003_201108S10C3991.htm
- French, J. y Khan, R. (1962). *A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health*. Journal of Social Issues, 18, 1-47.
- García M. y Gil M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Persona, (19),11-30. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1471/147149810001/html/index.html>
- García, A. (2017). *Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3261/Garcia_V_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, A. (2017). *Síndrome de burnout y agresividad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarias del distrito de Comas, Lima 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3267/Gonzales_FAY.pdf?sequence=1
- Gonzalez, J. (2016). *Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58824>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw – Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP, (20 de marzo Del 2020). *Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19*. *Chinese Journal of Occupational Health and Occupational Diseases*. <http://rs.yiigle.com/yufabiao/1183760.htm>
- ILO (2012). *Stress prevention at work checkpoints*. Geneva. <https://n9.cl/ms8e>
- ILO (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. Ginebra: OIT. [https://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang--en/index.htm#:~:text=A%202016%2C%20ILO%20publication%20titled,are%20not%20matched%20with%20the](https://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang-en/index.htm#:~:text=A%202016%2C%20ILO%20publication%20titled,are%20not%20matched%20with%20the)
- Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al (2020). *The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus*. *Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):e14. » [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(20\)30047-x](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(20)30047-x). <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2215-0366%2820%2930047-X>
- Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. *Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019*. *JAMA Netw Open*. 2020;3(3): e203976. »<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>. <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>
- Lima C, Carvalho PMM, Lima I, Nunes J, Saraiva JS, de Souza RI, et al. *The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease)*. *Psychiatry Res*. 2020;287:112915. » <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112915>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165178120305163>
- López, P y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Campus de la UAB. Ed: 1.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa_a2016_cap1-2.pdf

Malvárez, S. y Castrillón, M. (2005). *Panorama of the work force in nursing in Latin America. Journal of occupational health of the Pan American Health Organization.* <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/pah-250538?lang=en>

Manya, L. y Obeso, G. (2020). *Síndrome de Burnout y agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín, M., Valenzuela, J., Lizalde, A., Escobedo, C., Delgado, M. (2019). *Estrés Laboral En Prestadores De Servicio Social De Enfermería En Hospitales De Michoacán.* Praxis Investigativa ReDIE: Revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos. ISSN-e 2007-5111, Vol. 12, N. 22, 2020, págs. 46-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378870>

Martínez, J. & Huatuco, A. (2020). *Factores Que Intervienen En El Estrés Laboral En El Personal De Enfermería Del Centro Quirúrgico-Hospital Militar Central.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%20ALEJANDRA.pdf>

Matalinares M., Yaringaño, J., Uceda J., Fernández E., Huari Y., Campos A. y Villavicencio N. (2012). *Estudio psicométrico de la versión española del cuestionario de agresión de Buss y Perry.* Revista Investigación en Psicología, 15 (1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i1.3674>.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3674/2947>

- Mateo, P. (2015). *Control de estrés laboral*. Fundación Confemental. (2°, ed.)
- Medina, S., Preciado, M., y Pando, M. (2007). *Adaptación De La Escala De Estrés Laboral Organizacional Para Trabajadores Mexicanos*. *RESPYN Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4).
<http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- MINSA (2020). *Cuidado De La Salud Mental Del Personal De La Salud En El Contexto Del Covid – 19. Guía técnica*.
http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/04/1087682/gt_salud_mental_covid.pdf
- Monterrosa A., Dávila R., Mejía A., Contreras J., Mercado, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>.
<https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Myers, D. (2005). *Psicología social*. (8.a ed.). McGraw – Hill.
- Otzen, T, y Manterola, Carlos. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. *Int. J. Morphol.*,35(1):227-232, 2017.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Programa Nacional AURORA (2020). *Cartilla Estadística 16 De Marzo Al 30 De Setiembre 2020 Estado De Emergencia Nacional - N° 06 - 2020*. Cifras de Violencia (durante aislamiento social). Portal estadístico. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/aurora>
- Quirce, C. (1976). *Una Teoría sobre el estrés*. *Revista de las ciencias sociales*.
<https://revistacienciassociales.ucr.ac.cr/images/revistas/12/quirce.pdf>
- Selye, H. (1936). *Stress without distress*. United States, New York: Lippencott and Crowell Publishers.

