

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE INGENIERIA PESQUERA Y DE ALIMENTOS**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
INGENIERIA PESQUERA Y DE ALIMENTOS**



INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA
Y DE ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO EL 2022”**

AUTOR: ABUI DAVID CAMPOSANO ANTICONA

DOCENTE COLABORADOR: JULIO CESAR ESPINOZA SANTE.

PERIODO DE EJECUCIÓN: Del 31 de agosto del 2022 al 30 de enero del 2024

Resolución de aprobación N°580-2022 R

Callao, 2023

HOJA DE REFERENCIA DE APROBACION

_____ Presidente

_____ Secretario

_____ Vocal

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedicamos a Dios y a nuestras familias, cuyo amor incondicional y apoyo constante nos han guiado a lo largo de la vida. Gracias por su confianza y por ser nuestra fuente de inspiración.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos brindado sabiduría, salud y vida para el desarrollo de la presente investigación, a nuestra familia por su apoyo incondicional.

A los profesores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos que participaron en forma anónima aportando información y por haber compartido sus conocimientos e inspirarnos a buscar los resultados válidos y confiables

INDICE

INDICE	1
TABLA DE CONTENIDO	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Formulación del problema.....	15
1.3 Objetivo general.....	16
1.4 Limitantes de la investigación.....	17
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	19
2.1 Antecedentes (Internacional y nacional)	19
2.2. Marco.....	34
2.2.1. Teórico	34
2.2.2. Conceptual.....	43
2.2 Definición de términos básicos	46
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	54
3.1 Hipótesis.....	54
3.2 Definición conceptual de las variables	54
3.3 Operacionalización de variables.....	55
CAPITULO IV. DISEÑO METODOLOGICO	57
4.1 Tipo y diseño de la investigación	57
4.2 Método de investigación	57
4.3 Población y muestra.....	58



4.4	Lugar del estudio y periodo desarrollado	59
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de información	59
4.6	Análisis y procesamiento de datos	60
CAPITULO V: RESULTADOS		61
5.1	Resultados descriptivos	61
5.2	Resultados Inferenciales.....	87
CAPITULO VI: DISCUSION DE RESULTADOS.....		90
6.1.	Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados	90
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	99
6.3.	Responsabilidad ética	102
CONCLUSIÓN.....		103
RECOMENDACIONES.....		104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		106
ANEXOS		113
	-Matriz de consistencia	113
	-instrumento validado.....	114
	-base de datos	129



TABLA DE CONTENIDO

Tabla 1: Operacionalización de variables	55
Tabla 2: Rangos de alfa de Cronbach.....	61
Tabla 3: Estadísticas de escala.....	61
Tabla 4: Carencia de apoyo social.....	62
Tabla 5: Condiciones de trabajo.....	63
Tabla 6: Estilo administrativo de las autoridades.....	64
Tabla 7: Informe de bastantes decesos.....	65
Tabla 8: Noticias sobre millones de infectados por COVID -19.....	66
Tabla 9: Considera que la situación de pandemia.....	67
Tabla 10: Se siente emocionalmente agotado.....	68
Tabla 11: Se siente cansado.....	69
Tabla 12: Enfrenta otra jornada de trabajo.....	70
Tabla 13: Comprende como se sientes sus colegas	71
Tabla 14: Esta preocupado por las demandas de tareas....	72
Tabla 15: Condiciones de trabajo y falta de incentivos.....	73
Tabla 16: Trabajar muy rápido le produce ansiedad	74
Tabla 17: La distribución de carga acumula trabajo.....	75
Tabla 18: Tiene tiempo para llevar al día su trabajo.....	76
Tabla 19: Es difícil olvidar problemas emocionales.....	77
Tabla 20: Su trabajo es desgastante emocionalmente.....	78
Tabla 21: Su trabajo requiere que esconda sus emociones.....	79
Tabla 22: Las exigencias emocionales tienen correspondencia.....	80
Tabla 23: El número de horas de trabajo es ´posibilidad de estrés	81
Tabla 24: Esta satisfecho con el salario que recibe	82
Tabla 25: Las políticas de salud por pandemia han deteriorado.....	83



