

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**"ESTRÉS LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA CALLAO 2022 "**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERIA

AUTORAS:

Celia Rosa, Bellido Flores

Yenni Teresa, LLacchua Araujo

Callao, 2022

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Los colaboradores de una empresa metal mecánica

TÍTULO:

"Estrés laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa metal mecánica Callao 2022 "

AUTOR (es)/ CÓDIGO ORCID / DNI

Celia Rosa Bellido Flores (0000-0001-5877-4699) / 48062723

Yenny Teresa Llacchua Araujo (0000-0003-2314-9740) / 46988469

ASESOR Y COASESOR / CÓDIGO ORCID / DNI

Mg. Ana Elvira Lopez Rojas

Dra. Miriam Cribilleros

Dra. Rosario Miraval

Mg. Haydee Román

LUGAR DE EJECUCIÓN: Empresa metal mecánica

UNIDAD DE ANÁLISIS: Los trabajadores de una empresa metal mecánica

TIPO/ ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Básica / Cuantitativo / Correlacional



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

VI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

ACTA N° 007-2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL VI CICLO TALLER DE TESIS

Siendo las 12:00 horas del lunes 14 de noviembre del año 2022, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet se reúne el Jurado de Sustentación del VI Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título Profesional de Licenciado en Enfermería designada con Resolución N° 277-2022-D/FCS de fecha 08 de noviembre del 2022, conformado por:

MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN	PRESIDENTA
MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES	SECRETARIO
MG. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE	VOCAL

Acto seguido, se procedió a la sustentación de la tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, invitando a la bachiller: **BELLIDO FLORES CELIA ROSA, LLACCHUA ARAUJO YENNI TERESA** a la sustentación de la tesis titulada "**ESTRÉS LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA CALLAO 2022**", los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

Terminada la sustentación, el jurado de sustentación luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa **MUY BUENO**, y calificación cuantitativa **(17)** la presente tesis, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 10.1 de la Directiva N° 002-2021-R, de Titulación Profesional por la Modalidad de Tesis con Ciclo Taller de Tesis en la Universidad Nacional del Callao, aprobado con Resolución N° 285-2021-R de fecha 17 de mayo de 2021 y Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio del 2021; por lo que se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTA** para conferir el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Se extiende la presente acta, a las 12:30 horas del mismo día.

Callao, 14 de noviembre de 2022


.....
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN
Presidenta


.....
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Secretario


.....
Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE
Vocal

DEDICATORIA

A nuestras familias y amistades,
por guiarme y acompañarme en
todos los momentos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A nuestra familia y amigos, por su confianza, motivación y apoyo incondicional.

A nuestros maestros por guiarme a lo largo de mi formación académica.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLA DE CONTENIDO	27
ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO	28
RESUMEN	28
ABSTRACT	29
INTRODUCCIÓN	31
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	33
1.1. Descripción de la realidad problemática	33
1.3. Objetivos de la Investigación	35
1.4. Justificación	36
1.5. Delimitantes de la investigación	38
1.5.1. Limitante Teórico	38
1.5.2. Limitante Temporal	38
1.5.3. Limitante espacial	38
II. MARCO TEÓRICO	39
2.1 Antecedentes de estudio	39
2.2. Bases teóricas	43
2.3 Marco conceptual	53
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	61
3.1. Hipótesis	61
3.2. Operacionalización de variables	62
V. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	64
4.2 Método de investigación	64
4.3 Población y Muestra	65
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	66
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	66
4.6 Análisis y procesamiento de datos	67
4.7 Aspectos éticos en investigación	68
V. RESULTADOS	69
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis de resultados	82
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	83
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	85
VII. CONCLUSIONES	86
VIII. RECOMENDACIONES	87
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	88
ANEXOS	
Matriz de consistencia.....	71
Base de datos.....	72

Instrumento.....	76
Prueba Piloto.....	81
Consentimiento informado.....	83
Otros.....	84

ÍNDICE DE TABLA DE CONTENIDO

Tabla 5.1.1

Relación entre factores psicosociales y estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 202249

Tabla 5.1.2

Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....51

Tabla 5.1.3

Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....52

Tabla 5.1.4

Datos generales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....54

Tabla 5.1.5

Evaluación de la distribución de las variables estrés laboral y factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao, 2022.....55

Tabla 5.1.6

Relación entre factores psicosociales y estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....56

Tabla 5.1.7

Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....57

Tabla 5.1.8

Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao

2022.....	58
-----------	----

Tabla 5.1.9

Factores psicosociales en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.....	61
---	----

Tabla 5.1.10

Estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.....	61
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO

Gráfico 5.1.1

Factores psicosociales y estrés laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.....	50
--	----

Gráfico 5.1.2

Factores psicosociales y estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.....	51
--	----

Gráfico 5.1.3

Factores psicosociales y estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....	53
--	----

Gráfico 5.1.4

Estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.....	61
---	----

RESUMEN

El trabajo de investigación “Estrés laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa metalmecánica Callao 2022”. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

El tipo de investigación fue descriptivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. La población fue de 50 colaboradores de los cuales la muestra fue de 40 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó como técnica: encuesta; instrumento: cuestionario, que incluyo datos generales, se procesaron los datos utilizando SPSS, las categorías se midieron con la escala de Likert cuyos valores serian en estrés laboral, se dividen en estrés laboral crónico (14-45 puntos) y el estrés laboral agudo (46-70 puntos), mientras que en los factores psicosociales se dividen en riesgo bajo (< 21,4 puntos), riesgo medio (21,4 – 46,0 puntos) y en riesgo alto (46,1 – 70 puntos).

Resultados: Respecto a la variable de los factores psicosociales, 100% de los colaboradores presentaron riesgo medio; mientras en la variable del estrés laboral, 82.5% de los colaboradores presentaron estrés crónico. Con la aplicación del coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.621$), mostro una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral. La correlación resulto de nivel medio que tiende a alta.

Palabras claves: Estrés laboral, factores psicosociales, Estrés crónico, Estrés agudo.

ABSTRACT

The research work "Work stress and psychosocial factors in workers of a metalworking company Callao 2022". The objective of the study was to establish the relationship between work stress and psychosocial factors of the employees of a metalworking company, Callao District 2022.

The type of research was descriptive with a quantitative approach, non-experimental,

cross-sectional, correlational design. The population was 50 collaborators, of which the sample was 40 collaborators, for data collection the following technique was used: survey; instrument: questionnaire, which included general data, the data was processed using SPSS, the categories were measured with the Likert scale whose values would be in work stress, divided into chronic work stress (14-45 points) and acute work stress (46-70 points), while psychosocial factors are divided into low risk (<21.4 points), medium risk (21.4 – 46.0 points) and high risk (46.1 – 70 points).

Results: Regarding the variable of psychosocial factors, 100% of the collaborators presented medium risk; while in the variable of work stress, 82.5% of the collaborators presented chronic stress. With the application of Pearson's R correlation coefficient ($R=0.621$), it showed a direct relationship between the variables Psychosocial Factors and Work Stress of the collaborators of a metalworking company, which was statistically significant ($p=0.000$), that is, high levels of Psychosocial factors correspond to high levels of Work Stress. The correlation resulted in a medium level that tends to high.

Keywords: Work stress, psychosocial factors, Chronic stress, Acute stress.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema de salud ocupacional, cada vez mas frecuente y con consecuencias importantes, ya que de cierta manera afecta a la salud física y mental de los trabajadores.

Es importante mencionar que existen varias investigaciones con respecto al estrés laboral y el efecto que provoca de manera psicológica y fisiológica, no obstante, teniendo en cuenta los diferentes factores involucrados.

Los factores psicosociales son consideras las diferentes condiciones laborales, el ambiente de trabajo, la satisfacción del empleo, en las cuales se encuentra el trabajador, a través de experiencia y percepción que influyen en la salud y el rendimiento.

Es así que la búsqueda de la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales, nos motivó a realizar la investigación titulada “estrés laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa metalmecánica callao 2022”, que tuvo como objetivo general establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica callao 2022.

La investigación nos permitió conocer a los factores psicosociales que se relacionan al estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica en el distrito del callao. Los resultados de la presente investigaciones nos permitieron formular conclusiones y recomendaciones orientadas a las futuras investigaciones.

La presente investigación consta de seis apartados: I Planeamiento de problema que incluye descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivo general y específicos y limitantes de investigación. II Marco teórico que incluye antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, bases conceptuales y definición de términos básicos. III Hipótesis y variables que incluye la hipótesis general, y específica, la definición conceptual de variables y la operacionalización de variables. IV Diseño Metodológico que consiste en diseño y tipo de investigación, método, población y muestra, lugar de estudios, técnicas e

instrumentos de recolección de datos, así como análisis y procesamiento de datos. V Resultados que se demuestran descriptivos e inferenciales. VI Discusión de resultados que incluyen la contrastación y demostración de las hipótesis, así mismo las conclusiones y recomendaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las modalidades y condiciones de trabajo han cambiado considerablemente con el tiempo siendo así parte de los factores psicosociales, que están involucrados en el bienestar de los trabajadores, esto nos lleva a la relación que existe con el estrés laboral, la cual limita al empleador conseguir la meta deseada en el centro de trabajo.

Según la organización mundial de salud, el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar diversas situaciones. (1)

Además, según organización internacional del trabajo, el estrés, en el mundo del trabajo se ha incrementado desde los años 90 y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión. Se ha prestado cada vez más atención a los efectos de los factores psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo entre los investigadores y los responsables de las políticas públicas. (2)

Esto nos permite mencionar que la carencia de desarrollo de políticas relacionadas a los factores psicosociales y estrés laboral, hacen difícil a las compañías llevar a cabo estrategias de control efectivas para tratar estos asuntos. La situación se complica por falta de cobertura de los servicios de salud ocupacional. La OMS estima que nivel mundial solo entre el 5% y 10% de los trabajadores en los países en desarrollo y entre el 20% y 50% de los trabajadores en países industrializados tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados. (3)

Según Zúñiga en la actualidad, las organizaciones dependen del capital humano para realizar tareas cotidianas, por lo mismo que están sujetos a sin números de presiones con la finalidad de poder alcanzar las metas trazadas

por la empresa, también menciona que el estrés laboral es un estímulo que nos arremete emocionalmente y físicamente ya que los resultados arrojan que el 70 % o 80% de los trabajadores de una empresa faltan a su centro laboral por temas de estrés en Latinoamérica. (4)

Es importante destacar que, en América Latina, el estrés laboral en muchas organizaciones lo relacionan con la infraestructura de la empresa y con las condiciones laborales, son presiones que se dan en el trabajo y conllevan a un peligro psicológico y social que puede incurrir en una enfermedad por las altas demandas de trabajos y el poco control de sí mismo. (5)

En el Perú existe varias investigaciones sobre los factores psicosociales y la relación con el estrés laboral, así mismo algunos estudios reflejan que un 70% de trabajadores peruanos encuestados sufren de estrés laboral mientras el 71% indican que el estrés ha causado depresión laboral. Entre las causas se encuentran principalmente 39% la relación con la fuente de trabajo, 27% desempleo y 18% con las responsabilidades laborales, estos indicadores claramente indican que las condiciones laborales de cierta manera influyen en el estrés como parte de la condición de salud del individuo. (6)

En la región Callao por mucho tiempo ha sido una comunidad industrial al tener en su territorio algunos de los principales conglomerados industriales del país, se ha tomado en cuenta las condiciones de trabajo de la población Chalaca que trabaja en actividades industriales, por lo cual existen varias investigaciones con respecto a las condiciones laborales, clima organizacional, desempeño laboral y estrés laboral. Esto nos permite mencionar que se deben cumplir con diversas estrategias en la salud ocupacional y la situación de los trabajadores en la rama industrial, de cierta manera influyen en seguridad y bienestar de salud a los colaboradores. (7)

Es así que, en una empresa metalmeccánica en el Callao, se observó diferentes escenarios con respecto a las condiciones trabajo, modalidades de trabajo, situaciones laborales que forman parte de los factores psicosociales y el

estrés laboral manifestado por los diferentes síntomas mencionado por los mismos colaboradores, como, por ejemplo; cansancio, dolor de cabeza, malestar general, dificultad para dormir. Estas características y datos mencionados, se hicieron ideales para el estudio planteando la siguiente problemática, si el estrés laboral tiene relación con los factores psicosociales, en este grupo de trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?
- ¿Cuál es la relación entre los factores sociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

- Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

1.4. Justificación

Justificación metodológica

Con el presente se podrán realizar futuras investigaciones. Esta investigación tiene una utilidad metodológica, ya que podrán realizar futuras investigaciones, utilizando métodos científicos referente a los temas empleados, así poder realizar comparaciones, la posibilidad de análisis, verificando los resultados y las conclusiones en las cuales llegaron al desarrollo de cada estudio.