- Silva, G. (2017). *Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia. Lima – Perú.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14463/Silva_AGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Slipack, O. (1996). *Tipos de estrés laboral.* Argentina: Alcmeon
- Suárez, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contacto Center de Lima.* *Revista PsiqueMag.* Vol. 2 N° 1, pp. 33 -50.
- Ugarte P. (2019). *Empresas sanas, trabajadores saludables.* *Info Capital Humano.* <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/empresas-sanas-trabajadores-saludables/>
- Velásquez, J. y Román, E. (2019). *Influencia Del Estrés Laboral En El Ambiente Familiar Del Personal De Enfermería.* *Revista científica multidisciplinaria MIKARIMIN.* <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716>
- Wang H, Wang G, Liu Z, Hu S. (2020). *Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019.* *JAMA Network Open.* 2020;3(3): e203976.
<https://es.jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>
- WHO (2003). *Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting workers' health ; serie N°3.* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42625>
- WHO (2008). *Raising awareness of stress at work in developing countries : advice to employers and worker representatives. Protecting workers' health ; serie N°6.* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42956>

WHO (2010). *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*.
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Zabalegui, A. (2003). *Los conflictos de trabajo por el estrés y su influencia en el entorno familiar*. *Revista colombiana de salud*. Editorial Emicet. Medellín Colombia.

ANEXOS

Anexo 01: Declaratoria de Autenticidad del Autor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JANYRA GRIMANEZA ODAR PADILLA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "ESTRÉS LABORAL Y AGRESIVIDAD EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA COVID DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Nombres y Apellidos	Firma
JANYRA GRIMANEZA ODAR PADILLA DNI: 70773951 ORCID: 0000-0001-9238-773X	Firmado digitalmente por : ODARP el 09-08-2021 18:49:04

Código documento Trilce: TRI - 0179790



Anexo 02: Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, IDROGO CABRERA MARY CLEOFE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y AGRESIVIDAD EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA COVID DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO", cuyo autor es ODAR PADILLA JANYRA GRIMANEZA , constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHICLAYO, 09 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
IDROGO CABRERA MARY CLEOFE DNI: 43318678 ORCID: 0000-0002-3671-975X	Firmado digitalmente por :MCIDROGO el 09-08-2021 18:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0179789



Anexo 03: Operacionalización de Variables

VARIABLE(S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	La OMS (2008) define al estrés laboral, como las respuestas tanto psicológicas, como cognoscitivas y comportamentales, a causa de estímulos considerablemente agobiantes y la excesiva presión en relación al entorno laboral	Puntajes obtenidos en la escala de estrés laboral.	Clima Organizacional	- Metas y misión de la empresa. - Políticas generales de la empresa.	1, 10, 11, 20	Intervalo
			Estructura Organizacional	- Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos - Respeto hacia los jefes y trabajadores.	2, 12, 16, 24	
			Territorio Organizacional	- Privacidad de trabajo. - Calidad del ambiente de trabajo. - Condiciones del mobiliario para trabajo.	3, 15, 22	
			Tecnología	- Tecnología adecuada. - Disposición de equipos y recursos materiales.	4, 14, 25	
			Influencia del Líder	Trato jefe - subordinados.	5, 6, 13, 17	

				- Liderazgo del jefe. Personalidad, Receptividad del jefe.		
			Falta de Cohesión	- Falta de trabajo en equipo. Falta de compromiso. Presión en equipo.	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del Grupo	- Trabajo en equipo. - Apoyo grupal.	8, 19, 23	
Agresividad	Buss (1986) sostiene que es una reacción que causa algún tipo de daño a otra persona.	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 04: Escala de Estrés Laboral

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.								

