

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO,
CHINCHA -2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

CANELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY

MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

CHINCHA – PERÚ

2023

ASESOR

DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8776-7527

TESISTAS

CANELA CONTRERAS, MILAGROS ARACELLY
ORCID: 0000-0003-4129-0326
MEDINA ARAPA, YANELLY CRISTINA
ORCID: 0000-0001-5736-1438

LÍNEA DE INVESTIGACION
PSICOLOGÍA - PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AGRADECIMIENTO

En la presente investigación, debemos agradecer a la providencia, al universo y a Dios, por permitirnos llegar hasta este momento y concluir nuestros superiores.

A la Universidad Privada San Juan Bautista, por haber sido nuestra casa de estudios durante estos años y formar parte de nuestro proceso para convertirnos en profesionales.

También nos gustaría agradecer a los profesores que nos ha acompañado a lo largo de nuestra carrera, porque gracias a sus valiosos conocimientos han sido claves en nuestra formación como profesionales.

Finalmente tenemos que agradecer a nuestro asesor, por el aporte de sus conocimientos y sus métodos de enseñanza, que nos han permitido despertar el interés por la investigación y nos ayudarán en futuras investigaciones.

DEDICATORIA:

Este trabajo será dedicado a nuestras familias, que nos han apoyado y motivado a seguir cumpliendo cada una de nuestras metas.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como **Objetivo:** Determinar el nivel de relación que existe entre los Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022. **Metodología:** La investigación responde al enfoque cuantitativo de tipo aplicada y con diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se ejecutó con una población de 200 docentes, se tomó de muestra a 132 docentes, a la misma que se le empleó dos instrumentos denominados Cuestionario Psicosocial de SUSESO/ISTAS 21, que cuenta con 20 ítems, y el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS que cuenta con 25 ítems, se llevaron a cabo procedimientos metodológicos correspondientes a la investigación cuantitativa. **Resultado:** El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosocial y estrés laboral es 0,526, lo cual se interpreta como una correlación significativa y directa. **Conclusión:** Encontramos que los riesgos psicosociales se relacionan de forma significativa con el estrés laboral en los docentes de las dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p -valor $< 0,05$).

PALABRAS CLAVES: Estrés Laboral, Riesgos psicosociales, profesionales de la salud, salud.

ABSTRACT

The present research work had as **Objective:** To determine the level of relationship between psychosocial risk and work stress in teachers of two public educational institutions in the district of Pueblo Nuevo, Chincha-2022. **Methodology:** The research responds to the quantitative approach of applied type and with non-experimental, descriptive correlational design. It was executed with a population of 200 teachers, 132 teachers were sampled, which was used two instruments called the Psychosocial Questionnaire of SUSESO / ISTAS 21. Which has 20 items, and the Questionnaire occupational stress of the OIT-OMS that has 25 items; the methodological corresponding to quantitative research were carried out. **Result:** The correlation coefficient between the variables psychosocial risk and occupational stress is 0.526, which is interpreted as a significant and direct correlation. **Conclusion:** We found that psychosocial risks are significantly related to work stress in teachers of the two public educational institutions in the district of Pueblo Nuevo, Chincha -2022 (p-value <0.05).

KEY WORDS: Occupational stress, psychosocial risk, health professionals, health.

INDICE

| | |
|---|------|
| CARATULA | i |
| ASESOR Y TESISISTAS | ii |
| LINEA DE INVESTIGACIÓN | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE | viii |
| INFORME ANTIPLAGIO | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE ANEXOS | xiii |
| 1. PROBLEMA | |
| Realidad problemática | 14 |
| Formulación del problema | 18 |
| Objetivos | 18 |
| Objetivo general y específicos | 18 |
| Propósito | 19 |
| Línea de Investigación | 20 |
| Objetivo de Responsabilidad Social | 20 |
| Justificación | 21 |
| Delimitación | 22 |
| Limitaciones | 22 |
| 2. MARCO TEÓRICO | |
| Antecedentes nacionales e internacionales | 23 |
| Bases teóricas y marco conceptual | 26 |
| 3. HIPOTESIS Y VARIABLES | |
| Hipótesis | 55 |
| Variables | 55 |
| 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Tipo, nivel y diseño | 58 |
| Población, muestra y muestreo | 61 |
| Medios de recolección de información | 62 |
| Procedimiento | 64 |
| Procesamiento de datos | 64 |
| Aspectos éticos | 65 |
| 5 ANALISIS DE RESULTADOS | |
| Resultados | 67 |
| Discusión | 79 |
| 6 CONCLUSIONES | 87 |
| 7 RECOMENDACIONES | 90 |
| 8. REFERENCIAS | 92 |
| ANEXOS | 101 |

INFORME ANTIPLAGIO

TESIS_CANELA CONTRERAS MILAGROS-MEDINA ARAPA
YANELLI

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | prezi.com Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1% |
| 8 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | |



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 31 DE OCTUBRE DEL 2023

NOMBRES DE LAS AUTORAS:

CANELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY y MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMARON SER PROPIETARIAS DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA - 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 18%

Conformidad Autor:

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:


CANELA CONTRERAS
MILAGROS ARACELLY
DNI 71859790


MEDINA ARAPA
YANELLY CRISTINA
DNI 72216006


BARBOZA ZELADA
LUIS ALBERTO
DNI 07068974



GYT-FR-64

V.1

14/02/2020

LISTA DE TABLAS

| | | Pág. |
|-----------------|---|------|
| TABLA 1 | Distribución porcentual del sexo de los docentes en la muestra evaluada | 60 |
| TABLA 2 | Distribución porcentual de la edad de los docentes en la muestra evaluada | 61 |
| TABLA 3 | Niveles de riesgos psicosociales y sus dimensiones en los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022. | 67 |
| TABLA 4 | Niveles del estrés laboral y sus dimensiones en los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022. | 68 |
| TABLA 5 | Prueba de normalidad de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022 | 69 |
| TABLA 6 | Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022 | 71 |
| TABLA 7 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión clima organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022 | 72 |
| TABLA 8 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022 | 73 |
| TABLA 9 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión territorio organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022 | 74 |
| TABLA 10 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022 | 75 |
| TABLA 11 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión influencia del líder del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022 | 76 |
| TABLA 12 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022 | 77 |
| TABLA 13 | Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022 | 78 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|---|-------------|
| ANEXO 1 Matriz de Consistencia | 101 |
| ANEXO 2 Matriz de Operacionalización | 104 |
| ANEXO 3 Instrumento de evaluación 1 | 107 |
| ANEXO 4 Instrumento de evaluación 2 | 109 |
| ANEXO 5 Autorización de uso del Instrumento | 110 |
| ANEXO 6 Carta solicitando autorización de evaluación de la muestra | 112 |
| ANEXO 7 Respuesta de carta autorizando la evaluación de la muestra | 114 |
| ANEXO 8 Consentimiento Informado | 116 |

1. PROBLEMA

A partir de la emergencia sanitaria que ha atravesado el mundo, en los dos últimos años los profesionales se han visto afectados por el estrés y los cambios en la metodología y herramientas de trabajo. Así como también podemos observar que estamos en un mundo cada vez más globalizado, uniéndose al crecimiento de nuevas tecnologías informativas y comunicativas, que producen efectos sobre las organizaciones. Esto se debe a que cada vez los profesionales están más presionados a cumplir estándares específicos que demuestren sus niveles de competitividad (Moriano, Topa & García,2019).

A nivel mundial, respecto a nuestra problemática, el estudio realizado por la Organización internacional del trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2021) asevera que los traumatismos ocupacionales causaron el 19% de las muertes (360 000 decesos). En esta investigación se concluyó que las jornadas laborales se distinguen por ser el principal riesgo psicosocial que se relaciona de forma directa con el crecimiento de peligros y amenazas en el trabajo, tomaron en cuenta 19 factores de riesgos, donde el que más prevaleció fue la exposición a largas jornadas. (p.1)

En relación al estrés laboral, el Center for Organizational Excellence de la American Psychological Association (APA, 2018) en un sondeo acerca del bienestar y el trabajo determinó que factores asociados a el estrés laboral

cónico, la sobrecarga de trabajo y la falta de consideración en los descansos hacia los empleados norteamericanos forman parte de las incidencias más frecuentes. Un 35% de las personas que formaron parte del estudio manifiestan sufrir estrés crónico laboral, relacionado a la baja remuneración salarial (49%), la ausencia de oportunidades para su crecimiento en su profesión (46%), el exceso de cargas laborales (42%), las aspiraciones laborales poco realistas (39%), las expectativas laborales ambiguas o cambiantes (38%), la incertidumbre respecto a su trabajo (37%), la poca disposición para tomar decisiones en los procesos (37%), la inflexibilidad en las jornadas laborales (36%) y finalmente, los contratiempos del empleo en la vida personal y en la familia (34%). (p.8)

Según Costales y López (2022), si observamos el panorama general en el mundo, el estrés intralaboral perjudica a los docentes en elevadas proporciones, esto es causado por la insatisfacción que experimentan los trabajadores en las organizaciones, que trae como consecuencia sus renuncias. Los niveles hallados están entre el 19% y 30% de renuncia en profesores, demostrando cifras alarmantes en las que desgaste y el cansancio emocional juegan un papel importante. En el contexto latinoamericano los efectos del estrés corresponden a un estrés del 27%. (p.11)

En el Perú la realidad no es diferente, en una encuesta realizada a los docentes de Fe y Alegría por el Consejo nacional de educación (2017) se explica que: El 70% manifiesta que la inadecuada metodología, enfoques y

instrumentos, son los elementos más importantes que pueden afectar el aprendizaje en alumnos, así mismo más del 40 % manifiesta que la ausencia de materiales repercute de forma negativas sobre la enseñanza, de igual forma el 50% de los docentes expresaron que tienen labores extras, además de la docencia. Finalmente se evidencia que un porcentaje del 20 y 30 % de maestros han faltado a clases por motivo de enfermedad, accidentes o percances familiares; estas situaciones repercuten sobre la labor de los docentes, de modo que los trastornos de tipo psicosocial son los responsables del desgaste en la salud en los profesores.

El Instituto de analítica social, PUCP y Minedu (2021) mencionan: A través de la ENDO, se pone en manifiesto que la insatisfacción de los docentes con su remuneración salarial se ha mantenido a lo largo de los años. En 2014, el 64.9% no se sentía satisfecho; en 2016, el 85.3% pensaba que su salario era insuficiente; y en 2018, la cifra llegó al 78%. En relación a la presión económica, se evidencia que, en el 2019, el 58.2% de docentes tuvo préstamos. Esta situación se incrementó de forma notable durante la pandemia: a términos del 2020, el 49.2% tenía deudas por créditos de casas; el 24.1% por crédito de consumo; y otro 20.1% por motivos de estudio. (p.9)

En relación al estrés laboral el Instituto de analítica social e inteligencia estratégica (2021) realizó una Encuesta Nacional de Docentes, donde analizó información de las encuestas realizadas a lo largo de los años, desde el 2014. Encontrando que se ha producido un incremento de este con el paso de los

años, debido a que, en el año 2014, se encontró un porcentaje del 32.3%; en el año 2016 alcanzó el 42.7%, mientras que en 2018 arrojó un 42.3%; finalmente en el año 2020, se halló un nivel del 60.4%. (p.7). Esto significa que respecto al 2014, el grado estrés laboral en los profesores se han incrementado.

De la misma forma, en la Región Ica, el Ministerio de la educación (2021) realizó una encuesta nacional a profesores de instituciones educativas públicas, la encuesta fue de carácter remoto y tuvo como finalidad encontrar información importante acerca de la perspectiva de los docentes en su ámbito personal, familiar y profesional. Se obtiene los siguientes resultados: que el 45.2% tiene la edad de 50-59. Los problemas psicológicos que presenta los docentes son: estrés 77.3%, ansiedad 43.8% y depresión 29.1%. (p.3)

Finalmente, en el contexto donde se realizó la investigación se ha podido observar en base a nuestra experiencia personal en nuestros internados, que existen problemas a nivel intralaboral en los establecimientos de salud, relacionados con dificultades en la seguridad laboral, la infraestructura y el tener que desempeñar otras labores y trabajos además de su profesión. Así mismo, hemos brindado charlas en colegios como parte del apoyo brindado a la comunidad y para concientizar a las instituciones educativas y sus trabajadores sobre el valor de la salud mental, puesto que ellos también están en muchas ocasiones expuestos a factores de riesgo en sus trabajo, que involucran factores como la rotación de horarios, la tecnología o herramientas que pone a disposición la empresa para facilitar su trabajo, así como el clima laboral, que es importante para saber cómo se establecen las relaciones en los centros

educativos; determinar los riesgos a los que están propensos y el estrés que perciben.

Por lo tanto, Según Murillo y Román (2012), menciona que el Perú es uno de los países en el cual los profesores se encuentran insatisfechos con la labor que ejercen, debido a que no existe respaldo y ayuda por parte de las autoridades educativas y la remuneración percibida es baja. Por ello, fue importante desplegar este estudio, ya que nos ha permitido poder realizar un análisis respecto a la problemática que se puede presentar dentro del contexto laboral de las instituciones.

Por ello, en relación a lo descrito, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022?

En la presente investigación como objetivo general consideramos: Identificar el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

Por otro lado, se consideran los objetivos específicos como:

OE1. Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE2. Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE3. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión clima organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE4. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE5. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión territorio organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE6. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE7. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión influencia del líder del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE8. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

OE9. Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

El propósito de nuestra investigación es determinar el nivel de relación de los riesgos psicosociales y estrés laboral, descubrir el efecto que pueden generar los riesgos psicosociales, y observar cómo estos pueden desencadenar o no, estrés laboral. Es importante determinar las condiciones a las que están expuestos los docentes en su ambiente de trabajo. Respecto al impacto, los resultados obtenidos van a servir para poder complementar futuras investigaciones y para obtener una visión más esclarecedora de la relación entre ambas variables; comprender esta relación puede servir para la creación de estrategias de afrontamiento que puedan ayudar en el abordaje de casos complejos en los que los trabajadores estén sometidos a altos niveles de sobrecarga laboral.