En el ámbito disciplinario, el estudio pretende contribuir a los estudios que se realizan a nivel nacional y local con el respecto al callao, sobre la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales, así mismo tomarlo como un elemento esencial para mejorar las condiciones laborales, la organización y el desarrollo en el ámbito laboral, para el bienestar de salud y seguridad del trabajador.

Justificación teórica

La presente investigación es viable pues se dispone de los recursos económicos, humanos, materiales y fuentes de investigación para poder desarrollarla.

Con respecto a la justificación institucional, en este sentido, permitirá a las autoridades en todos sus niveles y modalidades, asumir un compromiso serio y responsable para enfrentar la problemática en los riesgos psicosociales con la finalidad de caminar hacia un espacio solidario, equitativo, austero y ambientalmente saludable, a través de la participación y del consenso de la población, contribuyendo eficientemente al desarrollo sostenible del entorno.

Justificación practica

En la actualidad es importante tener en cuenta relación del estrés laboral, con los factores psicosociales, no obstante, las condiciones laborales, influyen de manera directa en el trabajador, así como el ambiente laboral, la organización y la realización de tareas. De esta forma los centros laborales tendrán un compromiso con sus trabajadores en beneficio de su seguridad y salud.

Justificación social

La investigación permitirá incluir la dimensión de riesgo psicosocial en la Seguridad y Salud en la toma de decisiones para planificar y priorizar a corto, mediano y largo plazo los presupuestos de la organización, de forma que estos sean invertidos para generar instancias que se encarguen de la implementación y el cumplimiento de su política basada en un SGSST. La sociedad actual ha presentado grandes cambios que han influenciado las dinámicas empresariales, dejando atrás la organización tradicional basadas en estructuras autocráticas, verticales, operativas; dado que la competencia del mercado requiere organizaciones dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente donde el talento humano es indispensable, para ello es necesario que en toda organización se analicen los riesgos ocupacionales y se generen políticas de salud ocupacional que posibiliten crear planes de acción preventivos y así obtener ambientes saludables para sus trabajadores y fortalecer la dinámica laboral.

Justificación legal

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debe tener la responsabilidad de considerar las condiciones laborales del trabajador, esto con la condición de mejorar el bienestar físico y mental de la persona, es importante mencionar que el estrés laboral, es un problema de salud que involucra los factores psicosociales, a su vez tienen un impacto en el desempeño laboral, esto repercute en el organización y desarrollo de los centros de trabajo.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Limitante Teórico

Actualmente una de nuestras limitante fue la falta de actualización de las bases teorica.

1.5.2. Limitante Temporal

Existió una gran limitante en relación al tiempo, motivos laborales, personales y por la coyuntura de salud pública nacional relacionado al COVID-19 , por el régimen y horarios laborales, por lo cual se tuvo que realizar y aplicar un formulario google para poder lograr el objetivo de estudio.

1.5.3. Limitante espacial

La investigación se llevó a cabo en una empresa metal mecánica ubicada en el distrito del Callao el cual solo puedo acceder a tres veces a la semana en un horario reducido.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Barragán, j. y Álzate, A. (Colombia – 2020), en su estudio de tipo cualitativo – descriptivo titulado: “El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos: Un Scoping Review”, refiere , que los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes; también se logra evidenciar que la población donde más influye el estrés laboral es la perteneciente al área de la salud, afectando así la calidad de la atención al realizar las tareas correspondientes a su cargo. De acuerdo a la caracterización realizada a los documentos, se establece que el mayor porcentaje de investigaciones realizadas sobre el tema han sido publicadas en la ciudad de Bogotá y el tipo de publicación más destacado son los artículos de investigación. (8)

Onofre, L. (Quito – 2019), en su estudio de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional titulado: “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del hospital de especialidades fuerzas armadas, Quito, 2019” refiere establecer una correlación directa entre estrés laboral y desempeño laboral, se puede evidenciar en la unidad de estudio que a menor estrés existe mayor desempeño, lo cual permite inferir que una misma situación puede significar un mal estrés para una persona y buen estrés para otra, es decir lo que importa no es lo que sucede, sino la forma como se percibe y afronta esa situación en particular. se concluye que el estrés en la Dirección de Talento Humano en su mayoría es bajo (47 %); lo cual significa que el personal se encuentra desempeñando sus funciones con eficiencia, manteniendo control del estrés que no afecta a su rendimiento laboral. (9)

Barragan y Alzate (2020), en su investigación tuvo como objetivo analizar los estudios que se han realizado sobre los factores psicosociales que inciden en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia en un periodo comprendido entre el año 2014 al 2019, para este análisis se implementó un diseño de Scoping review, el cual, consiste en una búsqueda y análisis de información científica extraída de las bases de datos Redalyc, repositorio UCC, ProQuest, Scielo y Dialnet, con un enfoque de tipo cualitativo-descriptivo. Para la investigación fueron seleccionados 36 documentos de investigación, de acuerdo a los criterios de inclusión establecidos. Según los resultados extraídos en esta investigación, se puede establecer que los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes; también se logra evidenciar que la población donde más influye el estrés laboral es la perteneciente al área de la salud, afectando así la calidad de la atención al realizar las tareas correspondientes a su cargo. De acuerdo a la caracterización realizada a los documentos, se establece que el mayor porcentaje de investigaciones realizadas sobre el tema han sido publicadas en la ciudad de Bogotá y el tipo de publicación más destacado son los artículos de investigación analizar los estudios que se han realizado sobre los factores psicosociales que inciden en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia en un periodo comprendido entre el año 2014 al 2019, para este análisis se implementó un diseño de Scoping review, el cual, consiste en una búsqueda y análisis de información científica extraída de las bases de datos Redalyc, repositorio UCC, ProQuest, Scielo y Dialnet, con un enfoque de tipo cualitativo-descriptivo. Para la investigación fueron seleccionados 36 documentos de investigación, de acuerdo a los criterios de inclusión establecidos. Según los resultados extraídos en esta investigación, se puede establecer que los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes; también se logra evidenciar que la población donde más influye el estrés laboral es la perteneciente al área de la salud, afectando así

la calidad de la atención al realizar las tareas correspondientes a su cargo. De acuerdo a la caracterización realizada a los documentos, se establece que el mayor porcentaje de investigaciones realizadas sobre el tema han sido publicadas en la ciudad de Bogotá y el tipo de publicación más destacado son los artículos de investigación. (10)

Sarsosa, et., al. (2018), en su investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social a una muestra de 595 participantes, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. El personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales, se concluye que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud. (11)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Chen y Hsu (2020), basándose en el modelo de demandas-recursos de trabajo, estudiaron los impactos de las características del trabajo sobre el agotamiento emocional y los efectos del estrés laboral en el desempeño laboral (satisfacción laboral, compromiso en el trabajo e intención de rotación) en conductores de buses de transporte público. Usaron datos de encuestas autoaplicadas a una muestra de 320 conductores taiwaneses y los resultados obtenidos revelan que el agotamiento emocional juega un papel importante en el trabajo; encuentran también que la sobrecarga de roles y el conflicto trabajo-familia se relacionan positivamente con el agotamiento emocional, asimismo obtuvieron que el apoyo organizacional se asocia negativamente con el agotamiento emocional. Los autores concluyeron que el agotamiento

emocional tiene efectos negativos tanto en la satisfacción laboral, compromiso hacia el trabajo, satisfacción con la vida e intención de rotación. (12)

Graneros, J. (Lima – 2018) en su estudio de tipo correlacional titulado: “Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima 2017” refiere como resultado que existe una relación moderada entre las variables factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral. Del mismo modo, indican que existe una relación moderada entre cada una de las dimensiones de los factores psicosociales: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y el estrés laboral. Se concluye que la presencia de factores psicosociales en los espacios laborales, afecta a los colaboradores, ocasionando un posible riesgo de presentar efectos adversos en su salud. (13)

Pando, M.; Gascón, S.; Varillas, W. y Aranda, Carolina. (Perú – 2018), en su estudio de tipo transversal, descriptivo titulado: “Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos” refiere como resultado más de un 70% de la población trabajadora de Perú que fue estudiada mostró exposición a factores psicosociales de riesgo, principalmente el pobre contenido y características de la tarea. La sintomatología fisiológica es la principal forma de activación del estrés en los trabajadores estudiados afectando al 56,1% de ellos. Los siete factores psicosociales estudiados resultaron ser factores de riesgo para la sintomatología fisiológica y la intelectual; no así para la sintomatología comportamental donde el único factor de riesgo detectado fue el “Papel laboral y desarrollo de la carrera”. (14)

Velásquez, E. (Magdalena de mar – 2019), en su estudio de tipo descriptivo – correlacional, cuantitativo titulado: “El estrés laboral y su relación con el

desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena de Mar, en una institución financiera, 2019” refiere como resultado que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los promotores de Servicio de las Agencias del Distrito de Magdalena, en una Institución Financiera, se comprobó la existencia de problemas de estrés en los trabajadores, identificándose 4 casos de estrés; pudiéndose afirmar que ello repercute de manera negativa en el desempeño laboral de los promotores, concluyéndose que las consecuencias afectan la productividad en cada una de las agencias donde laboran los promotores. (15)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta

Promoción de la salud en el lugar de trabajo

Se dice que las personas ocupan el 60 % de su estado de vigilia en actividades laborales, es por ello que este espacio de la vida cotidiana es un escenario para ejecutar acciones que ayuden a mejorar la calidad de vida del trabajador, esto es, acciones de promoción de la salud enmarcadas en las directrices propuestas por la oms, con el fin de favorecer la productividad, la competitividad de las empresas y una conciencia de autocuidado en los trabajadores. La finalidad es proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos. (15)

Respecto a las actividades de enfermería a realizar en la pslt se deben considerar la vigilancia de la salud y la atención sanitaria de urgencia en el lugar de trabajo, el reconocimiento de factores que afecten la salud de los trabajadores y el fomento de entornos saludables que beneficien la salud de los trabajadores y la productividad de las empresas. Un modelo de enfermería aplicado a la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Desde la jerarquía del conocimiento de enfermería se parte de elementos filosóficos para llegar a elementos operativos. En esa jerarquización se encuentran los modelos y teorías, los cuales forman parte de los elementos abstractos, que a su vez plantean unos conceptos definidos de acuerdo con

el enfoque o visión del modelo o la teoría. Un ejemplo es el modelo de promoción de la salud de Nola Pender, quien trabaja los conceptos de persona, ambiente, enfermería, salud y enfermedad con un factor común entre ellos: la búsqueda de comportamientos para el mantenimiento y restauración de la salud.