Tabla 26: La calidad asistencial y la seguridad de pacientes84

Tabla 27: Puede crear con facilidad un clima agradable.....85

Tabla 28: El distanciamiento social a modificado su modo de vida86

Tabla 29: Pruebas de normalidad comparativa.....87

Tabla 30: Shapiro-Wilk.....87

Tabla 31: Matriz de correlaciones entre elementos.....88

Tabla 32: normalidad de las variables VI y VD.....90

Tabla 33: Estadísticas de fiabilidad.....90

Tabla 34: Intervalos de confianza.....93

Tabla 35: Resumen del modelo hipótesis general.....94

Tabla 36: Resumen del modelo hipótesis específica 1.....95

Tabla 37: Resumen del modelo hipótesis específica 2.....97

Tabla 38. Resumen del modelo de la HE.3.....98



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo , establecer la influencia de la pandemia de covid-19 en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022, el método utilizado fue el hipotético – ductivo, el diseño fue no experimental, la técnica para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario validado por prueba piloto y juicio de expertos, que se aplicó a la muestra aleatoria de docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos, teniendo en cuenta tres rangos de edades de 40 a 50, de 51 a 60 y mayor de 61 años , a los datos recolectados se les aplico la prueba de fiabilidad y de normalidad , los resultados indican una buena confiabilidad de consistencia interna y los datos tiene distribución normal, y con un nivel de confianza del 95%, los resultados del procesamiento estadísticas indican que existe relación $r=0.456$ entre las variables y con un p valor = 0.01, la relación es significativa directa y moderada entre las variables pandemia de COVID-19 y el estrés laboral y el coeficiente $R^2= 0.208$ indica que el 20.8% de la variabilidad de la afectación del estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos es explicada por el impacto de la pandemia de covid-19, por lo cual concluimos que la pandemia de COVID-19 a influido directamente y significativamente en forma débil en el estrés laboral de los tres rangos de edades de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Palabras clave: pandemia, estrés laboral, COVID 19, impacto, docentes



ABSTRACT

The objective of the research was to establish the influence of the covid-19 pandemic on the work stress of teachers at the Faculty of Fisheries and Food Engineering of the National University of Callao in 2022. The method used was the hypothetical-ductive one. The design was non-experimental, the technique for collecting information was the survey and the instrument was the questionnaire validated by pilot testing and expert judgment, which was applied to the random sample of teachers from the Faculty of Fisheries and Food Engineering, having Taking into account three age ranges from 40 to 50, from 51 to 60 and over 61 years of age, the reliability and normality test was applied to the data collected, the results indicate good reliability of internal consistency and the data has distribution normal, and with a confidence level of 95%, the results of statistical processing indicate that there is a relationship $r=0.456$ between the variables and with a p value = 0.01, the relationship is direct and moderate significant between the COVID-19 pandemic variables and work stress and the R^2 coefficient = 0.208 indicates that 20.8% of the variability in the impact of work stress on teachers at the Faculty of Fisheries and Food Engineering is explained by the impact of the covid-19 pandemic, for which we conclude that the COVID-19 pandemic has directly and significantly influenced in a weak way the work stress of the three age ranges of the teachers of the Faculty of Fisheries and Food Engineering of the National University of Callao in 2022

Keywords: pandemic, work stress, COVID 19, impact, teachers



INTRODUCCION

La pandemia de COVID -19, ha impactado negativamente en la población mundial, nuestro país ha sufrido uno de los problemas más graves de los últimos tiempos , lo cual le ha permitido al Gobierno tomar medidas de emergencia radicales , como: el aislamiento social, la inmovilización, el uso de mascarillas, el toque de queda, entre otros, el cual afecta a todos los ciudadanos que tenemos que cumplir, porque son medidas que se han tomado en otros países del primer mundo, con la finalidad de proteger a la población de los efectos de la pandemia con COVID -19, que es un virus que afecta a toda la población con resultados funestos, también las actividades laborales que se desarrollan en este periodo de confinamiento son los teletrabajos mayormente, aparte de las labores que realizan las empresas que brindan servicios para la alimentación, medicinas , bancos y dentro de ellos se ha autorizado la educación escolar y superior, rubro en el cual se encuentran los docentes universitarios, a quienes se les dado su carga académica para que lo desarrollen virtualmente, sin conocer si cuentan con los medios tecnológicos, esta situación que se vive, con las medidas de emergencia y la información diaria de los acontecimientos de infección y muerte a muchos docentes pueden afectar su estado emocional y ponerlos en riesgo psicológico por el estrés laboral, por lo que nos planteamos la pregunta ¿En qué medida el impacto de la pandemia (COVID -19) se relaciona con el estrés laboral por las actividades académicas de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera



de la universidad nacional del callao el 2020?, por eso es importante encontrar si esta situación de pandemia a afectado a los docentes de la FIPA, porque existen evidencias científica que indica que el ambiente psicosocial tiene un rol directo e indirecto sobre los indicadores de la salud organizacional, la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– lo consideran como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores en todo el mundo, y se le considera un desafío, mayor en la salud ocupacional. Por eso la importancia del Desarrollo de la presente investigación por lo cual nos planteamos la hipótesis que, “ La pandemia (COVID- 19) se relaciona con el estrés laboral por las actividades académicas de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera de la universidad nacional del callao el 2020.