La línea de investigación en la que se desarrolla nuestro estudio es la psicología organizacional, esta es la rama que estudia el actuar de las personas en las instituciones o empresas. Como sabemos los riesgos psicosociales son las condiciones que se presentan en una empresa que pueden afectar de manera negativa a los trabajadores, y el estrés laboral es el efecto de estas condiciones; por tanto, ambos factores que se desencadenan en el ambiente laboral y las instituciones, corresponden al ámbito organizacional. Por ello es un aporte a nuestra investigación para poder entender cómo se dan los efectos de estos riesgos psicosociales en el trabajo, si son en su mayoría negativos; a la vez, para determinar el clima laboral en las instituciones.

Y se relaciona con el objetivo trabajo decente y crecimiento económico para poder contribuir en la mejora de la calidad de vida del trabajador.

Nuestra investigación posee justificación a nivel teórico, ya que fundamenta, describe y analiza diferentes situaciones laborales donde se presentan los riesgos psicosociales, ocasionando estrés laboral, por lo que se consideró el modelo de demanda, control y apoyo social de Karasek y Theorell. En tal sentido, el estudio cobró importancia en el valor teórico, porque sistematiza información precisa, relevante y actualizada respecto a las variables de estudio.

Nuestra investigación posee justificación a nivel metodológico, permitiéndonos determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral que existen en los docentes de las dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022. Donde se empleó el Cuestionario Psicosocial de SUSESO ISTAS 21 y Cuestionario sobre el Estrés laboral de la OIT-OMS, para el recojo de datos, considerando que ambos instrumentos cuentan con un buen grado de validez y confiabilidad, de modo que pueden resultar útiles para investigaciones similares.

Nuestra investigación posee justificación a nivel práctico, el presente trabajo hace frente a la necesidad de determinar el nivel de relación de los riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes, Es por ello que es importante la realización de nuestros estudios, los resultados de la investigación servirán para la búsqueda de propuestas que permitan que las instituciones, tengan conocimiento de los riesgos laborales y tomen medidas oportunas para disminuirlos y evitar sus consecuencias.

La presente investigación se delimita, en cuanto a la delimitación teórica, el tema que se abordó fue los riesgos psicosociales y el estrés laboral. En relación a las variables mencionadas nos enfocaremos en múltiples teorías como : La inteligencia social de Goleman , la psicología positiva , el modelo biopsicosocial de manes y los factores protectores, que nos permitieron visibilizar y enriquecer nuestro tema; así mismo en la delimitación muestral, nuestra muestra estuvo conformada por los docentes de dos instituciones educativas públicas, mientras que en el aspecto espacial se encontrará ubicado en el distrito de Pueblo Nuevo - Chincha, correspondiente al año 2022.

Por otra parte, encontramos que la principal limitación de nuestra investigación se relacionó con el factor tiempo, debido a que nuestro proyecto estuvo dirigido a los docentes, lo cual impidió la aplicación de ambos instrumentos de forma presencial y en el tiempo establecido. Es por ello que, optamos por la aplicación de nuestro instrumento de forma virtual donde se contó con el consentimiento de las autoridades correspondientes, que en este caso sería el director y directora de las dos instituciones educativas públicas, quienes nos proporcionaron las facilidades para realizar el respectivo estudio. Debido a la limitación de los horarios de los docentes, la aplicación de nuestro instrumento se realizó de forma virtual, en la plataforma google forms.

2. MARCO TEORICO

En el ámbito nacional, Pariamachi (2021) realizó una investigación en Lima, la finalidad del estudio fue establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral. El nivel fue de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, en cuanto a los instrumentos utilizados, obtaron por dos, el cuestionario SUCESO-ISTAS 21 y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, 2007. El estudio demostró que las variables tuvieron una relación directa y significativa en la mayoría de casos, con un valor de $p < 0.05$.

Vásquez (2021) realizó una investigación en Cusco, cuya finalidad fue hallar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. En este trabajo se utilizó el paradigma cuantitativo, básico y de diseño no experimental, descriptivo. Como instrumento se empleó el cuestionario de factores de riesgos psicosociales y estrés laboral; teniendo como resultado que los riesgos psicosociales tienen una relación directa y con valor de significancia del 5% con el estrés laboral.

Por su parte, Pérez, Turpo y López (2019) llevaron a cabo una investigación en el Perú. La finalidad de este estudio fue estimar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes de ingeniería y arquitectura de una universidad. El estudio fue de tipo correlacional de enfoque no experimental, se hizo uso del instrumento ISTAS 21 y el cuestionario de estrés laboral, obteniendo como resultado que las variables se relacionan de forma

significativa y directa ($r=0.653$, $p<0.04$). En base a ello se llegó a la conclusión de que estas condiciones estarían repercutiendo en la salud y desempeño de los docentes de la universidad.

A nivel internacional, Guerrero et.al (2018) realizó una investigación en España, el objetivo que planteó fue determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales, el estrés y la salud mental. La muestra fue de 550 docentes, se empleó un estudio transversal. Como instrumento se empleó el cuestionario de Golberg y William, obteniendo como resultado que condiciones como la indisciplina, falta de interés y el poco apoyo familiar representan las más importantes fuentes de estrés. De igual forma los docentes que presentan un mayor nivel de estrés, presentan efectos negativos más importantes en su salud mental.

Por otra parte, en Colombia, Torres y Caicedo (2018) realizó una investigación en Antioquia, el objetivo que planteó fue determinar los niveles de riesgos psicosociales y estrés laboral. La muestra fue de 215 docentes, empleando el estudio de tipo descriptivo correlacional, haciendo uso del cuestionario de riesgos psicosociales forma A y el cuestionario de estrés laboral. Finalmente ellos encontraron que el dominio y las demandas de trabajo fueron las dimensiones con mayor coeficiente de correlación ($\rho= 0,416$ $p<0,01$). Encontrándose niveles de riesgos psicosociales y estrés altos.

Santos (2018) realizó una investigación en Panamá, tuvo como objetivo hallar los riesgos psicosociales intralaborales y niveles de estrés en los docentes, teniendo como muestra a 18 docentes. Se empleó una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento la batería de Riesgo Psicosocial, llegando a resultados que demostraron que los docentes cuentan con algunas dimensiones protectoras y otras con carácter de riesgo.

Alvites (2019) realizó una investigación en América Latina, Norteamérica y Europa que tuvo como finalidad encontrar la relación entre el estrés de los docentes y los riesgos psicosociales, el diseño de su estudio fue no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos demuestran la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Para finalizar, se determina que en la mayoría de casos encontrados predominan los niveles de estrés por motivos que se asocia a la ansiedad, la depresión y los pensamientos desadaptativos que tienen su causa en factores que amenazan su equilibrio.

Nuestra investigación se sustentó en bases teóricas. Encontramos que los riesgos psicosociales son situaciones y condiciones en el trabajo y dentro de las organizaciones que perjudican a los trabajadores en muchos niveles, uno de ellos es la salud mental, lo cual hace que se les dificulte realizar sus funciones en su centro laboral; por tanto, estos afectaron la capacidad de desarrollar sus actividades laborales de manera óptima.

Respecto a las investigaciones que sustentan nuestra variable de estudio, encontramos diversos autores que proporcionaron las siguientes definiciones sobre los riesgos psicosociales; IWHO y Griffiths (2008) conciben a los riesgos psicosociales como aquellos ambientes laborales que tienen efectos negativos y dañan la salud de los trabajadores, que, además, provoca un impacto relevante en su desempeño, aunque también resaltan que en cada trabajador estas consecuencias pueden ser diferentes. De esta forma las condiciones laborales que se enmarquen dentro de los riesgos psicosociales deben tener como característica principal el daño a la salud física, mental y social de los trabajadores, teniendo mayores probabilidades de tener efectos graves sobre ellos.

Moreno y Baez (2010) por su parte refieren que los riesgos psicosociales se encuentran relacionados a las respuestas de estrés agudo o crónico, lo que trae como consecuencia efectos dañinos en la salud de los trabajadores y hace más difícil para ellos el adaptarse a estas condiciones y factores estresores extremos. Así mismo mencionan que los riesgos psicosociales guardan relación con respuestas tales como estrés agudo, problemas de violencia, acoso laboral y sexual; encontrando también su relación con problemas como el burnout y la inseguridad laboral. Todas estas situaciones tendrán efectos directos en la salud física, mental y social de cada trabajador (p.51).

Así mismo, según la SOPESO (2010) los riesgos psicosociales son efecto de las condiciones que se perciben en el ambiente y en las organizaciones laborales. Observamos que la presencia de estas condiciones en el trabajo afecta

no solo la salud del trabajador, sino también la realización de sus labores y en ocasiones, cuando son sometidos a altos grados de demanda, originan estrés laboral.

Por otro lado, los riesgos psicosociales tienen efectos sobre la salud física y mental, el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y la Salud (2021) menciona que los riesgos psicosociales son condiciones determinadas que afectan a los trabajadores valiéndose de herramientas psicológicas y fisiológicas, puesto que estos contextos tienen consecuencias sobre su salud y seguridad. Es por ello que los sucesos, el ambiente laboral y las condiciones intralaborales poseen la facultad de dañar de forma considerable la salud mental de los trabajadores y al mismo tiempo afectar su desenvolvimiento en la empresa u organización.

Respecto al enfoque histórico de los Riesgos psicosociales, ha ido evolucionando alrededor de la historia.

En un principio la definición de riesgos psicosociales no tenía la relevancia e impacto que la caracteriza en la actualidad. El sistema social que predominaba en la edad media era relación de señor-siervo, basado en un sistema feudal. Los trabajadores carecían de derechos y la mayor parte de su tiempo era empleado en su trabajo y obligaciones; la finalidad de sus labores era producir resultados óptimos en poco tiempo, restando importancia a aspectos como su integridad física y mental.

Moreno, B. (2011), menciona que la definición de riesgos psicosociales inicia con la aceptación de los derechos a la integridad física y a la salud de los trabajadores, algo que empieza a tener reconocimiento a principios de la edad media y el renacimiento con el desarrollo de nuevos gremios y el interés por el cuidado de los trabajadores artesanos. (p.6)

Es así que, a finales de la edad media y el renacimiento, la experiencia y la integridad de los trabajadores adquieren valor, por lo que disminuye la relación de sumisión entre señor y siervo. Moreno (2011) explica esto como resultado de la implementación de los nuevos sindicatos, que instalarían una reforma para combatir las precarias condiciones y el trato laboral. Por tanto, se comprende que los riesgos laborales son situaciones que no deben ser permitidas por sus efectos negativos en los trabajadores.

Así mismo al pasar de los años se retomó importancia respecto a las condiciones a las que se exponen los trabajadores, siendo así Moreno, B. (2011) indica que en la Revolución francesa (1789), en el siglo (S.XIX) se determinó que los sindicatos en conjunto con los derechos humanos de las naciones unidas y la constitución de estados democráticos, aportarían significativamente a la concepción de la salud laboral que tiene su causa principal en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. En base a esto se entiende que los trabajadores no deben estar expuestos a situaciones que pongan en peligro su salud y su rendimiento.

Posteriormente en 1989 se establece la directiva marco europea en prevención de riesgos laborales, que abordaría temas como las condiciones

laborales en relación a su evaluación, control y prevención. De este modo la definición de las condiciones laborales se extiende enfocándose principalmente en la salud de los trabajadores.

Aproximándonos a un contexto más actual, observamos la importancia de los nuevos estados democráticos y las organizaciones en la actualidad, haciendo énfasis en los cambios que han sufrido las empresas como organizaciones.

Según Moreno, B. (2011) las empresas en la actualidad han experimentado grandes cambios, que se han venido suscitando desde la revolución industrial hasta la actualidad. Las creencias e ideas de la sociedad anteriormente relacionaban el trabajo con situaciones degradantes y abusos, en base al registro de los primeros casos de explotación industrial en el siglo XVIII, por ello vinculaban continuamente el trabajo con la barbarie, los sueldos bajos, las largas jornadas laborales y la sobreexplotación. Lo que difiere con la actualidad, puesto que el desarrollo de las empresas, los logros tanto en producción como en comercio han hecho necesario su transformación. (p.11)

En relación a esto se observa una mejora en el valor que se le da a los recursos humanos, a la persona como trabajador y como miembro de la organización. Moreno, B. (2011) también explica que las organizaciones laborales han tenido grandes transformaciones desde la época del industrialismo, taylorismo y fordismo, hasta la actualidad. Las áreas que han tenido mayor desarrollo han sido la calidad de vida, la responsabilidad corporativa y el apoyo social de las empresas. (p.11)

Pero a pesar de los cambios positivos que se han podido evidenciar respecto al valor del capital humano, el crecimiento exponencial y continuo de las empresas constituiría un desencadenante para el surgimiento de nuevos riesgos psicosociales. Respecto a ello la OIT (2010) señala : La presencia de nuevos riesgos en el plano laboral, que se denominan riesgos emergentes provienen a causa de variedad de factores, como el desarrollo de la tecnología, nuevas condiciones de trabajo y nuevas formas de empleo, la rápida globalización ha generado un cambio en el trabajo, donde en algunos casos se han reducido el peligro y riesgos más tradicionales como es la automatización industrial, sin embargo en otros casos siguen persistiendo evidenciados cifras elevadas de enfermedades y accidentes en el trabajo.

En referencia a las dimensiones sobre los riesgos psicosociales que constituyeron nuestro instrumento, se distinguieron:

La Exigencias psicológicas: Según Pérez- Bilbao & Nogareda (2012) el origen de las exigencias que se dan en el ámbito laboral, se distingue de acuerdo al esfuerzo físico e intelectual al que hacen frente los trabajadores. Respecto a esta dimensión se observó que las exigencias psicológicas comprenden situaciones que provocan en el trabajador un grado de sobrecarga de trabajo, cuando este no cuenta con los recursos para afrontar positivamente estas situaciones estresantes.

El trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Respecto a esta dimensión Moncada et al. (2005) nos dice: “Se caracterizan por dos aspectos, por una parte, se encuentra el nivel de autonomía, y por otra, el desarrollo de habilidades” (p.18-

19). Esta dimensión está muy relacionada al aprendizaje en las organizaciones y es muy importante para que proporcionar libertad a los trabajadores en el perfeccionamiento de sus habilidades.