Este sustento teórico de enfermería implementado en población adolescente puede contribuir a la promoción de la salud de los trabajadores, puesto que se soporta en la teoría de aprendizaje de Albert Bandura y la teoría de acción razonada de Martin Fishbein, quienes explican los cambios de conducta de los seres humanos.

El modelo establece tres grandes componentes: (i) las características y experiencias individuales, (ii) las cogniciones y afectos relativos a la conducta específica y (iii) un resultado conductual, los cuales pueden enfocarse a los trabajadores.

2.2.2 El modelo de promoción de la salud de Nola Pender.

Nola Pender, enfermera, autora del Modelo de Promoción de la Salud (MPS), expresó que la conducta está motivada por el deseo de alcanzar el bienestar y el potencial humano. Se interesó en la creación de un modelo enfermero que diera respuestas a la forma cómo las personas adoptan decisiones acerca del cuidado de su propia salud. El MPS pretende ilustrar la naturaleza multifacética de las personas en su interacción con el entorno cuando intentan alcanzar el estado deseado de salud; enfatiza el nexo entre características personales y experiencias, conocimientos, creencias y aspectos situacionales vinculados con los comportamientos o conductas de salud que se pretenden lograr. Nola Pender nace en Lansing, Michigan el 16 de Agosto de 1941, su primer acercamiento con la enfermería fue a los 7 años, al observar el cuidado enfermero que le ofrecían a su tía hospitalizada. En 1962 recibe su diploma de la escuela de enfermería de West Suburban Hospital de Oak Park, Illinois. En 1964 completa su título en la Universidad del

Estado de Michigan, Evanston, Illinois. Su trabajo de doctorado fue encaminado a los cambios evolutivos advertidos en los procesos de codificación de la memoria inmediata de los niños, de ahí surgió un fuerte interés por ampliar su aprendizaje en el campo de la optimización de la salud humana, que daría origen posteriormente al Modelo de Promoción de la Salud (mps). El mps expone de forma amplia los aspectos relevantes que intervienen en la modificación de la conducta de los seres humanos, sus actitudes y motivaciones hacia el accionar que promoverá la salud. Está inspirado en dos sustentos teóricos: la teoría de aprendizaje social de Albert Bandura y el modelo de valoración de expectativas de la motivación humana de Feather. (16)

El primero, postula la importancia de los procesos cognitivos en el cambio de conducta e incorpora aspectos del aprendizaje cognitivo y conductual, reconoce que los factores psicológicos influyen en los comportamientos de las personas. Señala cuatro requisitos para que éstas aprendan y modelen su comportamiento: atención (estar expectante ante lo que sucede), retención (recordar lo que uno ha observado), reproducción (habilidad de reproducir la conducta) y motivación (una buena razón para querer adoptar esa conducta). (16)

El segundo sustento teórico, afirma que la conducta es racional, considera que el componente motivacional clave para conseguir un logro es la intencionalidad. De acuerdo con esto, cuando hay una intención clara, concreta y definida por conseguir una meta, aumenta la probabilidad de lograr el objetivo.

La intencionalidad, entendida como el compromiso personal con la acción, constituye un componente motivacional decisivo, que se representa en el análisis de los comportamientos voluntarios dirigidos al logro de metas planeadas. El mps expone cómo las características y experiencias individuales, así como los conocimientos y afectos específicos de la conducta llevan al individuo a participar o no en comportamientos de salud,

toda esta perspectiva Pender la integra en el siguiente diagrama del Modelo de Promoción de la Salud: (16)

En este esquema se pueden ubicar los componentes por columnas de izquierda a derecha; la primera trata sobre las características y experiencias individuales de las personas y abarca dos conceptos: conducta previa relacionada y los factores personales. El primer concepto se refiere a experiencias anteriores que pudieran tener efectos directos e indirectos en la probabilidad de comprometerse con las conductas de promoción de la salud. El segundo concepto describe los factores personales, categorizados como biológicos, psicológicos y socioculturales, los cuales de acuerdo con este enfoque son predictivos de una cierta conducta, y están marcados por la naturaleza de la consideración de la meta de las conductas. (16)

Los componentes de la segunda columna son los centrales del modelo y se relacionan con los conocimientos y afectos (sentimientos, emociones, creencias) específicos de la conducta, comprende 6 conceptos; el primero corresponde a los beneficios percibidos por la acción, que son los resultados positivos anticipados que se producirán como expresión de la conducta de salud; el segundo se refiere a las barreras percibidas para la acción, alude a las apreciaciones negativas o desventajas de la propia persona que pueden obstaculizar un compromiso con la acción, la mediación de la conducta y la conducta real; el tercer concepto es la auto eficacia percibida, éste constituye uno de los conceptos más importantes en este modelo porque representa la percepción de competencia de uno mismo para ejecutar una cierta conducta, conforme es mayor aumenta la probabilidad de un compromiso de acción y la actuación real de la conducta. La eficacia percibida de uno mismo tiene como resultado menos barreras percibidas para una conducta de salud específica. (16)

El cuarto componente es el afecto relacionado con el comportamiento, son las emociones o reacciones directamente afines con los pensamientos positivos o negativos, favorables o desfavorables hacia una conducta; el

quinto concepto habla de las influencias interpersonales, se considera más probable que las personas se comprometan a adoptar conductas de promoción de salud cuando los individuos importantes para ellos esperan que se den estos cambios e incluso ofrecen ayuda o apoyo para permitirlos; finalmente, el último concepto de esta columna, indica las influencias situacionales en el entorno, las cuales pueden aumentar o disminuir el compromiso o la participación en la conducta promotora de salud. (16)

Los diversos componentes enunciados se relacionan e influyen en la adopción de un compromiso para un plan de acción, concepto ubicado en la tercera columna y que constituye el precedente para el resultado final deseado, es decir para la conducta promotora de la salud; en este compromiso pueden influir además, las demandas y preferencias contrapuestas inmediatas. En las primeras se consideran aquellas conductas alternativas sobre las que los individuos tienen un bajo control porque existen contingentes del entorno, como el trabajo o las responsabilidades del cuidado de la familia, en cambio las preferencias personales posibilitan un control relativamente alto sobre las acciones dirigidas a elegir algo. (16)

En síntesis, el mps plantea las dimensiones y relaciones que participan para generar o modificar la conducta promotora de la salud, ésta es el punto en la mira o la expresión de la acción dirigida a los resultados de la salud positivos, como el bienestar óptimo, el cumplimiento personal y la vida productiva.1 Vista así, la promoción de la salud es una actividad clave en los diferentes ámbitos en que participan los profesionales de enfermería, esta consideración fundamenta la relevancia de analizar los trabajos que se han realizado en torno a dicho modelo a fin de identificar los intereses que orientan su uso y los hallazgos de las investigaciones. (16)

Para la búsqueda de artículos se definió el periodo del año 2000 al 2010 en las bases de datos lilacs, scielo, redalyc y medline, publicados en idioma portugués, inglés y/o español; se utilizaron los siguientes descriptores: modelo de promoción de la salud, Nola Pender, enfermería e investigación. Se

identificaron 38 documentos, de los cuales corresponden a artículos en que explícitamente señalan que se utilizaron componentes del modelo para evaluar o promover alguna conducta de salud. (16)

Los otros comprenden trabajos de revisión y ensayos que resaltan la importancia del modelo o de manera general entre sus fundamentos teóricos consideran éste. También en este segundo grupo se identificaron estudios enfocados a probar instrumentos para abordar algunos de los componentes del modelo. El análisis que se realiza en el presente trabajo se centró en el primer subconjunto de estas publicaciones (artículos de carácter científico), con el fin de identificar los aspectos más relevantes del Modelo de Promoción de la Salud, así como la manera en que es interpretado y utilizado en la práctica. (16)

Durante el periodo mencionado, se identificó un número significativo de publicaciones en las que se menciona el mps, se observó que los países donde más se han realizado investigaciones con el modelo de Pender son: Brasil, Estados Unidos y México. Es importante señalar que en el mismo periodo se identificaron 6 estudios de investigación en los que participó la autora para probar su modelo en diferentes poblaciones también que los adolescentes y adultos son los grupos predominantes en las investigaciones identificadas. Lo cual es una muestra de la simbiosis con profesiones como la sociología para entender los comportamientos de las personas y comunidades y saber cómo actuar en consecuencia. Se encontraron investigaciones bajo una perspectiva metodológica cualitativa, así como cuantitativa. (16)

Las primeras guardan prioritariamente relación con intervenciones en adolescentes y las segundas tienen una temática diversa. El tipo de estudios muestra la preferencia de las(os) enfermeras(os) por elegir metodologías cuantitativas para abordar los fenómenos estudiados y la aun escasa exploración de las cualitativas para la comprensión de los mismos. Los diseños de estudios más utilizados fueron los descriptivos, transversales así

mismo, se encontró un estudio socio poético desarrollado en Brasil que refleja la diversidad y versatilidad del modelo y la creatividad de los profesionales para abordar fenómenos de su interés. (16)

Las temáticas más utilizadas en los artículos explorados fueron: actividad física y ejercicio, tanto en adolescentes como en adultos, estilos de vida saludable. Lo cual nos hace suponer que éstas son acciones eficientes en la modificación de la conducta y tienen impacto sobre las personas y su salud. Por otro lado, las investigaciones en adolescentes y escolares muestran que si bien estos grupos tienen conductas aprendidas que no son fáciles de modificar, también cuentan con motivaciones diferentes y elementos capaces de influir en sus estilos de vida, de forma favorable. (16)

La exploración del mps puede ayudar a profesionales de la salud a entender el proceso salud-enfermedad, así como a apoyar la práctica de enfermería. En las investigaciones se explora el diagrama propuesto en el modelo, con el fin de comprender su utilidad en el cuidado de las personas. Este análisis ha permitido evidenciar que la representación gráfica del diagrama es de fácil comprensión, los componentes se describen en los textos con claridad lo que al parecer facilita su uso por las enfermeras en el cuidado e investigación, así el mps puede ser una propuesta para llevar a cabo intervenciones de enfermería en el contexto de promoción de la salud relacionadas con el cambio de comportamiento. (16)

Vale la pena destacar que todos los conceptos incluidos en el diagrama son mencionados en los estudios como una base importante para su desarrollo, sin embargo el más utilizado es el de autoeficacia, a la cual se le atribuye gran parte de los resultados exitosos, dicha expresión, es definida como la capacidad de una persona de generar una conducta de salud, lo que explica su importancia en la evaluación de las investigaciones y la pauta que puede dar a la hora de intervenir en las necesidades de los individuos. Derivado del análisis realizado se aprecia una gama de alternativas en la exploración del modelo, algunas investigaciones tienen preferencia para usarlo como

explicación o comprensión de ciertas conductas de salud, como son: la actitud consciente hacia el uso de guantes, el uso de estrategias para realizar ejercicio y la comprensión de fenómenos encaminados al bienestar. (16)

En adultos es ampliamente empleado con el propósito de dar respuestas a las conductas generadoras de salud que motivan a las personas a adquirir dichos comportamientos. Al cotejar la similitud entre el título, los objetivos, los resultados y las conclusiones de los artículos analizados, se puede observar que con relativa facilidad se asume que el modelo se aplica, aunque en sentido estricto más bien lo utilizan para la comprensión y explicación de realidades humanas, lo cual, es función de las teorías (de las cuales se derivan los modelos); es decir, se utilizan los modelos como base teórica. (16)

En este orden de ideas, algunas interrogantes surgidas de este análisis son en primer lugar en el sentido de la interpretación del modelo por los profesionales de enfermería, pues parece asumirse la validez y sentido de las relaciones entre los componentes sin una aparente discusión a profundidad de estos aspectos. (16)

También de acuerdo con el modelo, los beneficios o barreras para la acción aparentemente están modulados por las características y experiencias personales, sin embargo, nos parece importante documentar de manera más contundente ante qué características o experiencias tienen mayor peso los beneficios o bien ante cuáles las barreras. O bien, ¿qué tiene mayor influencia en generar conductas relacionadas con la salud, los beneficios y barreras percibidos ó las demandas por cubrir las necesidades básicas y preferencias? ¿cuál es la correspondencia existente entre lo que plantea el modelo con la realidad observada? (16)

2.2.3 Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard E. Peplau

Esta teoría describe la importancia de la relación enfermera-paciente como un proceso interpersonal significativo, terapéutico. Analiza cuatro experiencias psicobiológicas que obligan a los pacientes a desarrollar

respuestas destructivas o constructivas frente a: necesidad, frustración, conflicto y ansiedad. (17)

Para Peplau, en la relación enfermera-paciente se identifican cuatro fases, que tienen como punto de partida la orientación y continúa con la identificación, explotación y resolución.