Anexo 05: 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 enoja 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					

Anexo 06: Fórmula de la muestra infinita

CONSIDERANDO EL UNIVERSO INFINITO

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
e = Error de estimación máximo aceptado
n = Tamaño de la muestra

INGRESO DE DATOS

Z =	1.96
p =	50%
q =	50%
e =	5%

95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81
94%	1.89

TAMAÑO DE MUESTRA

n =	384.16
-----	--------



Anexo 07: Validez y confiabilidad de los instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

1. CONFIABILIDAD GENERAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	25

2. CONFIABILIDAD POR DIMENSIÓN

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0.744	4
Estructura Organizacional	0.691	4
Territorio Organizacional	0.705	3
Tecnología	0.688	3
Influencia del Líder	0.801	4
Falta de Cohesión	0.748	4
Respaldo del Grupo	0.782	3

3. VALIDEZ GENERAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.915
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	426.383
	gl	21
	Sig.	0.000

Nota. Validez por constructo por análisis factorial

4. BAREMOS

		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo grupo	Total
N	Válido	75	75	75	75	75	75	75	75
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Desv. Desviación		5.055	4.869	3.832	4.020	5.836	5.137	4.334	25.054
Percentiles	10	6.00	7.00	4.00	5.60	7.00	7.60	5.00	39.40
	20	9.00	8.20	6.00	7.00	9.20	10.00	7.00	54.60
	25	10.00	11.00	6.00	8.00	11.00	11.00	7.00	58.00
	30	11.00	12.00	6.00	9.00	11.00	12.00	8.80	64.60
	40	12.40	12.40	7.00	10.00	12.00	13.00	10.00	72.40
	50	14.00	15.00	9.00	11.00	15.00	14.00	11.00	78.00
	60	15.00	16.00	10.00	12.00	16.00	16.00	12.00	86.20
	70	17.00	17.00	12.00	13.20	19.00	18.00	14.00	92.20
	75	17.00	17.00	13.00	14.00	20.00	18.00	14.00	96.00
	80	18.00	18.00	13.00	14.80	20.80	19.00	15.00	101.00
90	21.00	20.00	14.40	16.00	22.00	21.40	17.00	108.40	

5. CATEGORIZACION O NIVELES

	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
Clima Organizacional	4 al 12	13 al 21	22 al 28
Estructura Organizacional	4 al 12	13 al 21	22 al 28
Territorio Organizacional	3 al 9	10 al 16	17 al 21
Tecnología	3 al 9	10 al 16	17 al 21
Influencia del Líder	4 al 12	13 al 21	22 al 28
Falta de Cohesión	4 al 12	13 al 21	22 al 28
Respaldo del Grupo	3 al 9	10 al 16	17 al 21
TOTAL	25 al 75	76 al 126	127 al 175

ESCALA DE AGRESIVIDAD

1. CONFIABILIDAD GENERAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	29

2. CONFIABILIDAD POR DIMENSIÓN

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Agresión Física	.828	9
Agresión Verbal	.793	5
Ira	.765	7
Hostilidad	.864	8

3. VALIDEZ GENERAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.840
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	204.643
	gl	6
	Sig.	.000

Nota. Validez por constructo por análisis factorial

4. BAREMOS

		Agresión Física	Agresión verbal	Ira	Hostilidad	TOTAL
N	Válido	75	75	75	75	75
	Perdidos	0	0	0	0	0
Desv. Desviación		6.985	4.353	5.358	7.007	21.215
Percentiles	10	10.60	5.60	11.00	10.00	42.00
	20	12.20	8.00	13.20	11.20	49.40
	25	13.00	8.00	14.00	14.00	52.00
	30	14.00	9.00	14.80	15.00	53.80
	40	16.00	10.00	16.00	16.00	57.00
	50	17.00	11.00	18.00	17.00	62.00
	60	19.60	12.60	18.60	20.60	70.60
	70	22.00	14.00	21.00	24.00	80.20
	75	24.00	14.00	21.00	24.00	84.00
	80	25.00	15.00	22.00	24.80	89.80
90	29.00	19.00	26.00	28.40	98.00	

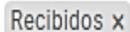
5. CATEGORIZACION O NIVELES

	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
Agresión Física	8 al 18	19 al 29	30 al 40
Agresión verbal	5 al 11	12 al 18	19 al 25
Ira	7 al 16	17 al 26	27 al 35
Hostilidad	8 al 18	19 al 29	30 al 40
TOTAL	29 al 67	68 al 106	107 al 145

Anexo 08: Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Escala de estrés laboral	0.067	383	0.000
Escala de agresividad	0.135	383	0.000

Anexo 09: Solicitud de Permiso para el uso de la Adaptación Peruana de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Autora: Ángela Suarez Tuñanñaña.