El apoyo social de la empresa: Moncada et al. (2005) refiere que implica las relaciones entre los trabajadores, puesto que en el ambiente laboral se dan relaciones que pueden ser complicadas debido a que en las empresas los niveles de comunicación se dan por jerarquía. Esta dimensión se enfocó principalmente en las redes de soporte y apoyo con las que cuentan los trabajadores, teniendo buen compañerismo y comunicación en el entorno laboral.

Compensaciones: Para Moncada et al. (2004) representan los beneficios y compensaciones que obtienen los trabajadores por la ejecución de sus labores, entre las que están el respeto, el reconocimiento y trato justo que se obtiene por el esfuerzo invertido como recompensa. Por lo tanto, esta dimensión se enfocó principalmente en los criterios de valor que pueden corresponderse a cada trabajador por su labor desempeñada.

Doble presencia: Según Moncada et al. (2005) son las múltiples demandas que se dan el trabajo y el hogar, que puede llegar a constituir una fuente de riesgos altos si la carga laboral no le permite a la persona cumplir con sus obligaciones familiares. Esta dimensión hace referencia a las situaciones y responsabilidades que pueden tener los trabajadores, además de su trabajo.

Otro aspecto importante sobre nuestra variable se basó en la teoría de los riesgos psicosociales. Se consideró como teoría al modelo de demanda, control

y apoyo social, ya que describe y explica distintas situaciones en el trabajo en donde se presentan un gran número de estos.

Tendremos en consideración el modelo de demanda y control propuesto por Karasek y Theorell, que surgió en los años 1979 a 1988 debido a que Johnson y Hall proponen al apoyo social como una dimensión de los riesgos psicosociales, que terminaría siendo base para la creación de este modelo, el cual se enfoca principalmente en la presencia de factores estresores crónicos y en las características psicológicas y sociales del entorno de trabajo.

La teoría del modelo de demanda, control y apoyo social propuesta por Karasek y Theorell (1979) explicó que a raíz de las demandas psicológicas y la poca libertad percibida para la toma de decisiones emerge el estrés. Esto explica que las exigencias laborales guardan relación con los niveles de producción que posean las empresas, y el control hace referencia a las reglas que se llevan a cabo dentro de la empresa y al manejo de estas. (p.18). Por ello, de acuerdo a lo descrito, según el modelo los altos grados de estrés tendrían su causa en las altas demandas laborales y el poco control para tomar decisiones en el trabajo.

Así mismo Karasek y Theorell (1990) y Johnson (1988) refiere en base a este modelo que el apoyo social tiene como objetivo la disminución del estrés, siempre y cuando haya niveles altos de apoyo social, y, por el contrario, si hay niveles bajos de apoyo social, el estrés aumenta. (p.8)

En base a lo descrito anteriormente podemos entender a los riesgos psicosociales como las condiciones que se dan en el ambiente laboral que a su vez pueden alterar la salud de los empleados si se presentan altos niveles de estrés;

manteniendo un equilibrio en la empresa, los trabajadores podrían tener beneficios en su salud y motivación para realizar sus funciones.

Finalmente, Montero et al. (2013) alega que]” el modelo propuesto por Karasek nos ayuda a comprender problemas de salud muy comunes, como el cansancio, la depresión, la ansiedad, los accidentes en el trabajo y los descansos por enfermedad”.

En cuanto a la perspectiva filosófica, la presente investigación se basó en lo expuesto por Kalimo, Batawi y Cooper, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, quienes hablan acerca de las condiciones organizacionales y sus repercusiones, así como los factores organizacionales y laborales.

Batawi (1988) refiere que las condiciones organizacionales no siempre han sido suficientemente consideradas. A partir del 2000 ha tenido una mayor repercusión, siendo el punto de origen de los factores, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos. Tomando en cuenta aspectos como el estrés laboral, como también al desarrollo y el bienestar de los trabajadores.

Roozeboom, Houtman y Van de Bosshe (2008), proponen múltiples parámetros organizacionales y laborales contando con una lista amplia de factores psicosociales. De acuerdo a ello distinguen lo siguiente:

- Factores organizacionales: Entre los cuales se distinguen los factores correspondientes a la política y la filosofía de las organizaciones, que tienen en consideración las relaciones entre el trabajo y la familia, la gestión de los recursos humanos, así como la implementación de las políticas de seguridad, salud y

responsabilidad social en las corporaciones. De la misma forma engloba a la cultura en las organizaciones, que implica aspectos políticos de las relaciones laborales y tareas de supervisión y liderazgo en las empresas. Por último, toma en cuenta a las relaciones industriales, que corresponden al clima laboral, la representación de los sindicatos y los convenios.

- Factores laborales tienen: Estos tienen en cuenta a las condiciones en el trabajo, el modelo del puesto y la calidad del trabajo. Resulta importante resaltar que los parámetros en el trabajo y en las organizaciones indicados pueden ser positivos o negativos.

Así mismo, en las teorías que explican la variable estrés laboral, se observó que en la actualidad la sobre carga de trabajo somete al personal a exigencias psicológicas presentando reacciones emocionales, psicológicas y cognitivas, donde limitan al trabajador, de forma que no puede desempeñarse de manera óptima. En relación a las investigaciones que sustentaron nuestra variable de estudio, encontramos autores que proporcionaron diversas definiciones:

La OIT (2016) explica que el estrés laboral es la presión que experimentan los seres humanos ante ciertas exigencias e imposiciones, por tanto, al no poder hacer frente a estas, hacen uso de sus recursos para hacer frente al estrés. De esa forma entendemos que el estrés laboral conforma un conjunto de factores que se encuentran en el contexto del trabajador, es así que para responder a esas demandas ambientales los trabajadores pueden hacer uso de habilidades y elementos que faciliten su trabajo y le permitan poder reducir la presión laboral.

Así mismo, Martínez en el 2004 explica que el estrés laboral es en sí mismo un estímulo estresor, que se suocita en el ambiente laboral y que se caracteriza por comprender una serie de circunstancia o situaciones que actúan por sí solas o de manera conjunta. Las consecuencias de estas pueden ser notorias en el área laboral, personal o a nivel familiar. (pp. 30-40).

Por lo cual el estrés laboral se puede presentar en distintos ámbitos, esto se debe a que la persona se va encontrar una sobrecarga de exigencias derivadas por diferentes situaciones estresantes, a las que en muchas ocasiones no sabrá hacer frente.

De acuerdo con el enfoque histórico de la variable estrés laboral, una de las primeras referencias que se encuentran a lo largo de su evolución se remonta a la definición de homeostasia. Escobar et.al (2013) explica que Cannon en 1922 propone el término conocido como homeostasia, que proviene del griego homoios, Cannon la define como los procesos provenientes de la fisiología de los organismos que hacen que se mantenga el equilibrio interno en los seres gracias a la actuación de una serie de mecanismos fisiológicos. (p.19) . La homeostasia era definida como la serie de procesos que se dan en un organismo con la finalidad de mantener el equilibrio interno de este.

Más adelante Hans Selye realizaría su aporte a la concepción de la homeostasia. Sánchez (2010) explica al respecto que, en los años 1930, teniendo apenas 20 años y cursando la carrera de Medicina de la Universidad de Praga, Hans Selye observaría que todas las personas enfermas a las que se encontraba estudiando por aquel entonces, sin importar la enfermedad que

padecieran, presentaban síntomas muy similares a nivel general, que eran: cansancio, pérdida del apetito, bajo peso, astenia, entre otros. A esto Selye lo denominaría el “síndrome de estar enfermo”. (p.55)

De acuerdo con lo sostenido se remonta la definición del estrés por los síntomas que presentaba la población estudiada por Selye; tomando como referencia el principio de la homeostasis, estos síntomas serían producto de desequilibrios a nivel interno de los organismos. Estando entre los más comunes el cansancio, por lo cual se le denominó al estrés como el síndrome de estar enfermo. Sánchez (2010) también menciona que, al conjunto de estas perturbaciones que se originan a nivel orgánico, Selye las llamó “estrés biológico”. Propuso entonces que muchas de los padecimientos desconocidos, como los cardíacos y los trastornos a nivel emocional y mental, eran producto de los cambios fisiológicos causados por estrés crónico.

Selye descubre que el estrés no solo genera cansancio, sino que también se presentan problemas de salud en la persona como: hipertensión, dolores de cabeza e incluso trastornos emocionales. Sánchez (2010) refiere que no solo los peligros en el ambiente que actúan de forma directa sobre los organismos son causantes de estrés, sino que también estarían implicados aspectos como las demandas que se dan en el ámbito social y las amenazas en el ambiente.

Posteriormente Escobar et.al (2013) explica que tras reiteradas dudas acerca de si el estrés correspondía como tal al estímulo o respuesta del organismo, serían Paterson y Naufel (1984) quienes establecerían el concepto de estrés como término genérico, concluyendo así que el estrés es un estado de

alteración que hace que las personas enfrenten situaciones extremas que sobrepasan la resistencia física y psíquica.

Aproximándonos a una realidad más actual, Escobar et.al (2013) refiere que “la mayoría de personas que han estudiado estas reacciones han llegado a concluir que el tipo de reacción que tiene cada individuo frente a estos estímulos, se diferencian en relación a las características de cada persona y el papel de la cultura” (p.20). Escobar explica que los factores que pueden originar estrés en los individuos pueden desencadenar respuestas violentas dependiendo de la importancia que representen para esa o ese grupo de personas, de esta forma también se prueba su capacidad de adaptación frente a nuevas situaciones.

En un contexto laboral el estrés laboral es un problema importante que afectaría en las organizaciones no solo la salud de los trabajadores sino también la eficacia y la economía de las compañías. Se menciona que las personas que trabajan más de ocho horas en continua actividad y sin descanso, pueden verse afectadas por el estrés, que a su vez podría afectar su desempeño en las empresas. (Susan & Fred, 2000, como se cita en Escobar et.al (2013).

En las dimensiones del estrés laboral encontramos:

Clima organizacional: Según García y Zapata (2008] el clima organizacional corresponde al grupo de elementos que se encuentran en un ambiente de trabajo, que, al ser percibidas por las personas en el ambiente laboral, influyen sobre sus conductas.

Estructura Organizacional: Según Robbins (2005) la estructura organizacional hace referencia al sistema en el que se organizan y designan las tareas en la empresa, a la manera en que se dividen las tareas y se asignan los roles.

Territorio Organizacional: Díaz y Vargas (2019) explican que el territorio organizacional puede definirse desde tres perspectivas. La primera corresponde a la Empresa – céntrica y se relaciona al territorio en correspondencia al nivel de los riesgos procedentes de las actividades de cada empresa. Luego, encontramos la perspectiva relacional. En relación a esta, la definición de territorio se enfoca en la interacción que se da entre los actores, la importancia recae en las relaciones basadas en los beneficios y tensiones que se dan sobre un territorio compartido. Por último, encontramos el enfoque latente, que se centra en mantener conexión entre los actores en el ambiente de la empresa.

Tecnología: Según Díaz y Vargas (2019) se define como la transformación o innovación que puede experimentar una idea preconcebida, un producto, una industria o un comercio, de modo que se produzca un avance y se obtengan beneficios. Involucra tanto a la ciencia, la técnica, el comercio y el área financiera con el fin de lograr mejorar un producto, procedimiento o servicio a nivel social.

Influencia del líder: Davis y Newstrom, citados por Diaz y Vargas (2019) refieren que el liderazgo es el proceso de repercutir en las personas a través del trabajo en equipo, con la finalidad de motivar al grupo para lograr las metas establecidas.

Falta de cohesión: Festinger, 1950, citado por Hogg, 1985, la explican como el resultado del conjunto de factores que hacen que los miembros de un grupo se mantengan unidos o no. De modo que en la falta de cohesión se observa todo lo contrario; el equipo se muestra desunido y no existen relaciones entre sus miembros.

Respaldo del grupo: Kotler, citado por Diaz y Vargas (2019) lo explican como los procesos que llevan a un conjunto de personas a una dirección en específico por métodos no condicionantes.

En cuanto a las teorías que fundamentaron nuestra variable estrés laboral, estas se desarrollaron en base a cuatro modelos explicativos. Estos conforman al modelo del ambiente social; el modelo de demandas, restricciones y apoyo; el modelo de Golembiewsky, modelo biopsicosocial, por último, consideraremos los aportes de la inteligencia social de Goleman, la psicología positiva, las teorías de la personalidad, la adaptación o afrontamiento y los factores protectores.

El modelo que corresponde al ambiente social explicado por French y Kahn (1962), establece cuatro factores relevantes que conducen al estrés, entre estos encontramos a las condiciones físicas y sociales, la percepción subjetiva de los ambientes objetivos, la relación de respuestas de los trabajadores y sus consecuencias en la salud física y mental.

Este modelo habría tenido especial relevancia en autores posteriores como McGrath, Fineman y Hungentobler.

Al respecto Merín, J (1995) menciona que McGrath en 1976 entendía al estrés como un ciclo de cuatro etapas que estaban enmarcadas en el ambiente

físico y social del trabajo. Este modelo se enfoca principalmente en los procesos que se efectúan entre esos cuatro elementos. (p.115)

De esta forma McGrath determinó cuatro etapas que engloban el estrés. La primera recibe el nombre de procesos de apreciación cognitiva. La segunda en la elección de respuestas y la toma de decisiones. La tercera etapa engloba al proceso de desempeño, que tiene como efecto un grupo de conductas que pueden evaluarse ya sea cualitativa como cuantitativamente. Por último, encontramos a la etapa llamada proceso resultante. (Merín, 1995).

Respecto a la conceptualización que realizó Fineman acerca del estrés, Merín (1995) alega que Fineman tomó en cuenta a tres variables: la primera se relaciona a las fuentes de estrés, que se producen en el ambiente laboral de las organizaciones o en situaciones no laborales; la segunda tomaría en cuenta la personalidad de los individuos y se enfocaría principalmente en la predisposición y miedo al fracaso. Por último, encontraríamos a las conductas, que hacen referencia al comportamiento de afrontamiento o huida y evitación frente a las situaciones de estrés. (p.116)

Finalmente, acerca de la explicación propuesta por Hungentobler, Merín (1995) explica que Hungentobler et al. (1992) define al estrés laboral como el proceso en el que actúan fuentes individuales y ambientales, que tendrían como consecuencia una serie de efectos físicos, psicológicos y en la conducta.