1. Orientación: en esta fase, el individuo siente una necesidad y busca atención profesional. La enfermera ayuda al paciente a reconocer y comprender su problema de salud para determinar su necesidad de cuidado.
2. Identificación: aquí el paciente se identifica con las personas que le brindan cuidados. La enfermera favorece la exploración de las sensaciones y la expresión de los sentimientos relacionados con su percepción del problema para ayudar al paciente a sobrellevar la enfermedad y a reforzar los mecanismos positivos de la personalidad que le proporcione la satisfacción que necesita.
3. Explotación: durante esta fase el paciente trata de obtener el máximo de la relación y conseguir los mayores beneficios posibles.
4. Resolución: esta se produce cuando el paciente abandona los viejos objetivos y se traza nuevas metas. En este proceso, el paciente se independiza de la identificación con la enfermera. (17)

También Peplau determinó los aspectos cambiantes de la relación enfermera paciente como son:

Objetivos e intereses totalmente distintos. Son extraños para ambos. · Juicios individuales sobre el significado del diagnóstico médico, el rol de cada uno en la situación de enfermería. · Comprensión en parte mutua y en parte individual de la naturaleza del diagnóstico médico. · Comprensión mutua de la naturaleza del problema, los roles de enfermera y paciente y las necesidades de enfermera y paciente en la solución del problema. Objetivos de salud comunes, compartidos. · Esfuerzos colaboradores dirigidos a resolver el problema juntos y de forma productiva. · Entre los principales conceptos y definiciones, la teoría de las relaciones interpersonales describe seis roles de

la enfermera: extraño, persona recurso, profesor, líder, sustituto y asesor, que se establecen en correspondencia con las fases de la relación enfermera-paciente. (17)

- Rol del extraño: teniendo en cuenta que la enfermera y el paciente no se conocen, este debe ser tratado con respeto y cortesía. La enfermera no debe prejuzgar al paciente, sino aceptarlo como es. El paciente se reconoce como capacitado, a menos que la evidencia indique lo contrario.
- Rol de la persona recurso: la enfermera ofrece respuestas concretas a las preguntas, sobre todo las referidas a información sanitaria, y explica al paciente el tratamiento. Esta determina el tipo de respuesta apropiada para un aprendizaje constructivo.
- Rol docente: es una combinación de todos los restantes. Se origina del conocimiento del paciente y del desarrollo de la capacidad de utilizar la información.
- Rol de liderazgo: implica un proceso democrático. La enfermera ayuda al paciente a satisfacer sus necesidades a través de una relación de cooperación y participación activa.
- Rol de sustituto: el paciente asigna a la enfermera un papel de sustituto. La enfermera, con su actitud, provoca en el paciente sentimientos similares a los generados en una relación anterior. La función de la enfermera consiste en ayudar al paciente a reconocer las semejanzas entre ella y la persona recordada, posteriormente ayudará a percibir las diferencias entre su función y la de dicha persona recordada.
- Rol de asesoramiento: se establecen según el modo en que las enfermeras responden a las peticiones del paciente. Incluye ayudar al paciente a entender lo que le está ocurriendo. Peplau le concede mayor importancia en la enfermería psiquiátrica. (17)

La teoría de las relaciones interpersonales parte de dos postulados fundamentales. · El aprendizaje de cada paciente cuando recibe asistencia de enfermería es sustancialmente diferente según el tipo de persona que sea la enfermera.

Estimular el desarrollo de la personalidad hacia la madurez es una función de enfermería y de la formación en este campo. Sus profesionales aplican principios y métodos que orientan el proceso hacia la resolución de problemas interpersonales. De modo que la teoría de Peplau enfatiza en la relación enfermera-paciente para potenciar un desarrollo interpersonal terapéutico. Se basa en la enfermería psicodinámica, a partir del conocimiento de la propia conducta de la enfermera, que le permite ayudar a los demás a identificar sus problemas. En esencia, es la relación interpersonal entre el paciente y la enfermera, que transita por cuatro fases, se evidencia en los cambios de la relación y los roles que desempeña la enfermera, hasta satisfacer la necesidad del paciente y llegar a la resolución del problema. (17)

2.3 Marco conceptual

2.3.1. Estrés laboral

Según Del Hoyo, el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral. (18)

Así mismo el estrés se somete a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben las necesidades de satisfacerla. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles. Es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (19)

2.3.2. Características del estrés laboral

Las diferencias individuales juegan un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que la combinación de una situación particular y de un

individuo determinado (con sus características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés. Por tanto, en la génesis del estrés interactúan las características del individuo con sus circunstancias ambientales. Es por ello necesario conocer las características relevantes del individuo para poder predecir las posibles consecuencias de determinados estresores del ambiente laboral. Algunas de las características individuales más importantes implicadas en el proceso de estrés serían: (18)

- Los patrones de conducta específicos
- El locus de control
- Ansiedad
- Introversión
- Extroversión

2.3.3. Síntomas del estrés laboral

Los altos niveles de estrés sobre el funcionamiento del organismo, son de índole fisiológica, psicológica y conductual, y su incidencia está condicionada en gran medida, por la magnitud del esfuerzo y su prolongación en el tiempo. Estos son algunos de los posibles síntomas: (20)

- Mareos
- Nauseas
- Diarrea
- Estreñimiento
- Dolor de cabeza
- Escalofríos
- Rigidez en el cuello
- Dolor de pecho
- Malestar general
- Caída de cabello

- Dificultad para dormir
- Cansancio
- Sensación de nerviosismo
- Falta de concentración
- Pérdida de apetito

2.3.4. Causas del estrés laboral

Es normal considerar que la salud mental o física de un trabajador se puede ver influenciada por las condiciones sanitarias del entorno, por el tipo de labor que se desempeñe o la falta de herramientas e implementos para su ejecución. Las principales causas del estrés laboral son: (21)

- Carga de trabajo: Excesivas horas laboradas con poco descanso, o tener muchas actividades simultáneas a desempeñar.
- Funciones en el trabajo: No tener un rol o responsabilidad definido en el trabajo, tener demasiadas funciones, o si tiene que responder a más de un jefe
- Condiciones laborales: Actividad muy extenuante o peligrosa, exposición a situaciones externas de estrés como ruidos, calor, contaminación.
- Gerencia: Participación o no en la toma de decisiones, falta de políticas para conciliar la vida laboral y social.
- Problemas con otras personas: Inconvenientes con Jefes o compañeros pueden generar situaciones estresantes.
- Incertidumbre a situaciones futuras: Preocupación de despidos, ascensos de cargo, aumentos salariales.

2.3.5. Tipos de Estrés

El manejo del estrés puede resultar complicado y confuso porque existen diferentes tipos de estrés: estrés agudo y estrés crónico. (22)

2.3.5.1. Estrés Agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas. Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Es muy importante mencionar que se puede tratar y manejar. (22)

2.3.5.2. Estrés crónico

El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. (22)

2.3.6. Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

- **Consecuencias a nivel fisiológico:** Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema

inmunológico, sensación de nudo en la garganta y dilatación de pupilas. Enfermedades de la piel y caída de pelo. (23)

- **Consecuencias a nivel cognitivo**: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control. (23)
- **Consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor**: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas y bostezos excesivos. Trastornos sexuales, ansiedad, fobias, insomnio y trastornos alimenticios. (23)

2.3.7. Prevención del estrés laboral

Tenemos medidas de prevención para el estrés laboral, tendremos en cuenta los siguientes puntos:

- Conociendo el lugar de trabajo Recopilar información sobre los principales productos o servicios prestados, los métodos de trabajo, el número de trabajadores (hombres y mujeres), las horas de trabajo (incluidos los descansos y las horas extras) y otros aspectos de las condiciones de trabajo que se consideren importantes. Dependiendo de la situación local, se pueden añadir información adicional específica para el área de trabajo analizada usando el espacio que se proporciona en el Apéndice al final de la lista.
- Definir el área de trabajo a ser revisada Definir el área de trabajo a ser revisada previa consulta con el gerente, los representantes del sindicato y otras personas clave. En el caso de una pequeña empresa, todas las zonas de trabajo pueden ser revisadas. En el caso de una empresa grande, las zonas de trabajo seleccionadas pueden ser revisadas por separado.
- Recorrido inicial o discusión Lea la lista de comprobación y pase un tiempo recorriendo el área de trabajo o discutiendo el estrés en el trabajo antes de comenzar a utilizarla.

- Seleccionando prioridades Entre los elementos que se hayan marcado con un Sí, elegir algunos de aquellos que ofrecer los beneficios más importantes. Marcar estos como prioridad.
- Grupo de discusión sobre los resultados de verificación Discutir los resultados de verificación con otras personas que hayan tomado parte en el recorrido o la discusión. Ponerse de acuerdo sobre puntos positivos existentes y sobre las medidas que deben tomarse teniendo en cuenta la aplicación de la lista de comprobación. Comuníquese con el gerente y los trabajadores acerca de las medidas propuestas y el seguimiento a la aplicación de estas medidas. (24)

2.3.8. Factores psicosociales

El factor psicosocial en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad.

“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual. A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo. (25)

Estos factores psicosociales tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. El estrés influye directamente en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo que es muy importante estudiarlo y analizarlo. Dentro de los factores psicosociales, tenemos la situación del ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador. El clima organizacional implica desde la organización, administración y sistemas de trabajo hasta la calidad de las relaciones humanas. Dentro de las características personales del trabajador podemos considerar su estilo de vida, sus experiencias, expectativas, la estabilidad laboral, en nivel de salud y el bienestar familiar. Veremos a continuación los principales factores psicosociales que condicionan el estrés laboral: (23)

a) En el desempeño Profesional:

- Trabajo con alto grado de dificultad y demanda de atención.
- Funciones contradictorias.
- Creatividad e iniciativa restringidas.
- Actividades de gran responsabilidad.
- Amenaza de demandas laborales.

b) Administración:

- Liderazgo inadecuado.
- Mala utilización de las habilidades del trabajador.
- Inadecuada delegación de responsabilidades.
- Relaciones laborales ambivalentes.
- Manipulación del trabajador.
- Motivación deficiente.
- Falta de oportunidades de capacitación.
- Falta de reconocimiento a los logros y desempeño laboral.
- Remuneración no equitativa.

c) Organización y funciones:

- Desinformación y rumores.
- Conflicto de autoridad.
- Planificación deficiente.
- Trabajo burocrático.
- Funciones mal definidas.

d) Actividades:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Ritmo de trabajo apresurado.
- Actividades laborales múltiples.
- Competencia excesiva y destructiva.
- Poca satisfacción laboral.

e) Clima de trabajo:

- Condiciones físicas inadecuadas.
- Espacio físico restringido.
- Exposición a riesgo físico constante.
- Ambiente laboral conflictivo.
- Trabajo conflictivo y con miramientos.
- Menosprecio del trabajador.
- Jornadas de trabajo excesivas.
- Duración indefinida de la jornada.

f) Empresariales:

- Política inestables de la empresa.
- Falta de soporte jurídico por la empresa.
- Sueldos insuficientes.
- Falta de un buen seguro médico.