SOLICITO PERMISO PARA EL USO DE SU ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO OIT-OMS    

 **JANYRA GRIMANEZA ODAR PADILLA** 30 oct. 2020 16:12 (hace 8 días) 
Buenas noches estimada Mg. Ángela Suárez Tuñanñaña. El motivo del presente e-mal, es para poder solicitarle el permiso para el uso de su adaptación de l...

 **Angela Suarez** 2 nov. 2020 20:56 (hace 5 días) 
Buenas noches Janyra, Si claro cuenta con mi autorización para utilizar la prueba que adapte de Estrés Laboral de la OIT - OMS. Me comentas si necesitas ...

 **JANYRA GRIMANEZA ODAR PADILLA** <odarp@ucvvirtual.edu.pe> 20:52 (hace 23 minutos)   
para Angela ▾

Muchas gracias por su colaboración, y no se si sería mucha molestia pedirle, si usted tuviese el manual con las dimensiones e indicadores del Test de la OIT-OMS.
Le agradezco de antemano,
Saludos y Bendiciones.



Anexo 10: Solicitud de Permiso para el uso de la adaptación Peruana del Cuestionario de Agresividad de Buss y Perry.

Autora: María Matalinares Calvet.

RE: SOLICITO PERMISO PARA EL USO DE SU ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO BUSS Y PERRY

ⓘ Respondió el Vie 30/10/2020 15:32.

 maria luisa matalinares Calvet <maria_luisa93@hotmail.com>
Vie 30/10/2020 08:30
Para: Usted

Janyra puede hacer uso del instrumento haz las citas correspondientes.
Buenas salud

Mar??a Luisa Matalinares Calvet
0511 - 940245338 (RPC CLARO)
0511 - 6226742 (casa)

Invitaci??n para visualizar la REVISTA DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA

Haz un clic aqu??, en cualquiera de las siguientes direcciones virtuales y disfruta de la investigaci??n psicol??gica promovida en San Marcos,
Decana de Am??rica.

SISBI UNMSM
<http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/publicaciones2.htm>

Anexo 11: Consentimiento Informado

ESTRÉS LABORAL Y AGRESIVIDAD EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA COVID DE LA REGIÓN DE LAMBAYEQUE

Estimado participante:

El presente consentimiento tiene como finalidad informar acerca de las características del proceso de esta investigación y su rol con respecto a la misma.

La responsable de la investigación es la tesisista Janyra Odar Padilla de la escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Filial Chiclayo

El propósito de este estudio investigativo, es poder determinar la relación que existe entre Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo.

Para formar parte del estudio es Indispensable:

- . TENER ENTRE 19 Y 60 AÑOS DE EDAD
- . ENCONTRARSE TRABAJANDO POR UN PERIODO MÍNIMO DE 1 MES, HASTA LA ACTUALIDAD
- . PERTENECER AL ÁREA COVID
- . SER PARTE DEL PERSONAL DE MEDICINA, ENFERMERÍA O TÉCNICOS EN ENFERMERÍA.
- . RESIDIR EN LA REGIÓN DE LAMBAYEQUE

En caso de que acceda a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario, el cual le tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio, es totalmente voluntaria, por lo que puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique de ninguna manera. Así mismo, la información que se obtenga, será estrictamente confidencial y se utilizará con fines académicos. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas, usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimos. Así mismo, ninguno de los instrumentos perjudicará su integridad, ni causará daño alguno.

Si en caso presenta alguna duda respecto a las preguntas, puede comunicarse a través del correo electrónico: odarp@ucvvirtual.edu.pe

¡Muchas gracias por su participación!

Estoy de acuerdo con todo lo anteriormente planteado. *

Sí, acepto