En cuanto al modelo de demandas, restricciones y apoyo planteado por Karasek (1979), observamos que en la actualidad sigue estando vigente, por lo

que múltiples estudios y programas de intervención siguen basándose en esta teoría.

En base a este modelo Merín (1995) señala que para Karasek la variable que debe ser objeto de estudio es la satisfacción personal, como parte de las situaciones a las que las personas están sujetas en su ambiente laboral. De modo que, si la persona no se siente satisfecha en su trabajo, se infiere que se encuentra bajo situaciones estresantes; Es así que Merín (1995) menciona que las relaciones que se dan entre las exigencias y la capacidad para tomar decisiones nos permiten comprender que existen diferencias personales en relación a los efectos físicos y psicológicos que produce el estrés. Explica que el estrés se origina cuando surgen altas demandas y se tiene una capacidad limitada para tomar decisiones, lo que tiene como consecuencia la aparición del distrés. (p.117)

Acerca de lo anterior podemos entender que las situaciones que generen condiciones altamente demandantes, pueden generar distrés cuando se cuenta con capacidades limitadas para su ejecución. Por su parte el modelo de Golembiewsky se enfoca en explicar el burnout como consecuencia del estrés laboral. Merín (1995) nos dice que el burnout comprende un conjunto de elementos limitantes que afectan el desempeño laboral del trabajador. Es así que el modelo de Golembiewsky (1986) explica que cuando el conjunto de factores laborales, los cuales incluyen la motivación laboral, el compañerismo, la seguridad en el trabajo, son negativos, puede surgir como consecuencia el burnout.

Por otro lado, Lee y Ashford (1993) establecieron que el Burnout puede comprenderse en base al paradigma estrés, tensión y afrontamiento consignado por Lazarus y Folkman en 1986. Bajo esta premisa, el cansancio emocional se explicaría como consecuencia de la tensión, a su vez que la despersonalización como un modo de respuesta o enfrentamiento. (Merin, 1995)

Referente al enfoque neurológico del estrés encontramos el modelo biopsicosocial sugerido por Facundo Manes en 2014. Este modelo se entiende en base al estudio del cerebro humano, su estructura y la interacción con el medio ambiente, así como sus respuestas adaptativas.

Gallego et. al (2018) menciona la importancia del sistema nervioso como forma de entender este modelo, explica que el sistema nervioso consiste en un grupo de células nerviosas que conducen señales eléctricas, cuyo principal objetivo es registrar y procesar de forma instantánea los estímulos y agentes captados del entorno, además de ejercer control sobre los otros órganos del cuerpo. (p.40)

Respecto a esto Gallego explica que el sistema nervioso se divide en dos sistemas, encontramos al sistema nervioso central y el sistema nervioso periférico. El primero está conformado por la medula espinal y el encéfalo, y el segundo por los nervios craneales.

Acerca del sistema nervioso central, Gallego et.al (2018) enfatiza en los lóbulos frontales, recalcando la importancia de las funciones ejecutivas, el menciona que su finalidad es hacer más fácil la adaptación a nuevas situaciones,

por ello se maneja a través del control de las habilidades cognitivas básicas; estas habilidades por su parte constituyen procesos aprendidos por la continua práctica, por ejemplo, las habilidades motoras y cognitivas, que son la lectura, la memoria y el lenguaje. (p.41)

En relación al sistema nervioso Periférico Gallego et.al (2018) menciona que es el responsable de proyectar impulsos nerviosos a los órganos y músculos para ejecutar las funciones motoras, también es el encargado de llevar la información sensorial percibida a través de los sentidos al cerebro. (p.42)

Es así que, gallego et.al (2018) partiendo de la comprensión de las estructuras cerebrales y los elementos que la conforman, se llega a comprender que en la cotidianidad las personas estarán propensas a vivir distintas situaciones, y en base al nivel de exigencia la respuesta de los individuos será producir cortisol, lo que conduciría al estrés. Este proceso adaptativo se puede explicar a partir al SGA o síndrome de adaptación, se compone de tres fases: la fase de alerta, la fase de defensa o de resistencia, y la última es la fase de agotamiento o relajamiento. (p.43-44)

Por otro lado, el aporte de Goleman se sustenta dentro del estudio de Gonzales y Moyano (2014), ellos explican que Daniel Goleman define a la inteligencia social como la capacidad o habilidad que poseen las personas para relacionarse entre sí, entre estos encontramos aspectos como: la labor emocional de los docentes en relación al rendimiento y al estrés, el sabio uso de rol del líder, que implica el intercambio social. Se entiende que el líder es el ente que dirige y moviliza las emociones de los subordinados de forma negativa o

positiva; es así que un subordinado puede sentir el apoyo y la empatía de su líder, o por el contrario, puede sentirse rechazado o en peligro. (p. 4)

De acuerdo a lo mencionado, es fundamental que el docente establezca un clima positivo en el aula, Gonzales y Moyano (2014) hace referencia a Goleman sobre el estrés explicando que, si el nivel de estrés es bajo o demasiado alto, el rendimiento es bajo. Se establece que lo adecuado es mantener en equilibrio los niveles de estrés, puesto que conduce a un mejor rendimiento académico. Este aspecto es importante debido a que las buenas relaciones interpersonales pueden disminuir el estrés, y al haber un buen ambiente en el aula, los niños pueden tener una mejor aptitud hacia sus compañeros y mejorar su capacidad de aprendizaje. (p.9)

Otro de los aportes significativos que consideramos corresponde a la psicología positiva. Puente, A (2011) nos dice que es una disciplina científica, ya que comprende el uso del método científico, planteando hipótesis y aceptándolas o rechazándolas mediante investigaciones realizadas en personas, para obtener una visión general del resto de la población. También menciona que esta disciplina da una visión más amplia de los seres humanos teniendo en cuenta a sus emociones negativas y positivas con el fin de hacer su vida más plena y satisfactoria. (pag.622)

Puente (2011) comenta que existen muchas figuras que han aportado en la conceptualización de la psicología positiva, pero hace especial énfasis en Seligman, pues fue uno el principal propulsor de la psicología positiva, quien crearía una red de investigación en el 2001. Así mismo resaltara la importancia

de las cualidades positivas. Respecto a esto Puentes explica que el verdadero interés de Seligman era trabajar con las fortalezas de las personas.

Park et.al (2013) hace una recopilación sobre los estudios acerca de la psicología positiva en las que resaltan la importancia de las emociones positivas, la satisfacción, el optimismo y positivismo, los rasgos de la personalidad, las relaciones sanas con los otros, la búsqueda del propósito de vida y la generosidad, (p.13-15)

Respecto a los factores protectores, podemos definirlos como los atributos individuales o los factores en el contexto que nos ayudarán a afrontar las situaciones estresantes de forma asertiva, para identificar los factores protectores que se dan en el ambiente laboral y que contribuyen al bienestar y satisfacción de los trabajadores, tendremos en cuenta los mencionados por Montoya et.al. (2021):

La inteligencia emocional: Montoya (2021) la define como la capacidad para percibir, regular y gestionar nuestras emociones, asociada a una buena salud mental y física. Nos dice que por tanto existe una relación positiva entre inteligencia emocional y trabajo.

Bienestar psicológico: Implicado el sentirse realizado en la vida desde un estado de salud emocional, físico o psicológico, que contribuye a disminuir el estrés laboral.

Terapia ocupacional psicosocial: Montoya nos explica que esta implica promover y establecer un ambiente laboral sano que esté asociado a la integridad

física y mental de sus trabajadores, de acuerdo a las capacidades de ellos y teniendo en cuenta aspectos como la ergonomía y productividad.

Recuperación: En relación a este factor protector, tiene en cuenta cómo la organización puede apoyar a sus trabajadores, ya sea de manera interna, en el contexto laboral; o de forma externa, fuera del ambiente laboral. De manera interna se tienen en cuenta los descansos para poder comer o descansar entre horarios, de manera externa propiciando las vacaciones de los trabajadores en las fechas exactas y teniendo en consideración las licencias por motivo de salud, maternidad o casos especiales.

Empoderamiento: Este factor implica la motivación que la empresa tiene con sus trabajadores, reforzando su autonomía y su competitividad en la empresa. Tiene en cuenta un aspecto importante de la psicología cognitiva conductual, en donde el reforzamiento y el reconocimiento generan en el trabajador un estímulo para desarrollar sus capacidades.

Así mismo, Según Zaldivar (2004) menciona que los factores de riesgo y seguridad relacionado con el estrés pueden describirse como:

Factores de riesgos: Son aquellas circunstancias personales o eventos en la vida de las personas que pueden estar relacionados a las posibilidades de sufrir las consecuencias del estrés y enfermar.

Factores protectores: Son las características, ya sean individuales o ambientales que sirven para contrarrestar los efectos dañinos que el estrés puede producir en la salud y el bienestar de las personas. Estos factores

aumentan la tolerancia ante los efectos que puede tener el estrés y disminuyen la posibilidad de enfermar como consecuencia de este. Por tanto, son parte de un perfil de seguridad o riesgo, estos son: el estilo de vida, la autoestima, control, afrontamiento, apoyo social y fortaleza personal.

Otro factor protector que es importante mencionar corresponde a la resiliencia, como factor protector frente a los riesgos que pueden presentarse en el contexto laboral, así como frente a las adversidades de la vida.

García y Domínguez (2013) afirma que autores como Luthar y Cushing (1999), Masten (2001), Kaplan (1999) y Bernard (1999) entienden la resiliencia como el proceso en el que un conjunto de condiciones en el ambiente y de la persona interactúan de forma que les permite a las personas poder adaptarse a las situaciones y hacerles frente superando la adversidad. Ellos creen que en la resiliencia influyen algunos factores protectores que trabajarían para proteger a la persona de las amenazas en el medio. Esos factores corresponderían a los factores personales, que implican las tendencias de las personas, como su humor positivo y sus relaciones sociales, como también factores en su cognición y afectivos, como una mayor inteligencia emocional, verbal o matemática, mayor empatía, autoestima alta, motivación, sentirse autosuficientes y una mayor capacidad para resolver problemas.

En relación a la teoría de la personalidad tipo A, resulta interesante observar la relevancia de las características de la personalidad, que pueden explicar cómo las personas enfrentan de forma diferente el estrés y las demandas en el trabajo.

Izquierdo, A. (2000) al respecto menciona que, desde un enfoque individual, algunas características específicas de la personalidad causan una mayor sensibilidad a percibir las situaciones como estresantes. Resalta que es interesante observar que la personalidad con mayor predisposición a tener problemas cardiovasculares son las que se encuentran en el tipo A (p.54)

Se entiende que las personalidades tipo A, serían mucho más competitivas que las personalidades tipo B, C o D, por lo cual tendrían más probabilidad de ser afectadas frente estímulos estresores. Izquierdo, A. (2000) afirma que una característica especial que comparte la personalidad tipo A es que la mayoría lleva una forma de vida muy competitiva, son absorbidos por su trabajo y sienten una sensación de urgencia de cumplir con todas las actividades que realizan, por lo que se encuentran expuestos a desarrollar enfermedades coronarias y en peligro de sufrir infartos de miocardio. (p.54)

Por otra parte, la persona con tipo B de personalidad “se distinguen por ser personas con una baja sensibilidad fisiológica frente a estímulos estresores y tienden a ser personas más tranquilas” (Gutiérrez et.al, 2001, citado por Belmonte et.al, 2016, pg.121). Las personalidades tipo B según se explica, se caracterizan por tener mayor adaptabilidad y mayores niveles de autocontrol frente a situaciones estresantes, si bien a la vez, tienen menores niveles de productividad en contraste con las de tipo A.

En base a lo expuesto podemos entender que el estrés forma parte de la vida cotidiana de las personas en el día a día, involucrando una serie de mecanismos fisiológicos y biológicos que a su vez surgen como respuestas

orgánicas frente a estímulos ambientales. Los estímulos estresores siempre estarán presentes en el día a día, en distintas situaciones o contextos. El estrés se ha desarrollado desde su reconocimiento, teniendo características biológicas, personales, sociales y culturales. Así, frente al estrés se pondrá a prueba nuestra capacidad de adaptación o afrontamiento, como forma de contrastar sus efectos negativos.

Esta capacidad de adaptación es explicada desde enfoques conductistas. Fierro, A. (1998) citado por Hombrados, M. (2013) refiere que se remonta al evolucionismo de Darwin, el cual explica que con la evolución las especies van adquiriendo en el proceso mejores habilidades que las hacen ser capaces de sobrevivir y reproducirse. De esta manera hace una comparación entre el valor de la selección en relación a la adaptación de las especies, enfocándose en el comportamiento individual, el aprendizaje y el comportamiento colectivo asociado a las culturas. (p.2)

A la vez explica Fierros, 1998, citado por Hombrados, 2013 refiere que las formas de afrontamiento frente a los desafíos, son obtener recursos de la falta de ellos, es decir, sacar fortalezas de las debilidades. Esto se explica en base a los dos momentos de apreciación que tienen las personas cuando se enfrentan a fuentes estresoras. En el primer momento perciben a la fuente de estrés como un agente peligroso y amenazante, pero en el segundo momento estas empiezan a reconsiderar la situación, valorando y pensando a sus propias habilidades para hacer frente a estos. (pg.11)

Por tanto, la forma en la que podemos hacer frente a los estresores ambientales estará influenciada por nuestra personalidad, que estará condicionada por nuestra biología (características individuales, tipo de personalidad, rasgos y tendencias) y nuestro entorno (cultura, familia y ambiente).

Finalmente, en base a todo lo descrito anteriormente acerca de los modelos explicativos del estrés laboral, observamos que estos tienen en cuenta al propio sujeto, al ambiente, a la relación que se da entre el sujeto y los elementos del ambiente, así como también a los recursos y formas de afrontamiento.

En cuanto a la perspectiva filosófica del estrés laboral, esta se basó en Jaspers (1970), quien explica que la existencia en sí misma nos pone en frente de distintas situaciones, de las cuales no puedes escapar sin hacer frente a otras. Por ello, el comprender la situación en que la persona se encuentra solo hará que se enfrente a nuevas situaciones y a nuevas demandas. (p.178)

A raíz de lo mencionado podemos comprender que las situaciones nos son momentos distintivos de la existencia en la vida de las personas, sino que forman parte de la naturaleza de la propia existencia, son eventos a los que eventualmente debemos enfrentarnos todos.