- Falta de estabilidad laboral.

2.4. Definición de términos básico:

Estrés laboral: Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. (18)

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. (22)

Estrés crónico: Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. (22)

Factores psicosociales: Tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. Dentro de los factores psicosociales, tenemos la situación del ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador. (23)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del

3.1.2. Hipótesis específicas

Los factores psicológicos se relacionan significativamente con el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

Los factores sociales se relacionan significativamente con el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

3.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medidas	Instrumento
Estrés laboral	"El estrés es una reacción fisiológica de nuestro organismo frente a situaciones difíciles que con el tiempo afecta diferentes funciones del organismo, pero se puede controlar si se tiene equilibrio y organización en el estilo de vida." (Ávila Jaqueline,2014)	Estrés laboral agudo	Escalofríos	Escala de likert	Cuestionario
			Dolor de cabeza		
			Mareos		
			Diarrea		
			Estreñimiento		
			Cansancio		
			Sensación de nerviosismo		
		Estrés laboral crónico	Rigidez en el cuello		
			Dolor en el pecho		
			Malestar corporal		
			Dificultad para dormir		
			Pérdida de apetito		
			Pérdida de cabello		
			Falta de concentración		
Factores psicosociales	Factores psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, también se puede decir que son complejos y difíciles de entender,	Contenido del trabajo	Periodos cortos de trabajo	Escala de likert	Cuestionario
			Falta de diversidad en el trabajo		
			Trabajo sin sentido o incompleto.		
			Inseguridad laboral		

<p>dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. (Moreno, 2011)</p>	Sobrecarga y ritmo del trabajo	Sobrecarga laboral		
		Alta presión temporal		
		Ritmos de trabajos		
		Plazos cortos de culminación		
	Horarios de jornada laboral	Variación de turnos		
		Horario nocturno		
		Horarios poco flexibles		
	Control de jornada laboral	Baja participación en tomar decisiones		
		Poca capacidad de control sobre la carga de trabajo		
	Ambiente y equipos de trabajo	Condiciones desagradables de trabajo (iluminación, ruido)		
		Equipos de trabajo inapropiados		
	Seguridad contractual laboral	Dudas de un futuro laboral		
		Poca remuneración.		

V. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

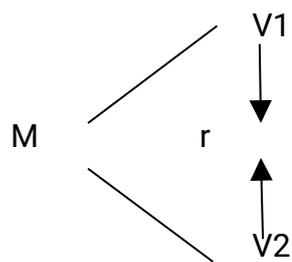
4.1. Diseño de la investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo debido a que recolectan datos en un momento, en un tiempo único, ya que los resultados son presentados en forma numérica para luego ser analizados estadísticamente.

4.1.2. Diseño de investigación

El diseño metodológico del estudio fue de tipo no experimental, transversal correlacional, ya que tuvo como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifestaron una o más variables.



Donde:

M : muestra

r : relación

V1: Factores Psicosociales

V2: Estrés laboral

4.2 Método de investigación

Método

En el presente estudio de la investigación se emplea el diseño no experimental, por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan. (17)

4.3 Población y Muestra

Población

La población está conformada por 50 colaboradores de una empresa metal mecánica de en el Callao.

Muestra de Estudio

Criterios de inclusión

- La gerencia apoya con la autorización de la encuesta en sus trabajadores.
- Los encargados de las diferentes áreas permiten la participación de su personal a cargo.
- Los colaboradores de la empresa ubicada en el Callao, sean participativos y colaboradores.
- Los trabajadores que cuentan con más de tres meses de antigüedad.
- Los trabajadores tengan conocimiento sobre cómo llenar los cuestionarios virtuales.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no cuenten con la autorización de su superior para llenar el cuestionario en su tiempo laboral.
- Colaboradores que no deseen por voluntad propia en llenar el cuestionario.
- colaboradores que cuenten menos de tres meses en la empresa.
- colaboradores que hayan no pasado su examen médico de ingreso o periódico.

MUESTRA

La muestra para fines académicos se aplicará con la siguiente fórmula:

Donde:

n: tamaño de muestra

N: población total 40

Z: 1.96 constante sobre el nivel de confianza

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

P: 95% población estimada que conoce sobre factores psicosociales y estrés laboral

Q: 5 % población estimada que no conoce sobre factores psicosociales y estrés laboral

E: 0.05% de error de precisión

$$n = \frac{(1.96)^2(0.95)(0.05)(90)}{(0.05)^2(89)+(1.96)^2(0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{16.422}{0.404} = 40.64$$

Siendo la muestra 40 colaboradores de una empresa metal mecánica en el Callo

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

La sede de investigación fue en una empresa metalmeccánica, ubicada en el distrito del Callao, el cual tiene una población total de 50 trabajadores, la empresa cuenta con una población de ambos géneros sexuales. La investigación por medio de un cuestionario virtual tratará de llegar a la mayor cantidad de colaboradores de la empresa.

El periodo desarrollo fue entre Julio hasta Octubre del 2022.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Para la recolección de datos de la investigación, la técnica que se utilizó es una previa entrevista para medir explicarles la importancia de obtener la relación estrés y factores psicosociales en los colaboradores.

El instrumento que se utilizó es un cuestionario virtual, el cual se aplicó como instrumento para evaluar y medir la relación entre el estrés y los factores psicosociales en los colaboradores.

Técnica

Para la presente investigación, en la recolección de datos se utilizó la encuesta por medio de la aplicación de un cuestionario para evaluar la

relación entre el estrés y los factores psicosociales en los colaboradores de una empresa metal mecánica en el callao.

Instrumento

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario virtual compuesto 12 preguntas, el cual fue elaborado por Rincón Salazar, J. Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019. Tesis Magister en Psicología Clínica. Universidad de San Buenaventura Colombia.

El cuestionario virtual sobre factores Psicosociales compuesto por 46 preguntas, el cual fue elaborado por Jenny Vaneza Graneros Tairo de Factores Psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería en el año 2017. Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional con mención en gestión de recursos humanos.

Las categorías se midieron con la escala de Likert cuyos valores serian en estrés laboral, se dividen en estrés laboral cronico (14-45 puntos) y el estrés laboral agudo (46-70 puntos), mientras que en los factores psicosociales se dividen en riesgo bajo (< 21,4 puntos), riesgo medio (21,4 – 46,0 puntos) y en riesgo alto (46,1 – 70 puntos).

Los instrumentos tienen como objetivo identificar establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022, el cual fue sometido a la prueba de validez de contenido y constructo mediante el juicio de expertos.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante la elaboración de una tabla matriz, en base al instrumento diseñado, utilizando para tal fin el programa Excel porque proporciona herramientas y funciones eficaces para procesar

los datos obtenidos con mayor facilidad.

4.7 Aspectos éticos en investigación

La presente investigación no requirió de aprobación ya que se realizó la recolección de datos de una encuesta la cual era anónima que es accesible por la web, se les informo a las personas en qué consistía y cuál era su función.

Los datos analizados no incluyen información personal, por lo que no afectamos la integridad física, ni moral de los trabajadores.

Se tuvo en cuenta los siguientes principios:

Principio de beneficencia: No se expuso la identificación de los datos de los trabajadores adquiridos en la encuesta de recolección de datos.

Principio de no maleficencia: En la presente investigación no existe ningún factor que pueda causar algún daño a los trabajadores que participaron en la encuesta de manera voluntaria.

Se declara que se ha tenido en consideración los principios que regulan la conducta responsable del investigador, establecidos por el consejo nacional de ciencia y tecnología.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Objetivo general:

Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

ESCALAS A CONSIDERAR

ESTRTEES LABORAL AGUDO Y CRONICO:

VALORES	ESCALA
14-45	Estrés crónico
46-70	Estrés agudo

FACTORES PSICOSOCIALES:

VALORES	ESCALA
< 21,4	RIESGO BAJO
21,4 – 46,0	RIESGO MEDIANO
46,1 – 70	RIESGO ALTO

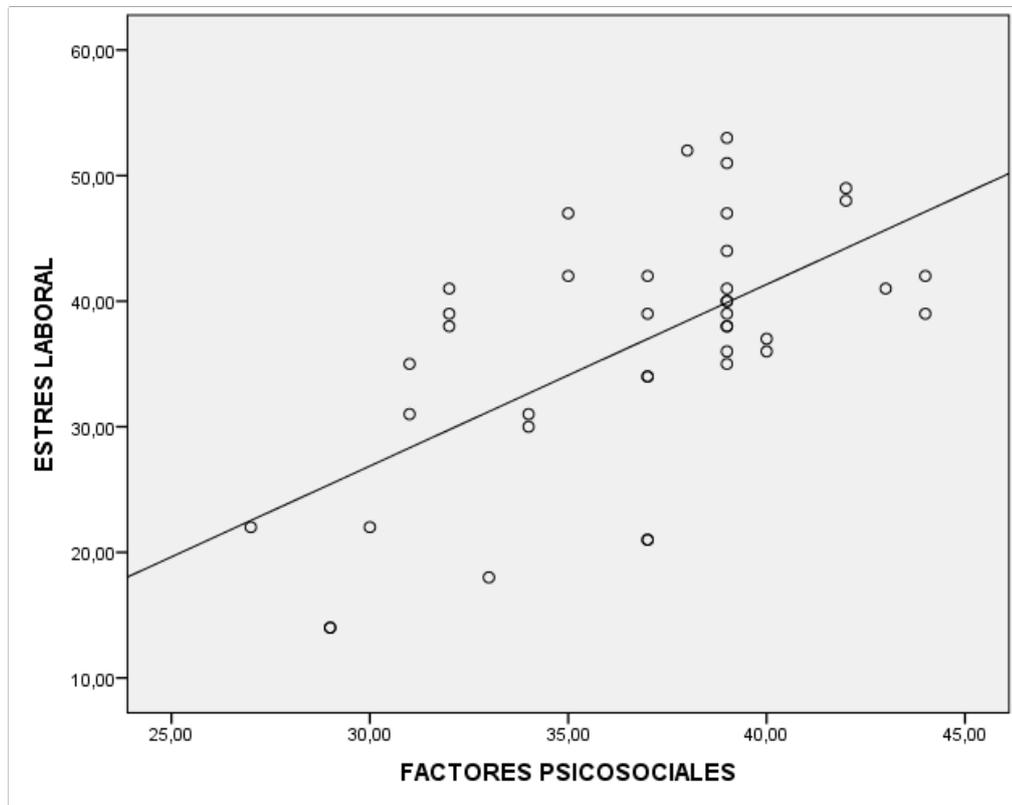
El coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.621$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral. La correlación resulto de nivel medio que tiende a alta.

Tabla 5.1.1. Relación entre factores psicosociales y estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL
Correlación de Pearson	,621

Sig. (bilateral)	,000
N	40

Gráfico 5.1.1 Factores psicosociales y estrés laboral de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, distrito del Callao 2022



Objetivos específicos:

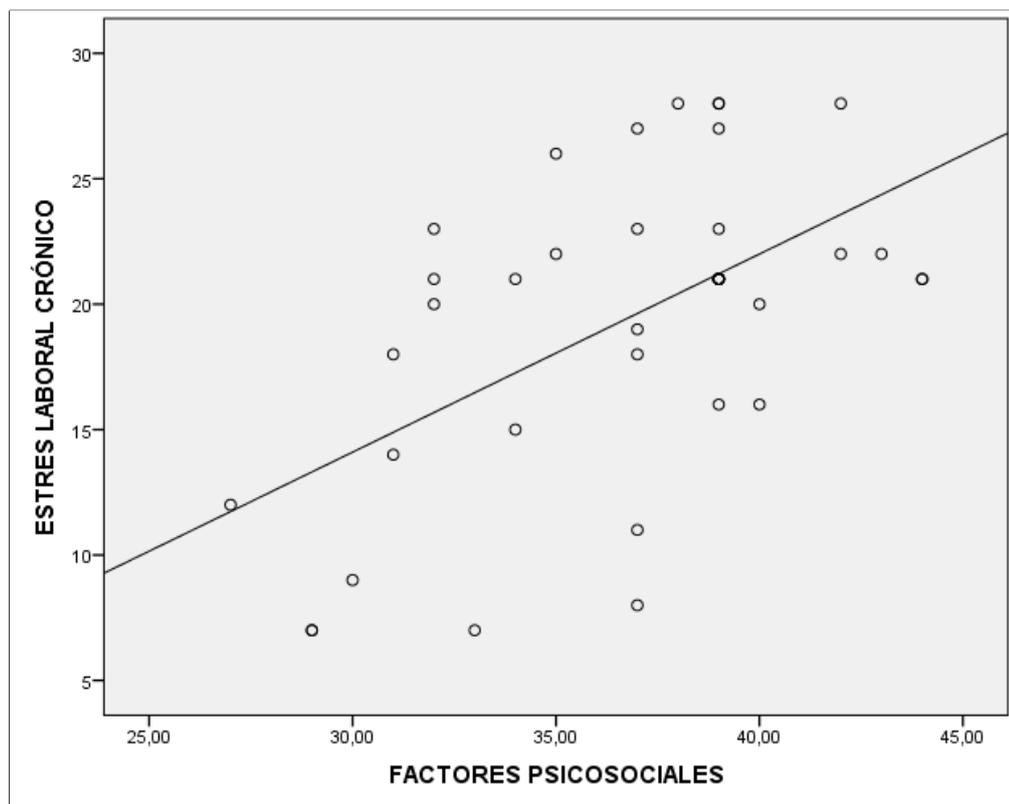
Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.

El coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.555$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral crónico de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral crónico. La correlación resultó de nivel medio.

Tabla 5.1.2. Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL CRÓNICO
Correlación de Pearson	,555
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Gráfico 5.1.2 Factores psicosociales y estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, distrito del Callao 2022.



Objetivo específico:

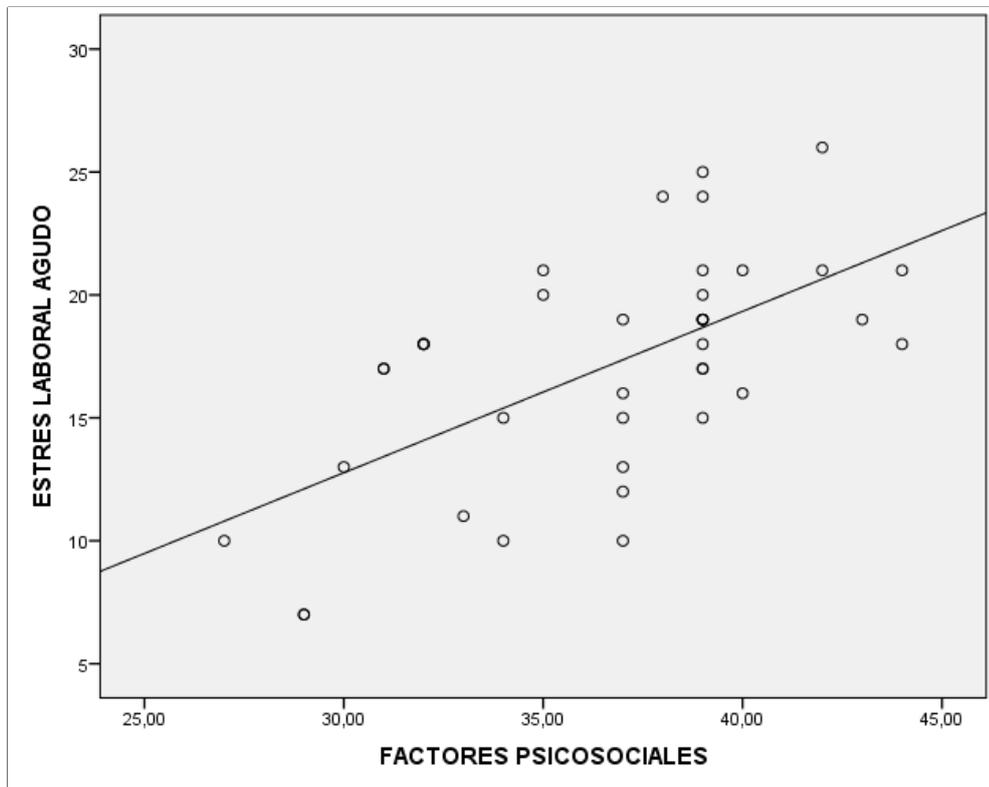
Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

El coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.611$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral agudo de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral agudo. La correlación resulto de nivel medio que tiende a alto.

Tabla 5.1.3. Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL AGUDO
Correlación de Pearson	,611
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Gráfico 5.1.3 Factores psicosociales y estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.



En relación a los datos generales, de los en el cuadro observamos que, en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, distrito del callao 2022, que participaron en el estudio, prevaleció el sexo masculino.(92.7%), la condición contractual planilla (75.0%), el tiempo laboral de 12 horas (75.0%) y l categoría de técnicos con el 37.5%.

Tabla 5.1.4. Datos generales de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.

DATOS GENERALES	NUMERO (n=40)	%
SEXO		
Femenino	3	7,5
Masculino	37	92,5
CONDICIÓN CONTRACTUAL		
Locación de servicios	10	25,0
Planilla	30	75,0
Tiempo Laboral		
8 Horas	9	22,5
10 Horas	1	2,5
12 Horas	30	75,0
Categoría laboral:		
Administrativos	7	17,5
Gerentes	1	2,5
Ingenieros	3	7,5
Jefes	5	12,5
Persona natural	4	10,0
Practicante	2	5,0
Técnicos	15	37,5
Vigilancia	3	7,5

Tabla 5.1.5. Evaluación de la distribución de las variables estrés laboral y factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao, 2022

El test de Kolmogorov – Smirnov, evidencia que las variables Estrés Laboral ($p=0.329$) y Factores Psicosociales ($p=0.142$) presentan distribución normal. Para evaluar la relación entre dichas la variables, se utilizó la prueba paramétrica R de Pearson.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		ESTRES LABORAL	FACTORES PSICOSOCIALES
N		40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,5250	36,6750
	Desviación típica	9,96401	4,27508
	Absoluta	,150	,182
Diferencias más extremas	Positiva	,103	,118
	Negativa	-,150	-,182
Z de Kolmogorov-Smirnov		,949	1,149
Sig. asintót. (bilateral)		,329	,142

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Hipótesis nula (H₀):

No existe relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022

Hipótesis alterna (H_a):

Existe relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022

Nivel de significancia estadística.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p<0.05$)

Análisis estadístico.

Dato que las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral. Cumplieron el requisito de distribución normal, se utilizó la prueba paramétrica R de Pearson.

Tabla 5.1.6. Relación entre factores psicosociales y estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL
Correlación de Pearson	,621
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Decisión estadística.

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ($p=0.000$), la hipótesis nula se rechaza.

Conclusión.

El coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.621$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral. La correlación resulto de nivel medio que tiende a alta.

Hipótesis específica 1:**Hipótesis nula (Ho1):**

Los factores psicosociales no se relacionan con el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022

Hipótesis alterna (Ha1):

Los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022

Nivel de significancia estadística.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

Análisis estadístico.

Dato que las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral. Cumplieron el requisito de distribución normal, se utilizó la prueba paramétrica R de Pearson.

Tabla 5.1.7. Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL CRÓNICO
Correlación de Pearson	,555
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Decisión estadística.

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ($p = 0.000$), la hipótesis nula se rechaza.

Conclusión.

El coeficiente de correlación R de Pearson ($R = 0.555$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral crónico de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p = 0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral crónico. La correlación resulto de nivel medio.

Hipótesis específica 2:**Hipótesis nula (Ho2):**

Los factores psicosociales no se relacionan con el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

Hipótesis alterna (Ha2):

Los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022

Nivel de significancia estadística.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

Análisis estadístico.

Dato que las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral. Cumplieron el requisito de distribución normal, se utilizó la prueba paramétrica R de Pearson.

Tabla 5.1.8. Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTRES LABORAL CRÓNICO
Correlación de Pearson	,555
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Decisión estadística.

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ($p = 0.000$), la hipótesis nula se rechaza.

Conclusión.

El coeficiente de correlación R de Pearson ($R = 0.555$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral crónico de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p = 0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral crónico. La correlación resulto de

nivel medio.

ANALISIS DE DATOS.

Los datos fueron codificados y luego ingresados a una base de datos creada en el programa Ms Excel y luego analizados con el programa estadístico SPSS Versión 20.0.

Para determinar la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022, se obtuvo el coeficiente de correlación entre dichas variables. Para la selección de la prueba estadística, se evaluó el requisito de distribución normal de las variables estrés laboral y factores psicosociales según el test de Kolmogorov – Smirnov. Dado que las dos variables cumplieron el requisito de distribución normal, se seleccionó la prueba paramétrica R de Pearson.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$) y los resultados se presentan en tablas y gráficos.

El 100.0% de los trabajadores presento nivel de riesgo medio en factores psicosociales.

Tabla 5.1.9. Factores psicosociales en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022

RIESGO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO MEDIO	40	100,0

FACTORES PSICOSOCIALES

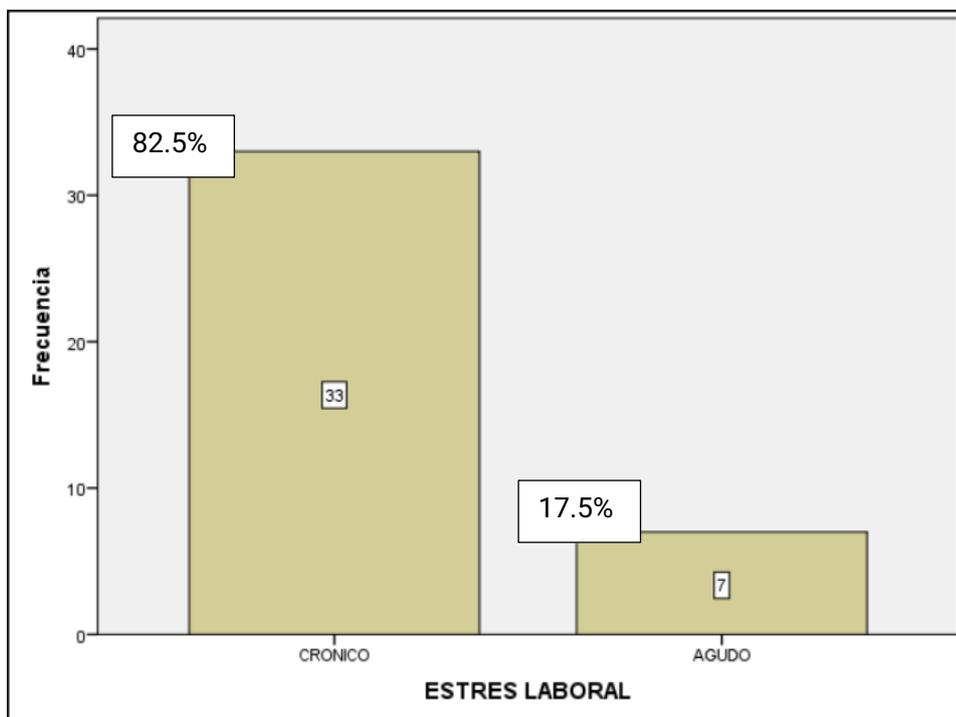
PUNTAJE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
27	1	2,5	2,5	2,5
29	2	5,0	5,0	7,5
30	1	2,5	2,5	10,0
31	2	5,0	5,0	15,0
32	3	7,5	7,5	22,5
33	1	2,5	2,5	25,0
34	2	5,0	5,0	30,0
35	2	5,0	5,0	35,0
37	6	15,0	15,0	50,0
38	1	2,5	2,5	52,5
39	12	30,0	30,0	82,5
40	2	5,0	5,0	87,5
42	2	5,0	5,0	92,5
43	1	2,5	2,5	95,0
44	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Prevalció el estrés laboral crónico con el 82.5%, en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.