Jaspers denomina a todo el conjunto de situaciones que pertenecen al plano existencial “situaciones límite”, las cuales solo cambian en su modo de presentarse a las personas, puesto que todas son inseparables de la existencia.

Estas situaciones límite representan en tanto, condiciones y límites de la propia existencia.

Estamos incrustados en una realidad que se mantiene en continua transformación, que exige nuestra respuesta e interacción con el medio ambiente. Jaspers (1970) explica: "Una realidad en relación con los sentidos ni psicológica ni física, sino ambas en una". (p.177). Por lo tanto, de acuerdo lo mencionado esas situaciones límite exigen respuestas, En relación al entorno laboral muchas veces en el trabajo las personas se ven expuestas a eventos estresantes, los cuales incluyen tanto exigencias físicas y psicológicas.

Por otro lado, desde la perspectiva epistemológica naturalizada sobre el estrés laboral, esta se enfoca en las reacciones biológicas frente al estrés, que están asociadas con las circunstancias del ambiente que son las que producen efectos inmediatos y sistemáticos en el sistema inmunitario de los organismos, produciendo linfocitos que a su vez se originan en las reacciones del sistema pituitario y neurovegetativo. (Moberg, 1985 citado por Rodríguez, 2010)

De acuerdo a lo mencionado, las condiciones ambientales a las que se enfrentan las personas, afectan de forma negativa generando reactividad dentro de sus organismos. En relación a esto Rodríguez, M. (2010) menciona que estas reacciones parecen adquirir muchas formas, dependiendo del grado de intensidad del estímulo, y también de la implicación de otros sistemas biológicos. Es así que, el descubrimiento de las condiciones ambientales que están asociadas a las reacciones de estrés, puede servir como estrategias para determinar la manera en la que el contexto ambiental influye sobre los estados

biológicos que guardan relación con la predisposición y vulnerabilidad a los agentes patógenos del entorno. (p.4)

Ribes (1990) citado en Rodríguez (2010) explica a la vez que el descubrimiento de estas condiciones ambientales relacionadas al estrés debe enfocarse en el estudio de la naturaleza de estas relaciones funcionales. Él menciona que determinadas situaciones que desde otros puntos de vista se comprenden como estresores, son en realidad el reflejo de las relaciones de condicionalidad entre las acciones de unas personas y otras.

Por tanto, la epistemología naturalizada se enfoca en reacciones que puede presentar la persona, que solamente son una respuesta frente a determinadas condiciones ambientales, y que puede tener consecuencias favorables o desfavorables. Por ello, el empleo de marcadores funcionales permite estimar la diferencia entre ella, donde las situaciones que pueden generar estrés son la intensidad de la luz, el ruido, la pérdida de seres queridos; otras condiciones como enfermedades, la conductas y pensamientos. Es importante entender la relación de condicionalidad que pertenecen a distintas situaciones.

En el marco conceptual de nuestras variables riesgos psicosociales y estrés laboral, se consideraron las siguientes terminologías:

Riesgos laborales: Se definen como las condiciones que sugieren la posibilidad de que un trabajador sea afectado por factores dentro de las organizaciones.

Los riesgos psicosociales: Según la Organización internacional del trabajo hacen referencia a las relaciones e interacciones se dan entre el trabajo y el trabajador, en donde las demandas laborales pueden tener consecuencias en su salud, rendimiento y satisfacción laboral.

Sobrecarga de trabajo: Según Cooper y Marshall (1976 y 1978) se da cuando el trabajador tiene demasiado que hacer o cuando el trabajo es demasiado difícil.

Estima: Maslow la describe como dos tipos de necesidades; una alta estima, que tiene que ver con el respeto a uno mismo y donde experimentas sentimientos de confianza; mientras que la baja estima se caracteriza por el respeto de las otras personas, implicando el reconocimiento, el estatus y la dignidad.

Doble presencia: La socióloga italiana Laura Balbo la definen como una doble carga, que se da entre el trabajo y la familia. Es el deber de responder de forma simultanea en la empresa y a la vez, haciendo frente a las demandas del hogar.

Salud: Milton Terris (1975) la conceptualiza como el estado de bienestar en todos los niveles, tanto físico como mental y social.

Salud mental: Según Davini, Gellon de Salluzi y Rossi corresponde a un estado que perdura en el tiempo, en el que la persona logra adaptarse al ambiente, siente satisfacción por la vida y se autorrealiza.

Exigencia psicológica: Según Boss et. al (2009) y Mauno et.al (2007) las exigencias psicológicas son los aspectos sociales y de las organizaciones en el trabajo que exigen esfuerzos mentales y anímicos de los trabajadores, que se relacionan con la sobrecarga laboral, el estrés y la ansiedad.

Estrés: Lazarus y Folkman (1984) explican que hace referencia a las relaciones que se dan entre las personas y las situaciones, de modo que una situación en particular puede percibirse como una amenaza para el bienestar personal,

Contexto Social: Según Vygotsky (1986) el contexto es el entorno o ambiente en cual el sujeto aprende a través de la interacción con el medio, de modo que este influye de forma importante en la forma de pensar y actual de las personas.

Organización: Según Koontz y Weihrich (1999), la organización refiere el conjunto de procedimientos ordenados sistemáticamente para el logro de los objetivos.

Etapas: Según Pérez y Gardey (2008) las etapas constituyen fases en la búsqueda del término de un fin.

3.HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Los riesgos psicosociales tienen una relación significativa y directa con el estrés laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

Hipótesis específicas

H1: Existe un nivel de relación significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión clima organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

H2: Existe un nivel de relación significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.

3.2 La Operacionalización de las variables:

V1: Riesgos psicosociales

Definición conceptual

ISTAS (2021) refiere que: los riesgos psicosociales tienen efectos psicológicos y fisiológicos sobre los trabajadores, esto se debe por las condiciones laborales y estos repercuten significativamente en la salud y seguridad". (p.1)

Definición operacional

Se utilizo el cuestionario SUSESO-ISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: exigencia psicológica, apoyo social de la empresa, compensaciones, doble presencia y trabajo activo.

-Nivel medición: intervalo.

V2: Estrés laboral

Definición conceptual

Organización internacional del trabajo (2016) menciona el estrés como: “Presión a la cual se enfrentan los individuos para satisfacer demandas e imposiciones, lo que conduce a una pérdida de talento y de capacidad para afrontarlas” (p.2)

Definición operacional

Se evaluará la variable estrés laboral mediante el instrumento adaptado por Suárez, A. (2013), compuesto por los siguientes indicadores y dimensiones:

El clima organizacional: Son las características que se encuentran en el ambiente trabajo, que están constituidas por componentes propios del comportamiento y organización del trabajador.

La estructura organizacional: son las estructuras de trabajo que beneficia a los empleados en la ejecución de las tareas para que así puedan alcanzar sus metas dentro de la organización.

El territorio organizacional: es la interacción entre el trabajo y sus áreas donde abarca las actividades, conocimiento y evaluación.

Tecnología: Se refiere a los recursos disponibles en las organizaciones, que van de la mano con las habilidades de los trabajadores para emplear sus conocimientos en la contribución de su labor.

La influencia del líder: Evalúa el vínculo entre los líderes y sus subordinados. Se explica la importancia de tener un líder capaz para la consecución de objetivos.

La falta de cohesión: Evalúa el trabajo en equipo dentro de la organización.

El respaldo de grupo: Analiza el apoyo prestado por los miembros del grupo en consecución de los objetivos.

-Nivel de medición: De intervalo.

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo, nivel y diseño

Este estudio réplica al enfoque cuantitativo, al respecto se afirma que este enfoque parte del supuesto de que en potencia todos los datos son cuantificables (Rodríguez, 2014).

Al mismo tiempo es de tipo aplicada, como menciona, Valderrama, M. (2013). “La investigación aplicada se centra en comprender como actuar, construir y modificar una realidad específica, con vista a su aplicación inmediata en situaciones concretas” (p. 36)

Respecto al nivel de estudio es descriptiva-correlacional, según Chávez (2007) “Se orientan a recoger la información correlacional relacionada con el estudio real de las personas, determinando el nivel de relación entre ambas variables” (p.4)

Se utilizó el diseño no experimental con corte transversal, porque las variables no se han alterado ni controlado experimentalmente, y se recogerá en un único periodo de tiempo. (Hernández, R. y Mendoza, C.2018)

4.2. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a la población, Palella y Martins (2008) lo definen como “Un conjunto de unidades utilizadas para recopilar información y extraer conclusiones” (p.83). De acuerdo con lo mencionado cabe mencionar que nuestra investigación está compuesta por 200 docentes de dos instituciones educativas.

Respecto a la muestra, Tamayo (2006) lo define como: “la observación de la distribución de características marcadas en un universo poblacional, a partir de la contemplación de una parte de la población” (p.176). El tamaño de la muestra es de 132 docentes y el proceso se realizó utilizando la fórmula de poblaciones finitas.

Acerca del muestreo, Arias (2006) menciona que: “Consiste en determinar la probabilidad de que cada elemento forme parte de una muestra” (p.8). En la investigación tuvo por finalidad determinar subgrupos con lo que vamos a trabajar, lo cual se realizó utilizando un muestreo probabilístico, aleatorio simple.

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 x PQ}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ} = \frac{1\ 924\ 722}{14\ 599} = 132$$

TABLA 1

Distribución porcentual del sexo de los docentes en la muestra evaluada

| SEXO | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 35 | 28,5 |
| Femenino | 97 | 71,5 |
| Total | 132 | 100,0 |

En la tabla 1, se presenta la distribución de la muestra porcentual en relación al sexo, donde se evidencia que el 71,5% de la muestra evaluada son féminas, mientras que el 28,5% corresponden al sexo masculino, demostrando que el sexo que más predomina en nuestra muestra es del sexo femenino.

TABLA 2

Distribución porcentual de la edad de los docentes en la muestra evaluada

| EDAD | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| 30-35 | 20 | 15,2 |
| 36-40 | 38 | 28,8 |
| 41-45 | 64 | 48,5 |
| 46-50 | 10 | 7,6 |
| Total | 132 | 100.0 |

En relación a la distribución porcentual por edad, el 48,5% tienen entre 41- 45 años, el 28,8% tienen entre 36-40 años, el 15,2% entre 30-35 años y el 7,6% entre 46-45 años, indicando que la edad que predomina en nuestra muestra es la comprendida entre los 41-45 años.

4.3. Medios de Recolección de Información

Se utilizo la aplicación de cuestionario, para medir los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario SUSEO-ISTAS21, que está elaborado para reconocer y cuantificar la exposición de seis grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo que cuenta con 38 ítems, y para medir el estrés laboral empleamos el cuestionario de OIT-OMS de estrés laboral. Está constituido por veinticinco ítems enfocados para medir el nivel de estrés.

Ficha Técnica del Instrumento – 1ra variable

Título original: SUSEO-ISTAS21

Autores: Candía y Pérez.J.

Año de creación: 2018

Adaptado en el Perú por: Pando.M;Varillas.W; Anrada.C y Elizalde.F

Año de la adaptación: 2016

Consigna de aplicación: El instrumento consta de 20 preguntas, debe elegir solo una respuesta por pregunta y tener en cuenta que lo que importa es su opinión sobre los contenidos y exigencia de su trabajo.

Propiedades psicométricas originales: Alvarado et.al. (2012) el análisis de Spearman revela que se asocian positivamente de forma significativa con los subdimensiones con una fiabilidad de 0,92. Por otro lado, en la mayoría de las dimensiones se tuvo 0,70 y la otra mitad 0,80 demostrando una alta validez.

Adaptación del instrumento: Pando et.al. (2016) Se adapto en un estudio de 545 trabajadores de distintos campos laborales teniendo en cuenta una fiabilidad

de 0.9 y en cuanto a cinco factores presentaron una baja fiabilidad debajo de 0.7.

Ficha Técnica del Instrumento-2da variable

Título original: Cuestionario Estrés Laboral

Autores: OIT- Organización Mundial del trabajo.

Año de creación: 1989

Adaptado en el Perú por: Suarez A.

Año de adaptación: 2013

Consigna de aplicación: Indique la frecuencia y anota el número que mejor la describa.

Propiedades psicométricas originales: Medina, Preciado y Pando (2007) En la investigación se realizó la prueba de KMO se obtuvo 0,915 lo cual muestra confiabilidad, se obtuvo por el método Cronbach 0,92 y tiene con una validez interna en el cuestionario general.

Adaptación del instrumento: Suarez. (2013) adapto la prueba en Perú, la cual fue con 203 asesores telefónicos como muestra, teniendo como resultado una alta confiabilidad y validez de consistencia interna 0.9.

4.4. PROCEDIMIENTO

El estudio se realizó utilizando la recolección de datos y ejecutando los siguientes métodos:

Se identificó, el nivel de relación entre la variable riesgos psicosociales y estrés laboral, establecido en los objetivos de nuestra investigación para lograr un mejor entendimiento al momento de recoger los datos.

Luego se seleccionó la muestra y se procedió a la elección del instrumento de medición que es el Cuestionario ISTAS21 y Cuestionario de OIT-OMS del estrés laboral.

Consecutivamente se entregó el consentimiento informado a los docentes, explicando el objetivo de la investigación y se aplicó el instrumento a través de la plataforma virtual Google forms.

En último lugar se realizó la interpretación y representación de datos en las tablas de frecuencias desarrollándose en el programa Excel y el programa SPSS 26.

4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS:

El procesamiento de datos se ejecutó con el proceso de diseño descriptivo conforme lo señalado por Medina, L. (2007), el diseño descriptivo es aquel: "Proceso que requiere la recopilación y presentación sistemáticas de datos para proporcionar una mejor comprensión global de una situación específica".

De acuerdo con lo anterior, primero se aplicaron los cuestionarios que miden los riesgos psicosociales y estrés laboral, una vez que culminó se procedió a elaborar las tablas estadísticas sobre la frecuencia absoluta y porcentual lo cual fueron tabulados y analizados, mediante el programa del SPSS 25 y Excel.

Finalmente, una vez que obtuvimos los datos se realizó las pruebas de correlación: Rho Spearman o R de Pearson prueba con la que se estableció el nivel de correlación.