Tabla 5.1.10. Estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmecánica, distrito del Callao 2022.

ESTRES	Frecuencia	Porcentaje
CRONICO	33	82,5
AGUDO	7	17,5
Total	40	100,0

Gráfico 5.1.4 Estrés laboral en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022.



VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis de resultados

Dentro de las limitaciones, se puede dar a conocer que los resultados del presente estudio se han basado en una estructura metodológica que se ha diseñado para la recolección y análisis de datos; es por esto que se reconoce

que la muestra seleccionada no ha sido suficiente para poder demostrar una conclusión general de casos similares, quizás por esto se dan las concordancias con otros estudios que han explorado las mismas variables en contextos parecidos.

La manifestación de resultados se puede haber visto sesgada por diferentes limitaciones que han suscitado durante la aplicación, el mayor reto fue la aplicación de instrumentos mediante plataforma virtuales, ya que sin duda alguna se pierden detalles que se cubren de manera satisfactoria en una aplicación presencial. Además de factores como la deseabilidad social por parte de los evaluados, la observación científica como técnica de evaluación, el comunicado de instrucciones y las dudas o preguntas sobre ítems por parte de los evaluados, todos estos detalles sin duda alguna, cuentan como limitaciones

Según la investigación realizada se obtuvo como respuesta ante la contrastación de hipótesis propuesta de forma:

Para la hipótesis general, se obtuvo que el coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.621$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral. La correlación resultó de nivel medio que tiende a alta.

Para la hipótesis específica 1, se obtuvo que el coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.555$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral crónico de los colaboradores de una empresa metalmecánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral crónico. La correlación resultó de nivel medio.

Para la hipótesis específica 2, tuvo como objetivo que el coeficiente de correlación R de Pearson ($R=0.611$), muestra una relación directa entre las variables Factores Psicosociales y Estrés Laboral agudo de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores Psicosociales, se corresponden con niveles altos de Estrés Laboral agudo. La correlación resulto de nivel medio que tiende a alto.

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

En la presente investigación se tomo como referente los estudios que se recolectaron a lo largo de la investigación siendo:

Para el objetivo general “Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022”, se apoya en la investigación de Arce, et., al. (2020), que tuvo como resultado que el 31,4% de los trabajadores tiene un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificamos una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio, concluyendo que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad. En este caso la intervención por parte del programa de salud laboral ayudaría a reducir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores. (9)

Para el objetivo específica 1 “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Distrito del Callao 2022”, donde se obtuvo como resultado que se puede establecer que los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes; también se logra evidenciar que la población donde más influye el estrés laboral es la perteneciente al área de la salud, afectando así la calidad de la atención al realizar las tareas

correspondientes a su cargo. Se concluye se establece que los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes; también se logra evidenciar que la población donde más influye el estrés laboral es la perteneciente al área de la salud, afectando así la calidad de la atención al realizar las tareas correspondientes a su cargo.

Para el objetivo específica 2 “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022”, se apoya en la investigación de Useche, Ortiz y Cendales (2018) se obtuvo como resultado que los modelos de ecuaciones estructurales, los autores encontraron que los comportamientos de riesgo en la conducción podrían predecirse a través del estrés laboral, y algunos factores psicosociales, tales como el desequilibrio esfuerzo-recompensa y el apoyo social en el trabajo; también evidenciaron que la fatiga y la necesidad de recuperación son mediadores de la asociación entre estrés laboral y la conducta de riesgo en la conducción, así como entre el apoyo social y la conducta de riesgo en la conducción, mas no en la asociación entre el desequilibrio de esfuerzo-recompensa y conducta de riesgo en la conducción. Se concluye que las condiciones laborales relacionadas con el estrés laboral son predictores relevantes de la conducta de riesgo en la conducción y que la fatiga también está vinculada al estrés laboral y las conductas de riesgo; sin embargo, no encontraron asociación entre el desequilibrio esfuerzo recompensa y la conducta de riesgo en la conducción.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La presente investigación cumplió la normativa 2022, se apoya en los lineamiento de la Universidad Nacional del Callao, que se apoya en el Código de Ética siendo un instrumento que tiene como finalidad promover la adopción de buenas prácticas, y la integridad en la investigación científica, así como los lineamientos para su puesta en práctica.

Además se debe cumplir con los protocolos de investigación sometidos a evaluación del Comité, una vez examinada la documentación presentada, serán calificados con un informe favorable de aprobación; o informe favorable condicionado a la subsanación de las observaciones que se planteen o la complementación documentaria que se solicita, o con informe desfavorable de desaprobación.

Además, el investigador deberá poner en consideración del Comité cualquier enmienda del protocolo o proyecto inicialmente aprobado y no podrá implementarla sin la aprobación del Comité, excepto cuando sea necesario eliminar algún peligro inmediato al que se haya expuesto un participante en la investigación.

Dando cumplimiento a los principios bioéticos de:

- **Autonomía:** Los participantes de la encuesta las llenaron en forma voluntaria, con conocimiento de causa y sin amedrentamiento alguno, con total capacidad de sus facultades mentales.
- **Beneficencia:** El presente estudio servirá de aporte para la Universidad Nacional del Callao, así como la Facultad de Ciencias de la Salud; además será un aporte a la comunidad científica.
- **No-maleficencia:** No se obligará a ninguna persona a llenar las encuestas bajo amenaza, no se lastimará ni dañará de ninguna forma a los participantes.
- **Justicia:** Los participantes serán escogidos de forma aleatoria de acuerdo a los criterios de inclusión, se les tratará a todos de la misma forma sin favoritismos ni coacción de ninguna especie.

VII. CONCLUSIONES

1. La contribución teórica al conocimiento del fenómeno estudiado versa en la incorporación de variables de comparación para analizar el comportamiento de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa metalmeccánica, muestra poco estudiada pero de gran importancia; así mismo, se hace uso de los instrumentos de la batería para la evaluación de los riesgos psicosociales, cuestionarios poco usados en Perú
2. La presente investigación pone en evidencia la necesidad de estudiar el comportamiento de los riesgos psicosociales atendiendo a las características de la muestra a fin de canalizar esfuerzos en materia de seguridad social para atender de manera oportuna y profesional a este fenómeno. Así mismo, los resultados obtenidos en la presente tesis permiten observar que hacen falta estudios que ahonden en el análisis del comportamiento de ciertos factores sociodemográficos, organizacionales y otros que estén relacionados con la aparición de estrés laboral en los trabajadores de una empresa metalmeccánica.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Dada la presencia de asociación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral con el tipo de empresa, se recomienda replicar la investigación con una muestra representativa entre conductores de buses de transporte de empresas formales y de informales; y con el ánimo de profundizar en el análisis se recomienda complementarlo con entrevistas en profundidad
2. A nivel gerencial, es importante que la empresa metalmecánica, integren en sus actividades los temas de prevención de los riesgos psicosociales y el manejo del estrés laboral, yendo más allá de conocer los objetivos, la importancia y el entendimiento tanto a nivel táctico y estratégico, y proceder a adoptar mecanismos integrales con los altos directivos o accionistas mayoritarios, para que se involucren en el desarrollo de la gestión en prevención de los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral porque están relacionados con conductas de riesgo durante la conducción y fatiga.
3. Brindar y propiciar un adecuado lugar de trabajo, se recomienda por ejemplo hacer una buena distribución e iluminación, contar con espacios ordenados y limpios. Esto permitirá a los colaboradores trabajar en mejores condiciones y mejorará su bienestar.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. OMS. El estrés laboral. 2018. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo, un reto colectivo. Safeday. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
3. World health Organization. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. 2008. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=45D1F2C3E4629891E93E0139833953E6?sequence=1
4. ColsubsidioPosible. La sobrecarga de trabajo, enemiga de la productividad. 2020. <https://www.xposible.com/tendencias/la-sobrecarga-de-trabajo-enemiga-de-la-productividad/>
5. Vega de Sotelo, K. y Cuadros Santos, J. El estrés laboral en los trabajadores de latinoamérica”: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009 -2019. Tesis de grado. Universidad Privada del Norte. 2019. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29680/Trabajo%20de%20Investigaci%3%b3n_D%3%a1vila%20Vega%20de%20Sotelo%2c%20Karina%20Marisol%20-%20Cuadros%20Santos%2c%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=11&isAllowed=y
6. Lizama, N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?. El Comercio. 2021. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/#:~:text=Durante%20este%20segundo%20confinamiento%20en,estr%C3%A9s%20puede%20verse%20en%20incremento.&text=Los%20resultados%20del%20estudio%20reflejan,generado%20en%20ellos%20depresi%C3%B3n%20laboral.>
7. Ortiz Chávez, M. El empleo en la rama de actividad industrial en la región Callao. Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao. 2015.

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/peel/osel/2015/callao/bol/bol_N01_2015_Callao.pdf

8. Barragan Tovar, J. y Alzate Florez, A. El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos: un scoping review. Tesis de grado. Universidad Cooperativa de Colombia. 2020. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20006/3/2020_estres_laboral.pdf
9. Onofre Perez, L.. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Tesis de grado. 2021. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
10. Kewy Sarsosa-Prowesk y Víctor Hugo Charria-Ortiz. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. 2018. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS). Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia
11. Chen C-F. & Hsu Y-C. Taking a closer look at bus driver emotional exhaustion and well-being: Evidence from Taiwanese urban bus drivers. Safety and Health at Work. 2020. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.06.002>
12. Murko, D. Psychosocial Risk Factors among Slovene Professional Drivers. 2019. Recuperado de: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=365039
13. Graneros Tairo, J. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017. Tesis de grado. Universidad Cayetano Heredia. 2018. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Manuel, Pando-Moreno; Santiago, Gascón-Santos; Walter, VarillasVilches; Carolina, Aranda-Beltrán. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia UNEMI Vol. 12, N° 29, Enero-Abril 2019. <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>

15. Yenny Elers Mastrapa; María del Pilar Gibert Lamadrid. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. 2016. Vol. 32, No. 4 (2016) > Mastrapa <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
16. De Arco CO, Puenayan PY, Vaca ML. Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. Av Enferm [2019]; 37(2):227-236. DOI: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>
17. Aristizábal Hoyos Gladis Patricia, Blanco Borjas Dolly Marlene, Sánchez Ramos Araceli, Ostiguín Meléndez Rosa María. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2011 Dic; 8(4): 16-23. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003&lng=es.
18. Casas, J., Ramón Repullo, J., & Lorenzo, S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. Revista de Calidad Asistencial, 2020 17(4), 237–246. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(02\)77511-8](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(02)77511-8)
19. Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. Enfermedades laborales cómo afectan el entorno organizacional [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo digital Biblioteca Nacional UNCUIYO. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
20. Colchado Salazar, D. G. A. La Influencia De La Calidad Del Servicio Al Cliente En La Recomendación De La Empresa De Transporte Civa, Sede Chiclayo -2018. 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio digital Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3388>
21. Agreda Pérez, R. Y., & Aguilar Valencia, C. S. Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69692>
22. Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 2018 Universidad Técnica de Machala Fondo Editorial.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-yFundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>

23. El estrés laboral como síntoma de una empresa. perspectivas [Internet]. 2007; (20):55-66. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259423310050>
24. Oficina Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación. 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
25. Moreno Jiménez, Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262 <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Pregunta general	Objetivos general	Hipótesis general	Método: Descriptivo
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?	Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022	Ha: Existe relación significativamnete entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022 H0: No existe relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022	Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: no experimental – transversal correlacional Población: 50 trabajadores de la empresa metalmecánica. Muestra: 40 trabajadores de la empresa metalmecánica.
Preguntas específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicos	
¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.	Los factores psicológicos se relacionan significativamente con el estrés laboral crónico en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022 Los factores sociales se relacionan significativamente con el estrés	Técnica: Cuestionario

		laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.	
¿Cuál es la relación entre los factores sociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral agudo en los colaboradores de una empresa metalmecánica, Distrito del Callao 2022.		

ANEXO 2: BASE DE DATOS

	SEXO	CATEGORÍA LABORAL	CONDICIÓN CONTRACTUAL	TIEMPO LABORAL	Items N° 01	Items N° 02	Items N° 03	Items N° 04	Items N° 05	Items N° 06	Items N° 07	Items N° 08	Items N° 09	Items N° 10	Items N° 11	Items N° 12	Items N° 13	Items N° 14	Items N° 15	Items N° 16	Items N° 17	Items N° 18	Items N° 19	Items N° 20	Items N° 21	Items N° 22	Items N° 23	Items N° 24	Items N° 25	Items N° 26	Items N° 27	Items N° 28	
EN 01	Femenino	Técnicos	Planilla	8 horas	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
EN 02	Masculino	Vigilancia	Locación de s	8 horas	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
EN 03	Masculino	Vigilancia	Locación de s	8 horas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
EN 04	Masculino	Vigilancia	Locación de s	8 horas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	
EN 05	Masculino	Administrati	Planilla	8 horas	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	
EN 06	Masculino	Administrati	Planilla	8 horas	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	
EN 07	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	
EN 08	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	
EN 09	Femenino	Administrati	Planilla	8 horas	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	
EN 10	Masculino	Técnicos	Planilla	10 horas	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	
EN 11	Femenino	Administrati	Planilla	10 horas	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
EN 12	Masculino	Técnicos	Planilla	10 horas	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 13	Masculino	Técnicos	Planilla	10 horas	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	
EN 14	Masculino	Administrati	Planilla	8 horas	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
EN 15	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
EN 16	Masculino	Administrati	Planilla	8 horas	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 17	Masculino	Técnicos	Planilla	10 horas	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 18	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
EN 19	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 20	Masculino	Técnicos	Locación de s	8 horas	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 21	Masculino	Técnicos	Locación de s	8 horas	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 22	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 23	Masculino	Técnicos	Planilla	8 horas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
EN 24	Masculino	Técnicos	Locación de s	10 horas	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
EN 25	Masculino	Administrati	Planilla	10 horas	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	
EN 26	Masculino	Ingenieros	Planilla	10 horas	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
EN 27	Masculino	Gerentes	Planilla	10 horas	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	
EN 28	Masculino	Ingenieros	Planilla	8 horas	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4
EN 29	Masculino	Practicante	Locación de s	8 horas	2	3	2	1	2	4	2	4	3	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	
EN 30	Masculino	Practicante	Locación de s	8 horas	2	4	1	1	2	5	2	4	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	1	1	2	2	3	4	4	
EN 31	Masculino	Persona nat	Locación de s	12 horas	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	
EN 32	Masculino	Jefes	Planilla	8 horas	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	
EN 33	Masculino	Jefes	Planilla	8 horas	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
EN 34	Masculino	Jefes	Planilla	8 horas	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	
EN 35	Masculino	Jefes	Planilla	8 horas	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	
EN 36	Masculino	Jefes	Planilla	8 horas	3	3	3	1	1	4	2	4	1	2	4	2	1	4	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	
EN 37	Masculino	Ingenieros	Locación de s	8 horas	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	1	2	2	2	3	3	
EN 38	Masculino	Persona nat	Planilla	8 horas	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 39	Masculino	Persona nat	Planilla	8 horas	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
EN 40	Masculino	Persona nat	Planilla	8 horas	2	4	3	1	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

CUESTIONARIO

Presentación:

Estimado trabajador (a): La presente entrevista se hace con el objetivo de realizar una investigación para medir el estrés laboral y los factores psicosociales, en aras de realizar intervenciones futuras así mismo tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de estrés laboral y los factores psicosociales, por lo que necesitamos su cooperación y sinceridad en las respuestas y solicitamos su consentimiento para participar en la misma, comunicándole que los datos obtenidos serán confidenciales; expresándole nuestro agradecimiento por su colaboración.

Instrucciones:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con un aspa (X) una de las alternativas.

Donde:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Datos generales:

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Categoría laboral:

Directivos () Gerentes () jefes () Ingenieros () Administrativos ()
Técnicos () Practicante ()

Condición contractual:

Planilla () Locación de servicio ()

Tiempo Laboral:

8 horas () 10 horas () 12 horas () más de 12 horas ()

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Factores Psicosociales						
N°	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Me siento inseguro en mi centro laboral.					
2	Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono o aburrido					
3	Me siento satisfecho con la carga laboral que tengo en mi trabajo.					
4	Me siento satisfecho con los ritmos de trabajo en el centro laboral.					
5	Me siento presionado por parte de personas con un cargo superior.					
6	Me siento satisfecho con las horas de trabajo.					
7	Considero que en mi centro laboral respetan mis horas de descanso.					
8	En ocasiones realizo turnos nocturnos en mi trabajo.					
9	Considero que no puedo tomar decisiones en cuanto mis actividades de trabajo, en mi centro laboral.					
10	Si tengo alguna dificultad con mi trabajo, mi entorno laboral me facilita las herramientas para solucionarlo.					
11	Considero que el ambiente donde trabajo es el adecuado.					
12	Cuento con las herramientas y equipos adecuados para la realización de mis actividades, en mi centro laboral.					
13	Considero que mi salario se ajusta a mis responsabilidades en el puesto que ocupo.					
14	Considero que tengo la oportunidad de crecer en mi centro laboral.					

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estrés laboral						
Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Con qué frecuencia siento escalofríos.					
2	Con qué frecuencia siento dolor de cabeza.					
3	Con qué frecuencia siento mareos.					
4	Con qué frecuencia ha tenido diarrea.					
5	Con qué frecuencia ha tenido estreñimiento.					
6	Con qué frecuencia me siento cansado.					
7	Con qué frecuencia tengo sensación de nerviosismo.					
8	Con qué frecuencia tengo rigidez en el cuello.					
9	Con qué frecuencia siento dolor en el pecho.					
10	Con qué frecuencia siento malestar general.					
11	Con qué frecuencia tengo dificultad para dormir.					
12	Con qué frecuencia pierdo el apetito.					
13	Con qué frecuencia se me ha caído el cabello.					
14	Con qué frecuencia tengo falta de concentración.					

ANEXO 4. VALIDACION DE INSTRUMENTO



ANEXO N°4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos:

1.2 Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional del Callao

1.3 Cargo que desempeña:

1.4 Instrumento a validar: Estrés laboral y factores psicosociales

1.5 Autores: Bellido Flores, Celia Rosa

Llacchua Araujo, Yenni Teresa

ITEM	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Tras la revisión de los ítems mostrados y en virtud al objetivo de aplicación en el presente trabajo de Investigación, cumple con lo requerido como instrumento de recolección de datos.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 05/05/2022


JAVIER L. QUISPE SOTELO
Médico Ocupacional
Asesor Médico
CNP: 41447 - RRA: A05211

Firma y sello:

Javier L. Quispe Sotelo; N° D.N.I. 21575819



ANEXO N°4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos:**
1.2 **Lugar de Centro laboral:** Universidad Nacional del Callao
1.3 **Cargo que desempeña:**
1.4 **Instrumento a validar:** Estrés laboral y factores psicosociales
1.5 **Autores:** Bellido Flores, Celia Rosa
Llacchua Araujo, Yenni Teresa

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		Con qué frecuencia siento escalofríos.
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		Con qué frecuencia siento irritabilidad
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

SI (X) No ()

Fecha: 24/05/2022



Magister Leopoldo Delgado
Lic. Psicología
C.E.P. 10820

Firma y sello
N° D.N.I. 73259297



ANEXO N°4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTE

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: Kolbeve
- 1.2 Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional del Callao
- 1.3 Cargo que desempeña:
- 1.4 Instrumento a validar: Estrés laboral y factores psicosociales
- 1.5 Autores: Bellido Flores, Celia Rosa
Llacchua Araujo, Yenni Teresa

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBS
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

SI No ()

ANEXO 5. PERMISOS SOLICITADOS

Fecha: _____
 Firma: 
 N° D: _____
 C: 13
 33
 2



PERMISO DE LA INSTITUCION
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE ESCUELA PROFESIONAL DE SALUD
"Año del bicentenario del congreso de la república del Perú"

Callao, 03 de Septiembre del 2022

Estimado

Ing. Julio Baldeon Coca.

De la empresa metal mecánica en el Callao.

Presente:

ASUNTO: TESIS

REF: BACHILLERES EN ENFERMERIA

De mi consideración.

Tengo el grado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, en nombre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Nacional del Callao, así como presentarle ante la empresa SERMINSA que dignamente brinda sus servicios de Coordinador SIG de Servicios Mineros S.A. / SERMINSA, las bachilleres BELLIDO FLORES CELIA ROSA; LLACCHUA ARAUJO YENNI TERESA; quienes están desarrollando la tesis para obtener el título profesional de licencia en Enfermería, titulada "ESTRES LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECANICA CALLAO 2022", el mismo que está en proceso de aplicar el instrumento que consiste en la aplicación de un cuestionario virtual, para facilitar y acortar el tiempo de las respuestas.

Por lo que, solicito se nos brinde las facilidades necesarias.

Agradeciendo la fina atención, que le brinde al presente, quedo de usted.

Atentamente.

Firma.

CARTA DE RESPUESTA

"Año del bicentenario del congreso de la república del Perú"

Callao, 06 de Septiembre del 2022

Señoritas:

BELLIDO FLORES CELIA ROSA

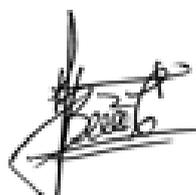
LLACCHUA ARAUJO YENNI TERESA

Reciba cordial saludo.-

El motivo del presente documento es para dar respuesta a su solicitud, donde solicita aplicar el Instrumento utilizado en su tesis para la obtención de su Título profesional de Licenciada en enfermería. En relación a ello, se autoriza la aplicación del instrumento en la empresa de la mejor manera que aporte a la investigación.

Agradecemos que haya pensado en nosotros para la aplicación del instrumento y esperamos poder contribuir en futuros oportunidades.

Atentamente.



JULIO LUIS BALDEON COCA
Ingeniero Industrial
CIP N° 255950

Ing. Baldeon Coca Julio
CIP N° 255950