4.6.ASPECTOS ÉTICOS

Antes del inicio de nuestra investigación se solicitó a la comisión institucional de ética en la investigación de la UPSJB aprobar nuestra investigación, cumpliendo los estándares y los lineamientos científicos y éticos, respetando principios y normas de acuerdo con el código de ética.

Por otro lado, respecto a las consideraciones éticas que se tomó en cuenta en nuestra investigación, resaltamos la relevancia del informe Belmont y los principios bioéticos, así como del consentimiento y asentimiento informado; Por lo consiguiente se considerarán los siguientes principios: Autonomía, respeto a este principio consideramos que es muy importante, puesto que la población que participo de nuestra investigación debe hacerlo de forma voluntaria, es decir, bajo su propio asentimiento. Benevolencia, en relación a este principio consideramos que nuestra investigación ofreció beneficios intelectuales, puesto que contribuirá como material informativo para futuras

investigaciones. Justicia, se plantea qué es la justicia realmente, y si lo que es justo y beneficioso para algunos, lo es de la misma forma para otros. De modo que la verdadera justicia se basaría en que las ventajas y beneficios obtenidos de una investigación, sean disfrutados por todos y no sólo por una población en específico, a la vez que en el proceso no se perjudicará o manipulara a nadie. Consentimiento y asentimiento informado, que resalta que no solo es necesaria la información, sino que, además, los sujetos deben comprender qué implica la investigación, y para esto el investigador debe brindar todos los medios que faciliten que la persona pueda comprender el trasfondo de la investigación. En el caso de los sujetos que cuenten con alguna discapacidad que les impida la comprensión, terceras personas serán las encargadas de comunicar y actuar en su ayuda. Estas personas deberán ser elegidas cuidadosamente.

Finalmente, la voluntad, nosotros consideramos que el consentimiento y asentimiento informado son fundamentales en el proceso de aplicación de nuestros instrumentos, por lo que el procedimiento que seguimos será en primera estancia, elaboramos nuestra carta donde se le hizo la solicitud para la autorización de la muestras de las dos instituciones educativas para tener el permiso de aplicación de nuestros cuestionarios , lo cual será presentada al director y directora de las instituciones educativas públicas, obteniendo su consentimiento. Así mismo, la aplicación de los cuestionarios fue vía Google Form.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

TABLA 3

Distribución porcentual del nivel de riesgos psicosociales percibidos en los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022.

| RIESGOS PSICOSOCIALES | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Nivel de riesgo bajo | 18 | 13,6 |
| Nivel de riesgo medio | 85 | 64,4 |
| Nivel de riesgo alto | 29 | 22,0 |
| Total | 132 | 100,0 |

De acuerdo a la tabla 3, se evidencia el 13,6 de docentes entrevistados muestran un nivel de riesgo bajo y el nivel que predomina es el riesgo medio con un el 64,4%, en este sentido los riesgos psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos para los docentes.

Tal como Kalimo et al. (1988) refiere que “Los riesgos psicosociales están relacionados por los efectos organizativos del trabajo e influyen en Las percepciones y la experiencias de los trabajadores” .

TABLA 4

Distribución porcentual del nivel de estrés laboral percibidos en los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022.

| ESTRÉS LABORAL | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Bajo estrés | 93 | 70,5 |
| Estrés intermedio | 32 | 24,2 |
| Estrés | 5 | 3,8 |
| Alto nivel de estrés | 2 | 1,5 |
| Total | 132 | 100,0 |

En la tabla 4, se evidencia que el que predomina es el nivel bajo de estrés en un 70,5%, así mismo se refleja que un 24,2% presentan un nivel de estrés intermedio. Esto nos indica que la mayor parte de docentes está afrontando de forma positiva el estrés laboral.

Lo que se relaciona base a lo expuesto por Zaldívar (2004), que menciona sobre los factores protectores “es importante ya que influyen en las personas para disminuir los efectos negativos a los que pueden estar expuestos como condiciones en las que les puede generar estrés afectando su salud y bienestar”.

ESTADISTICA INFERENCIAL

TABLA 5

Prueba de normalidad de las variables Riesgo psicosociales y estrés laboral de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | p |
| Riesgos psicosociales | 0,061 | 132 | 0,200 |
| Estrés laboral | 0,060 | 132 | 0,200 |

Nota: gl= grados de libertad, p= probabilidad

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (para muestras mayor a 50 datos), donde se determinó el tipo de prueba (paramétrica o no paramétrica) y comprobar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Los resultados de la prueba de normalidad (p-valor=0,200) indicándonos que tienen una distribución normal, por lo cual, se aplicó la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson donde se en todos los casos de obtuvo un p-valor menor a 0,05.

TABLA 6

Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022

| Variables | | Estrés laboral |
|-----------------------|------------------------|----------------|
| | Correlación de Pearson | 0,526 |
| Riesgos psicosociales | p | <0,001 |
| | n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

En la tabla 6, El estudio revela una correlación positiva moderada entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en dos docentes de instituciones educativas públicas de Pueblo Nuevo. Como se observa en la tabla una correlación de 0,526, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada con el valor de $p = <0,001$ mostrando una relación significativa y directa entre ambas variables.

Así mismo, de acuerdo a como menciona el modelo de R. Karasek y T. Theorell en (1979) sobre el estrés laboral y riesgos psicosociales sostiene que: “a mayores riesgos psicosociales los empleados se encuentren expuestos genera mayor estrés en el entorno laboral”. Así mismo en base a lo propuesto por French y Kahn (1962) propone elementos fundamentales en el proceso que lleva al estrés que son las condiciones físicas y sociales objetivas, la percepción subjetiva del contexto, las respuestas de los trabajadores y su impacto en la salud física y mental. En base a esto se concluye que los docentes están expuestos a riesgos en su entorno laboral,

sin embargo, no afectan de forma negativa, y esto se refleja en los resultados del estrés laboral en la cual predomina los bajos niveles de estrés laboral.

TABLA 7

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión clima organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | | Clima organizacional |
|-----------------------|------------------------|----------------------|
| | Correlación de Pearson | 0,521 |
| Riesgos psicosociales | p | <0,001 |
| | n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgo psicosocial y la dimensión clima organizacional del estrés laboral es 0,521 y con un $p = <0,001$ lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre la variable riesgo psicosociales y la dimensión clima organizacional.

Según García, Zapata (2008) menciona que el: clima organizacional es el conjunto de elementos que se encuentran en un ambiente de trabajo, que, al ser percibidas por las personas en el ambiente laboral, influyen sobre sus conductas. Esto se ve reflejado en relación a la variable y la dimensión clima organizacional siendo así que en el contexto de la investigación los docentes tienen un adecuado clima organizacional ya que presentan niveles bajos de estrés.

TABLA 8

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | | Estructura organizacional |
|-----------------------|------------------------|---------------------------|
| Riesgos psicosociales | Correlación de Pearson | 0,405 |
| | p | <0,001 |
| | n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral es 0,405 y $p = <0,001$, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral.

Esto se relaciona a lo planteado por Karasek y Theorell (1980): Los trabajadores con buena capacidad de decisión, autonomía y sentido del trabajo experimentan menos estrés laboral. Esto nos permite interpretar que los profesores prosperan en entornos que fomentan sus capacidades y su autonomía.

TABLA 9

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión territorio organizacional del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | Territorio organizacional |
|-------------------------|---------------------------|
| Correlación de Pearson | 0,420 |
| Riesgos psicosociales P | <0,001 |
| N | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión territorio organizacional del estrés laboral es 0,420 y $p < 0,001$, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión territorio organizacional del estrés laboral.

Esto se relaciona a lo que menciona Kahn (1962): la forma en la que el sujeto responde al estrés está establecida por la interpretación que da a su ambiente, influyendo a su personalidad y relaciones. De acuerdo a esto, el docente al tener un equilibrio entre la vida personal y profesional, no compromete su esfera social y familiar, generando una adecuada adaptabilidad laboral.

TABLA 10

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha – 2022

| Variables | | Tecnología |
|-----------------------|------------------------|------------|
| | Correlación de Pearson | 0,436 |
| Riesgos psicosociales | p | <0,001 |
| | n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral es 0,436 y $p = <0,001$, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral.

De acuerdo a ello, poniendo en énfasis a Fineman (1995) Los estímulos estresores en el trabajo (riesgos) estarían relacionados al estrés, entre estos encontramos: las altas demandas, el clima laboral y el estado de los recursos (materiales o tecnológicos). Esto nos permite interpretar que los docentes cuentan con los adecuados medios tecnológicos para desarrollar sus funciones dentro de las instituciones.

TABLA 11

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión influencia del líder del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | Influencia del líder |
|-----------------------|----------------------------------|
| Riesgos psicosociales | Correlación de Pearson p n |
| | 0,500 <0,001 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión influencia del líder del estrés laboral es 0,500 y $p = <0,001$, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión influencia de líder del estrés laboral.

Goleman (2006) define, la inteligencia social como la capacidad que tiene la persona para relacionarse con su entorno. Dentro de su enfoque teórico establece ciertos aspectos principales como: el sabio uso de rol de líder implica el intercambio social, mediante el líder ya que moviliza las emociones de sus subordinados en un sentido positivo o negativo. Esto nos permite interpretar que los docentes mantienen una relación de mutua colaboración con los líderes de las instituciones educativas.

TABLA 12

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | | Falta de cohesión |
|-----------------------|------------------------|-------------------|
| | Correlación de Pearson | 0,520 |
| Riesgos psicosociales | p | <0,001 |
| | n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral es 0,520 y $p = <0,001$, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada, significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral.

Esto se relaciona a lo descrito por Moreno.B (2011): La cultura organizativa, el liderazgo y el entorno de trabajo están influidos por la motivación de los empleados, que puede repercutir significativamente en el bienestar y la salud si se forja de forma negativa. Así mismo, de acuerdo a lo resultados de nuestra investigación los docentes sí encuentran una cohesión grupal y un sentido de pertenencia para trabajar en equipo.

TABLA 13

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral, de los docentes de dos instituciones educativas públicas de la provincia de Chincha - 2022

| Variables | Respaldo de grupo |
|-------------------------|-------------------|
| Correlación de Pearson | 0,522 |
| Riesgos psicosociales p | <0,001 |
| n | 132 |

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad

El coeficiente de correlación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral es 0,522 y $p = <0,001$. Por tanto, se determina que existe una relación significativa y directa entre riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral.

Por ello, Goleman (2014) menciona que: el estrés interfiere mucho en las relaciones interpersonales de los trabajadores, es importante enfatizar que un nivel saludable de estrés determina en parte una atmósfera también saludable en la institución y las situaciones de aprendizaje con sus compañeros. Esto nos permite determinar que los docentes dentro su entorno laboral cuenta con el respaldo de sus compañeros y superiores.

5.2 DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tiene como finalidad principal identificar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral. En la actualidad hay distintas investigaciones referentes a los riesgos psicosociales y estrés laboral en distintas áreas, evidenciado escasez de investigaciones en docentes de educación básica regular, es por ello que fue importante la realización de esta investigación.

Con relación a los antecedentes, según Mintzberh (1993) Los riesgos psicosociales son características percibidas en el trabajo que pueden afectar positiva o negativamente. Al percibir estas condiciones conducen a un alto rendimiento laboral y satisfacción en el trabajo. Sin embargo, si estas no son las adecuadas desencadenan distintas consecuencias negativas como problemas en la salud física y mental. Por lo cual, los riesgos psicosociales tienen probabilidades de afectar de forma positiva o negativa la salud de los trabajadores, y que pueden comprometer aspectos como la cultura, el liderazgo y el clima organizacional.

En nuestra investigación, se planteó como hipótesis general: Los riesgos psicosociales poseen una relación significativa y directa con el estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022. Los resultados obtenidos en la correlación de ambas variables fue 0,526, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada y el $p \leq 0,001$.

Así mismo, se acepta la hipótesis específica: existiendo un nivel de relación significativa y directa entre riesgo psicosociales y la dimensión clima organizacional

del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022. Obteniendo una correlación entre las variables riesgo psicosocial y la dimensión clima organizacional del estrés laboral con un 0,521 y $p = < 0,001$. Por lo cual, se acepta la hipótesis.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica: existiendo un nivel de relación significativa y directa entre riesgo psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022. Dentro el resultado, se obtuvo relación entre las variables riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con un 0,405 y $p = < 0,001$.

En cuanto a los niveles de riesgos psicosociales y estrés laboral observados por los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito pueblo nuevo, chincha - 2022. Se puede determinar que, en las dimensiones de riesgos psicosociales como el apoyo social en la empresa y doble presencia, predomina niveles de riesgos altos, a pesar de ello, en cuanto a exigencia psicológica, el trabajo activo y desarrollo de habilidades y compensaciones, se pudo notar que los docentes estiman un nivel de riesgo medio y bajo. De la misma manera en relación a los niveles de la variable estrés laboral, se puso en evidencia que la mayoría de docentes muestran niveles de estrés bajos, esto podría explicarse a partir de lo mencionado por Karasek y Theorell (1980) que determinan que si el conjunto de demandas en los empleados perciben toma de decisiones (como autonomía, desarrollo y sentido de

trabajo, etc.) Reduciría la presencia de riesgos psicosociales y estrés laboral, favoreciendo un ambiente laboral adecuado sin perjudicar la salud del trabajador. En este sentido se infiere que los docentes tendrían una buena capacidad de resolución frente a las demandas en las instituciones, de la misma forma que sus superiores reconocen su trabajo realizado y estimulan a desarrollar y potenciar sus habilidades en el trabajo.

Así mismo, en la contratación de resultados con el marco teórico, a nivel local se cuenta con el estudio desarrollado por Pérez, Turpo y López (2019), respecto a los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en profesores, utilizaron la metodología de estudio tipo correlacional y enfoque no experimental, la investigación tiene como conclusión que existe una relación significativa y directa ($r= 0,653$, $p\text{-valor}=0,04 < 0,05$) entre riesgos psicosociales y estrés laboral; resultados que son similares a los del estudio. Este resultado se apoya en lo que Kahn (1962) menciona que: el sujeto responde al estrés de acuerdo a su interpretación que da a su ambiente, influyendo a su personalidad y relaciones interpersonales. De acuerdo a ello, su apreciación frente a estas condiciones, la selección y toma de respuestas, generara como resultado conductas de respuesta tanto como positivas o negativas.

Se dispone del estudio llevado a cabo por Pariamachi (2021), que investigó sobre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en profesores en colegios públicos y privados en Lima Metropolitana. La investigación utilizó la metodología de

tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental; el estudio determino que se muestran en su totalidad una relación directa y significativa entre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral con un $p < 0.05$, resultado que se asemeja a lo hallado en este estudio. Esto puede basarse en lo expuesto por Fineman, que menciona que los principios del estrés pueden tener origen en las demandas por el puesto de trabajo, las organizaciones o fuera del área laboral, refiriéndose a los estímulos estresores que se pueden dar en el entorno laboral. De acuerdo a esto, los estímulos estresores en el trabajo(riesgos) estarían relacionados al estrés, entre estos encontramos: las altas demandas, el clima laboral y el estado de los recursos (materiales o tecnológicos).

A nivel internacional, se cuenta con el estudio realizado por Vásquez (2021) Investigó acerca de los Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E Sagrado Corazón de Jesús de Cusco-2021, se obtuvo como resultado que los riesgos psicosociales se relacionan de manera directa y significativa con un 5% al estrés laboral. Se concluye que existe un nivel de correlación alta entre el estrés laboral y factores de riesgos psicosociales, resultado que difiere con el presente estudio. Esto puede corresponder a lo que menciona Moreno.B (2011): el liderazgo, cultura y clima organizacional depende de la motivación del trabajador lo cual será importante ya que, al no ser así y presentarse de forma negativa, dan pie al estrés laboral las cuales podrían afectar el bienestar y la salud del trabajador. Por tanto, se infiere que los resultados encontrados por Vásquez pueden deberse a que los docentes no cuentan con la suficiente motivación para realizar sus actividades y no tienen un clima laboral adecuado; por el contrario,

en nuestra investigación los docentes sí encuentran motivación para desarrollarse y establecen relaciones más fructíferas con sus compañeras y superiores, que les permiten a la vez un mejor desenvolvimiento laboral.

Por otro lado, Torres y Caicedo (2018), quienes desarrollaron una investigación sobre el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes realizado en Cauca Antioquia – Colombia; realizaron una investigación tipo descriptiva no experimental, transversal y correlacional. Los resultados establecieron que los docentes se encuentran un nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto con un 48,8% y el 59,1% de los docentes encuestados presentaron un nivel de estrés alto. los resultados difieren al del estudio, ya que en nuestra investigación el porcentaje que más predominó fue el nivel de riesgo medio 64.4% y un nivel bajo de estrés 70.5%. Estos resultados pueden respaldarse en base a lo expuesto por el Modelo Biopsicosocial de Facundo Manes (2014). Este modelo se entiende en base al estudio del cerebro humano, su estructura y la interacción con el medio ambiente, así como sus respuestas adaptativas. A su vez en base a teorías de la personalidad tipo A y B, encontramos que Izquierdo (2000) afirma que las características específicas de la personalidad tipo A se distinguen por pertenecer a personas muy competitivas, que tienen un estilo de vida muy sobrecargado, siendo muy perfeccionistas en sus tareas”. Por otra parte, las personas con personalidad tipo B personalidad según Gutiérrez (2001) “Se caracteriza una persona con poca capacidad de reacción fisiológica ante situaciones estresantes”. Por lo tanto, podemos inferir que los docentes presentan conductas de respuesta adaptativas ante los contextos que se puedan presentar en el trabajo, así mismo en base a lo planteado en las teorías de la personalidad

podemos inferir que la mayoría de docentes podría entrar en la clasificación de personalidad tipo B.

Por otro parte, en el estudio realizado Alvites (2019), sobre el Estrés en docentes y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre el estrés en los docentes y los factores psicológicos y sociales, resultado que concuerda con el de este estudio. Por consiguiente, la OMS (2004) define que un trabajo saludable es aquel que promueve salud física, mental y social, a pesar de las sobrecargas laborales y circunstancias perjudiciales. De acuerdo a lo mencionado, un trabajo saludable es aquel que existen elementos ambientales que benefician y promuevan la salud de los trabajadores, ya que es un estado en el que se combinan el bienestar físico, mental y social.

Santos (2018) realizó un estudio sobre el programa de gestión para la intervención de riesgos psicosocial intralaboral y estrés en los profesores reveló que el 16,7% y el 16,6% experimentaban niveles de estrés alto y muy alto, lo que indica una respuesta severa al estrés y sus dimensiones, la investigación mencionada difieren con los resultados obtenidos en el presente estudio, donde el 3,8% y 1,5% registraron estrés y alto nivel de estrés, respectivamente; los riesgos psicosociales no registraron niveles de estrés severo en los docentes. Nuestros resultados podrían explicarse en base a lo descrito por Daniel Goleman (2006), indica que: El docente tiene una tarea emocional en relación al rendimiento-estrés y la utilización eficaz del rol de líder implica el intercambio social, ya que mediante el líder gestiona las

emociones de sus subordinados ya sea positiva o negativamente. De acuerdo a ello, podríamos inferir que los docentes poseen inteligencia social para relacionarse con sus compañeros y superiores, y a la vez, es importante señalar que los superiores podrían estar influyendo de forma positiva en estos. Así mismo como menciona Seligman (1999) “Los rasgos individuales positivo y las instituciones de apoyo mejoran su bienestar y calidad de vida donde promueven un mejor afrontamiento y adaptación.”. En este sentido nuestros resultados pueden explicarse en relación a las fortalezas personales que poseen los docentes para hacer frentes al estrés, como pueden ser las características eficaces de su personalidad y que los hace mayormente capaces de afrontar las situaciones estresantes con flexibilidad.

Así mismo, si evaluamos la correlación entre ambas variables riesgos, podemos evidenciar los resultados donde permiten identificar un nivel de riesgos psicosociales intermedio y nivel bajo de estrés, por lo que infiere en el incremento de estrés variara en relación con el nivel de riesgos psicosociales, así como también dependiendo de la forma en que los profesores afronten y se adapten al ambiente laboral; aquí es importante tomar en cuenta a Zaldivar (2004), que menciona sobre los factores protectores “ayudar a las personas reducir las condiciones negativas a los que están expuestos como condiciones en las que les puede generar estrés afectando su salud y bienestar”. Entre ellos encontramos: estilo de vida, autoestima, control, afrontamiento, soporte social y fortaleza personal, estos tienen relación con la respuesta que tiene la persona ante una adversidad. Es importante también mencionar a los factores protectores en el entorno laboral mencionados por Montoya

(1998): La inteligencia emocional, bienestar psicológico, recuperación y empoderamiento.

Finalmente consideramos importante mencionar que en nuestra investigación se observa que el apoyo social en la empresa y doble presencia ambas dimensiones de la variable riesgos psicosociales presentan un nivel de riesgo alto. Esto permite deducir que la dimensión doble presencia, con un nivel de riesgo alto los docentes está viéndose en la necesidad de responder y asumir más de dos responsabilidades simultáneamente, como puede ser el caso de profesores que además de desarrollar sus labores en el colegio, también están desarrollando labores domésticas en sus familias, pudiendo esto en muchas ocasiones limitar o afectar sobre su desempeño laboral y siendo un factor que influye significativamente sobre el estrés al que se ven sometidos. Sin embargo, en base los resultados de estrés, que son bajos, consideramos que esto podría basarse en lo expuesto por García-Domínguez (2013), definen que: La resiliencia es un proceso dinámico donde el entorno y el individuo interactúan recíprocamente, permitiendo a los individuos adaptarse a pesar de la adversidad. Así mismo interviene en la resiliencia los factores protectores que protegiendo al sujeto de estímulos estresores como la hostilidad encontrada en el entorno. Estos se agrupan en los factores personales como el acercamiento social, humor positivo y ritmo biológico estable. Por lo tanto, podríamos inferir que, si bien los profesores se ven en la necesidad de tener labores extra o tener otros trabajos, estos podrían estar haciendo frente a esto de forma resiliente, en base a sus propias fortalezas y habilidades, así como también su entorno social podría ser de ayuda, teniendo el apoyo de sus familias para enfrentar estas situaciones

6. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación en los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-valor 0,05).

SEGUNDA: Con un 64,4%, el grado prevalente de riesgos psicosociales es el nivel medio.

TERCERA: Con un 70,5%, el nivel más común de estrés laboral es el estrés bajo.

CUARTA: La dimensión clima organizacional del estrés laboral está significativamente relacionado con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-valor 0,05); casi uno de cada cuatro docentes reportó estrés laboral moderado en esta dimensión.

QUINTA: La dimensión estructura organizacional del estrés laboral se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-

valor 0,05); aproximadamente 1 de cada 4 docentes reportó estrés laboral intermedio en esta dimensión.

SEXTA: En la dimensión territorio organizacional del estrés laboral se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-valor 0,05); cerca de 8 de cada 10 docentes reportaron bajo estrés laboral en esta dimensión.

SEPTIMA: La dimensión tecnología del estrés laboral se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo de Chincha-2022 (p-valor 0,05); casi dos de cada cinco docentes reportaron estrés laboral intermedio en esta dimensión.

OCTAVA: La dimensión influencia del líder en el estrés laboral se asocia significativamente a los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo de Chincha-2022 (p-valor 0,05); casi uno de cada cuatro instructores reportó estrés laboral moderado en esta dimensión.

NOVENA: La dimensión falta de cohesión del estrés laboral se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-

valor 0,05); alrededor de 7 de cada 10 docentes reportaron bajo estrés laboral en esta dimensión.

DECIMA: La dimensión de respaldo de grupo del estrés laboral está relacionada significativamente con los riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022 (p-valor < 0,05); aproximadamente 7 de cada 10 docentes registraron bajo estrés laboral en esta dimensión.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A nivel teórico se recomienda como herramienta de afrontamiento y prevención, se sugiere instruir a los docentes para que aprendan y se informen sobre las teorías actuales sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales.

SEGUNDO: A nivel teórico se recomienda proveer en los docentes conocimientos necesarios para la construcción de métodos didácticos apoyados en los modelos teóricos vigentes y válidos. Así mismo se sugiere estudiar la relevancia de los factores protectores, en relación con los riesgos psicosociales y el estrés laboral como factores que atribuyen a encontrar inmunidad en la población de estudio.

TERCERO: A nivel práctico, se sugiere la aplicación de otras metodologías de diseño de investigación, que permiten estudiar de forma más amplia las mismas variables en instituciones públicas y privadas.

CUARTO: A nivel práctico, se sugiere utilizar diferentes instrumentos de evaluación las cuales evalúen las áreas de la satisfacción laboral, los roles sociales y dificultades familiares, entre otros aspectos, con el fin de comprender mejor los resultados de las investigaciones futuras.

QUINTO: A nivel práctico, se recomienda que se fomenten estrategias de comunicación entre docentes y superiores, y se establezca un sistema de resolución de conflictos, mejorando el desempeño de los docentes y facilitando la cohesión interna del grupo afianzando los vínculos y las relaciones interpersonales en la institución.

SEXTO: A nivel práctico, se recomienda alcanzar los objetivos educativos e integrar a la comunidad a la escuela y viceversa, para que así mediante el desarrollo y aplicación de programas fomenten un adecuado manejo del estrés.

8. REFERENCIAS

APA's Center for Organizational Excellence. (2018). Work and Well-Being Survey. Washington. American Psychological Association.

<https://www.apa.org/news/press/releases/2018/03/healthy-workplace>

Alvites (2019) Estrés en docentes y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006

Bernardo Moreno Jiménez, Carmen Báez León (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas.1-189

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Belmonte Steibel, G., Ruiz-Olivares, R., y Herruzo-Cabrera, J. (2016). Patrón de Conducta Tipo A y B, y su relación con las adicciones conductuales. Acción Psicológica, 13(1), 119-128

Microsoft Word - 2016, vol13(1).docx (isciii.es)

- Coronel, C. & Gavilánez. L. (2021, 5 octubre). Repositorio Universidad Técnica de Ambato: Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33684>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.f
- Consejo Nacional de Educación. (2017). Encuesta a docentes de Fe y Alegría comparativo/2014. Consejo Nacional de Educación. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2053760/Encuesta%20a%20Docentes%20de%20Fe%20y%20Alwegr%C3%ADa.pdf.pdf>
- García-Vesga, M. C. & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), pp. 63-77. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>
- Guerrero et.al (2018), Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado.
- Gutiérrez Núñez, D. E., & Gavilanes Gómez, G. D. (2022). "Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474. <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>

González ,C. y Moyano,M. (2014) Inteligencia social. un estudio descriptivo de las estrategias de intervención docente en la EPB N° 42. En la Universidad Nacional de Mar del Plata.

<https://fh.mdp.edu.ar>

Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). Tutotía de la investigación científica. Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de graduación. (Cuarta ed.). Quito: Gráficas Corona.

<https://pdfcoffee.com/libro-final-tutoria-de-la-investigaciondocx-2-pdf-free.html>

I-WHO (2008). Towards the development of a european framework for psychosocial risk management at the work place. Nottingham: International House.

https://www.researchgate.net/publication/49840394_The_developmenthe_European_Framework_for_Psychosocial_Risk_Management_PRIMA-EF

Izquierdo, A. & Gil-Lacruz, Marta. (2000). Patrón de conducta tipo A, la interacción psicofisiológica que supone un reto social. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, ISSN 1133-3189, N° 8, 2000, pags. 47-62.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=229759>

JASPERS, K.: La Filosofía desde el punto de vista de la Existencia, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.

http://bdigital.ula.ve/storage/pdftesis/postgrado/tde_arquivos/9/TDE-2011-03-16T05:26:04Z-747/Publico/elfakihyamily.pdf

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Trabajo saludable, estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral. Nueva York: Basic Books.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.p>

López Palomar, Ma Del Refugio, García Cueva, Sara Adriana, & Pando Moreno, Manuel. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>

Ministerio de Educación. (2021) Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021: resultados Región Ica.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8584>

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
<http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>

Moriano León, J. A., Topa Cantisiano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.
<http://www.editorialsanzytorres.com/libros/psicosociologia-aplicada-a-la-prevencion-de-riesgos-laborales/9788417765934/>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Organización Internacional del trabajo y los riesgos psicosociales (2013), Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

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

<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie 43 protección de la salud de los trabajadores. N° 3. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Pariamachi, L. (2021). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral En docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70584/Pariamachi_RLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Psicología contemporánea básica y aplicada. Puente, A.(2011) Psicología positiva (pp.567-589)

https://www.researchgate.net/publication/266733984_Psicologia_Positiva

Park, N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. Revista cscielo,

<https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v31n1/art02.pdf>

Prieto Espíndola, A. C., Moyano Parra, R. J., & Ramírez Contreras, J. P. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo, en el área de selección de una organización de servicios temporales.

Moyano_Ruth_Prieto_Ana_Ramírez_Jessica_2015.pdf (libertadores.edu.co)

Palella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas:

https://www.academia.edu/35200587/2006_Metodologia_de_la_investigacion_cuantitativa_Palella_pdf

Perez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). Agotamiento profesional: Factores de riesgo en

docentes de servicios educativos públicos de EBR. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP.

EVIDENCIAPULSO_0004.pdf (pucp.edu.pe)

Rodríguez, M. (2010) Estrés: una propuesta naturalista

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294948>

Salazar Torrez, H. (2015). Idoneidad de las tareas sobre media aritmética en textos de primer grado de educación secundaria [Tesis para optar el Grado de Magister en Enseñanza de Matemáticas]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6750/SALAZAR_TORRES_WILLY_IDONEIDAD.pdf.txt;jsessionid=D7A490C98E18ABEB3284DED99E3F9343?sequence=5

Salanova M. et al. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid, España: Editorial Síntesis.

<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/120543>

Santos (2018). Programa de gestión como estrategia para la intervención de los factores de riesgos psicosocial intralaboral y estrés de los docentes del Centro Educativo Americano Royef.

<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1888?show=full>

SOPESO (2010) Sociedad Peruana de Salud Ocupacional.

<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema2.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de Investigación. (2ª Edición).

<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20TamayoEl%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Torres y Caicedo (2018) Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca Asia Antioquia.

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/13727>

Vásquez (2021) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E Sagrado Corazón de Jesús de Cusco.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2856600>

Vasco, C. (1994). Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales. Comentarios a propósito del artículo "Conocimiento e interés" de Jürgen Habermas. Documentos Ocasionales del Cinep, 54.

<https://uninavarra.edu.co/wp-content/uploads/2016/06/C.-Vasco.pdf>

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

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Kalimo, R., El Batawi., M.A. y Cooper, C.L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-

LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011%20(1)%20(1).pdf

León Mucha, L. R., & Valderrama Mendoza, S. R. (2009). Técnicas e Instrumentos para la Obtención de Datos en la Investigación Científica. Lima - Perú: San Marcos E.I.R.L

http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac_detail.pl?biblionumber=1454

Zaldívar Pérez DF. Estrés: factores protectores. 2004, diciembre, 25 [Sitio de Internet].

[citado: 3/febrero/2005], [aprox. 8p]. Disponible en URL:

<http://saludparalavida.sld.cu/search.php?=&topic=12>

Z

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNAS: CANELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY

MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA

ASESOR: DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: CHINCHA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA -2023.

| PROBLEMA | OBETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE E INDICADORES |
|---|--|---|--|
| <p>General:</p> <p>PG: ¿Existe relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022?</p> | <p>General:</p> <p>OG: Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>OE1: Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el</p> | <p>General:</p> <p>HG: Los riesgos psicosociales tienen una relación significativa y directa con el estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> | <p>Variable1: Riesgos psicosociales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Exigencia psicológica -Trabajo activo y posibilidades de desarrollo -Apoyo social en la |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE2: Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE3: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión clima organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE4: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión estructura organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE5: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión Territorio organizacional del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE6: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión tecnología del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-</p> | <p>empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> -Compensaciones -Doble presencia <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesion -Respaldo del grupo |
|--|---|---|

| | <p>2022.</p> <p>OE7: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión influencia del líder del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> <p>OE8: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión falta de cohesión del estrés laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> | | |
|--|---|---|--|
| DISEÑO METODOLÓGICO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | |
| <p>Nivel: Descriptiva-correlacional con diseño no experimental con componente transversal.</p> <p>Tipo: enfoque cuantitativo de tipo aplicada.</p> | <p>OE9: Determinar el nivel de relación entre riesgos psicosociales y la dimensión respaldo de grupo del estrés laboral en los docentes, de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha-2022.</p> | <p>Se recolectará datos mediante preguntas cerradas del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)-ISTAS21 y Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS.</p> | |

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ALUMNAS: CANELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY

MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA

ASESOR: DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: CHINCHA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA -2023.

| VARIABLE 1 : Riesgos psicosociales | | | | |
|--|-----------------|---------------------------|-----------|---|
| DIMENSIÓN INDICADORES | ITEMS | NIVEL MEDICION | DE | INSTRUMENTO |
| Exigencia psicológica: -Cuantitativas -Cognitivas -Sensoriales -Esconder emociones | 1,2,3,4,5. | 0-20 | | Cuestionario Psicosocial de Copenhague SUSESO-ISTAS21, Adaptado por Candia, M. y Pérez, M.(2018). |
| Trabajo activo y posibilidades de Desarrollo: -Influencia -Control sobre el tiempo de trabajo, Posibilidad de desarrollo en el trabajo, Sentido de trabajo y Integración con la empresa. | 6,7,8,9,10. | 0-20 | | |
| Apoyo social en la empresa: -Calidad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de relación con superiores, Calidad de la relación con compañeros de trabajo. | 11,12,13,14,15. | 0-20 | | |
| Compensaciones: -Estima -Inseguridad respecto al contrato -Inseguridad de las características del trabajo. | 16,17,18. | 0-12 | | |
| Doble Presencia: -Estima laboral | 19 ,20. | 0-8 | | |

| VARIABLE 2 : Estres laboral | | | |
|---|---------------|--------------------------|---|
| DIMENSIÓN - INDICADORES | ITEMS | NIVEL DE MEDICION | INSTRUMENTO |
| Clima organizacional: Hace referencia a las características que presenta el entorno de trabajo, las cuales están compuestas por factores propios del comportamiento del trabajador y la organización. | 1, 10, 11, 20 | 4-28 | Cuestionario sobre el estrés laboral, adaptado por Suarez, A. (2013). |
| Estructura organizacional : Hace referencia a como está organizado el trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus labores y alcanzar sus objetivos. | 2, 12, 16, 24 | 4-28 | |
| Territorio organizacional: Se refiere a la relación entre las áreas de trabajo, considerando diversos factores como el conocimiento entre áreas, el control y evaluación de las actividades. | 3, 15, 22. | 3-21 | |
| Tecnología: Busca la relación entre las herramientas tecnológicas utilizadas y las capacidades de los trabajadores, incluyendo conocimientos y que las herramientas contribuyan al trabajo. | 4, 14, 25 | 3-21 | |
| Influencia del líder: Busca entender la relación entre el liderazgo que reciben los trabajadores y su relación con alcanzar los objetivos. | 5, 6, 13, 17 | 4-28 | |
| Falta de cohesion: | 7, 9, 18, 21 | 3-21 | |

| | | | |
|---|------------------|-------------|--|
| <p>Evalúa tanto la relación como el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa.</p> | | | |
| <p>Respaldo de grupo: Evalúa el soporte que se brindan los integrantes de un grupo de trabajo en relación a alcanzar las metas propuestas</p> | <p>8, 19, 23</p> | <p>3-21</p> | |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 1

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

Este cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder debe elegir solo una respuesta, así mismo debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existe mala o buenas respuestas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

| Dimensión exigencia psicológica | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Solos unas pocas veces | Nunca |
|---|---------|-------------------------|---------------|------------------------|-------|
| 1.¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | | | | |
| 2.En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? | | | | | |
| 3.En general ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | | | | | |
| 4.En su trabajo ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarla? | | | | | |
| 5.¿Su trabajo requiere atención constante? | | | | | |
| Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidades | | | | | |
| 6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | | | |
| 7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conservar con un compañero/a? | | | | | |
| 8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | | | | | |
| 9.Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | | |
| 10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted? | | | | | |

Dimensión Apoyo Social en la empresa

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 11.¿Sabe exactamente que tareas son de responsabilidad? | | | | | |
| 12.¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | | |
| 13.¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | | | | | |
| 14.Entre compañeros y compañeras,¿ se ayudan en el trabajo ? | | | | | |
| 15.Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos ? | | | | | |

Dimensión Compensaciones

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 16.¿Está preocupada/o por si le despiden o no le renuevan el contrato? | | | | | |
| 17. ¿Está preocupada/o por si le cambian de tareas contra su voluntad? | | | | | |
| 18.Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |

Dimensión Doble presencia

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 19.Cuando esta en el trabajo,¿piensa en las exigencias domesticas y familiares ? | | | | | |
| 20.¿Hay situaciones en las que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez ?(para cuidar un hijo enfermo ,por accidente de algún familiar , por el cuidado de abuelo , etc.,) | | | | | |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 2

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted.

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

AUTORIZACIÓN DE USO DE LOS INSTRUMENTOS

Questionario SUSESO –ISTAS 21

- CODIGO ISSN: 1025-5583

[Anales de la Facultad de Medicina](#)

versión impresa ISSN 1025-5583

An. Fac. med. vol.77 no.4 Lima oct./dic. 2016

ARTÍCULOS ORIGINALES

Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú

Exploratory and factorial analysis of the 'Questionnaire of psychosocial factors at work' in Peru

Manuel Pando Moreno¹; Walter Varillas^{2,a}; Carolina Aranda Beltrán^{1,b}; Fernanda Elizalde Núñez¹

¹ Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, (México).

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (Perú),

^a Sociólogo; Maestría (egr.) en Políticas Públicas Gestión de Proyectos Sociales y en Salud Ocupacional;

^b Doctora en Salud Pública;

^c Licenciada en Psicología.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

CODIGO ISSN : 2307-0846

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Ángela Suárez Tunanñaña 

 Universidad César Vallejo, Lima, Perú

DOI: <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

RESUMEN

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114



PsiqueMag

ISSN: [2307-0846](https://doi.org/10.18050/psiquemag) (En línea) DOI: 10.18050/psiquemag

CARTA SOLICITANDO AUTORIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE LA MUESTRA

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 068-2022-PEPs-SB-UPSJB/A1
Chincha, 10 de octubre del 2022

Prof. CECILIA BEATRIZ HILARIO VALLE
DIRECTORA
I.E FE Y ALEGRÍA N° 30

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del **Dr. Juan SANDOVAL VILCHEZ** Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la **AUTORIZACIÓN** para las jóvenes **ELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY** y **MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA** estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para proseguir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada **"RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA - 2022"** requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.P. P. 3516

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA – UPSJB



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Preparando el Camino para la Acreditación"

Nº 22774 PUEBLO NUEVO
TRAMITE DOCUMENTARIO
FECHA: 07-11-22
EXP. Nº: 1143
HORA: 9.56 FOLIOS: 3

CARTA Nº 067-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 10 de octubre del 2022

DIRECTORA DE LA I.E. Nº 22774
"DIVINO NIÑO JESUS"

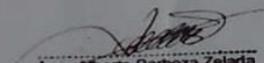
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del **Dr. Juan SANDOVAL VILCHEZ** Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las jóvenes **CANELA CONTRERAS MILAGROS ARACELLY** y **MEDINA ARAPA YANELLY CRISTINA** estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para proseguir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA - 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps. P. 3516

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA – UPSJB

RESPUESTA DE CARTA AUTORIZANDO LA EVALUACION DE LA

CARTA DE RESPUESTA

Srtas.: Milagros Aracelly Canela Contreras
Yanelly Cristina Medina Arapa

REFERENCIA: CARTA N° 068-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

FECHA: Pueblo Nuevo, 21 de octubre del 2022.

Presente. -

Es grato dirigirme a ustedes para saludarla cordialmente y el motivo del presente es para manifestar la AUTORIZACION de la ejecución de la investigación "RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA -2022" teniendo como muestra los docentes de la I.E. "FE Y ALEGRIA N° 30" – Pueblo Nuevo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atte.


CECILIA B. HILARIO YALLE
DIRECTORA

CECILIA BEATRIZ HILARIO YALLE

Directora de la I.E. "FE Y ALEGRIA N° 30"

C.B.H.V.

C.c/Archivo



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 22774
EL SALVADOR – PUEBLO NUEVO – CHINCHA

Código Modular: Inicial: 0752303 – Primaria: 1357847 – Secundaria: 1631159



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CARTA DE RESPUESTA

Pueblo Nuevo, 15 de Setiembre del 2023.

Srtas.

Milagros Aracelly Canela Contreras
Yanelly Cristina Medina Arapa
Bachilleres en psicología de la UPSJB

Presente. -

Mediante la presente carta hago respuesta de su carta N° 067-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI de fecha 10 de octubre del 2022, en la que se le AUTORIZA para que desarrollen la investigación titulada “RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS EN EL DISTRITO PUEBLO NUEVO, CHINCHA -2022”, en la I.E. N° 22774 “Divino Niño Jesús” – Pueblo Nuevo.

Agradecemos que haya pensado en nosotros para la realización de su investigación y esperamos contribuir en futuras investigaciones.

Atentamente,



D. Dionişia Aguado Paucar

Prof. Dionişia Aguado Paucar

Directora I.E N° 22774

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este estudio es determinar la prevalencia riesgos psicosociales en los docentes, los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de 1 instrumento relacionado a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con sólo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 30 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)-ISTAS21 y Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS de 38 ítems. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Google forms, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso.

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en los docentes, especialmente relacionados a los riesgos psicosociales. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer el estado de riesgos psicosocial y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)-ISTAS21 y Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS una vez que haya completado en la encuesta.

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de los riesgos psicosociales y otros aspectos de la

salud mental en docentes.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos Ud. desea ser contactado para futuros estudios que sí incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntará si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, Milagros Aracelly Canela Contreras, Yanelly Cristina Medina Arapa, por correo electrónico a milagros.canela@upsjb.edu.pe y yanelly.medina@upsjb.edu.pe.

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe , o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar

a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguó con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de “Si” o “No”

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participaré en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elabora considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del participante

Fecha