Por lo tanto el objetivo de la presente investigación se centra, en determinar en que medida el impacto de la pandemia (COVID -19) se relaciona o influye con el estrés laboral por las actividades académicas de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera de la universidad nacional del callao el 2022 .



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El PNUD (2022), en El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo COVID-19: la pandemia, señala:“ La pandemia de coronavirus COVID-19 es la crisis de salud global que define nuestro tiempo y el mayor desafío que hemos enfrentado desde la Segunda Guerra Mundial. Desde que su aparición en Asia a finales del año pasado, el virus ha llegado a cada continente, excepto a la Antártida. Los casos aumentan a diario en África, las Américas, y Europa”. (p.1)

Esta afirmación del PNUD, sobre la realidad problemática de la actualidad, nos permite ver que la población se siente afectado por el impacto de la pandemia COVID-19, que ha generado reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, por la condición de sobrevivencia y las exigencias profesionales, administrativas y académicas que sobrepasan su estado emocional para el desempeño en forma óptima, en circunstancia de constantes situaciones de cambios en todos los aspectos, con información por los medios de comunicación de los estragos que ha ocasionado el covid-19 en la población peruana y mundial, impactando en el campo laboral, socioeconómicos, psicológicos, históricos, académico , de lo cual los docentes y estudiantes no están al margen de estas circunstancias, muy por el contrario se encuentran inmersos y han sido impactados por la pandemia COVID-19,



estas situaciones han producido riesgos en sus estados anímicos, en sus estados emocionales en el rigor de las circunstancias para poder obtener un valor positivo de las situaciones que van acaeciendo, por el impacto de la pandemia mundial (COVID- 19) el cual ha puesto a la humanidad en un estado de emergencia, y se han puesto en alerta todo los organismos científicos para luchar contra la pandemia con todos los medios académicos disponibles, porque la conservación de la vida de cada persona y de su familia justifican los esfuerzos, la realidad problemática se centra en el impacto ocasionado en las personas afectadas, como pueden ser los Docentes de la UNAC, a quienes podrían haber ocasionado trastornos psicológicos graves, y en el personal que labora en las instituciones académica, sus efectos a ocasionado ausentismo, y disminución en la calidad del servicio.

Mayo, C. (2022), en su publicación: COVID-19 y tu salud mental, afirma que las preocupaciones y la ansiedad sobre COVID-19 y su impacto pueden ser abrumadoras. El distanciamiento social hace que todo sea aún más complejo. Las encuestas muestran un aumento considerable en el número de adultos en los Estados Unidos que reportan síntomas de estrés, ansiedad, depresión e insomnio durante la pandemia, comparado con las encuestas previas a la pandemia.

En nuestra realidad las medidas tomadas por el gobierno mediante Decretos de urgencia, como el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que



declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA; este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 02 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario; frente a lo cual, el Ministerio de Salud debe mantener las medidas necesarias para el estado de alerta y respuesta frente a la pandemia de la COVID- 19; el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, este Decreto declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y dos (32) días calendario; que se ha prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 030-2022-PCM y N° 041-2022- PCM, en el contexto de la evolución de la pandemia en el Perú, en abril de 2022 la sala situacional de COVID-19 evidencia casos confirmados en todos los departamentos del país con una transmisibilidad epidemiológica circunspecta, con una tendencia al descenso progresivo en todos los departamentos, manteniendo aun la estadía con leve incremento, Estas medidas pueden haber afectado el estado emocional de la ciudadanía , específicamente de la población de docentes universitarios, por la carga laboral en



condiciones de teletrabajo, el cual no ha sido planificado, y las informaciones de los medios de comunicación sobre la situación de la pandemia, han generado cambios en las organizaciones laborales, y han causado un riesgo Psicosocial en la docencia, por las obligaciones y tareas que han tenido que cumplir en el tiempo de confinamiento, tareas como el suministro y abastecimientos de alimentos de la canasta básica , medicinas y aspectos económicos, responsabilidad académica dado la situación, todo ello influye en el estado de ánimo de la población y de la docencia universitaria, más aún si los profesores son personas de riesgo que pueden contraer la enfermedad, por lo tanto la situación emocional por cambios en la atención asistencial, cambios en la esperanza de vida ha generado temor, angustia y la modificación de sus factores emocionales normales en circunstancias normales, por lo que, tiene una repercusión en sus enseñanzas a los alumnos, por eso es necesario conocer como la carga académica lectiva y no lectiva, las exigencias psicológicas, el nivel organizacional han impactado en su salud, y en que medida esta situación influye en el rendimiento académico de los docentes que imparten sus enseñanzas de los diferentes asignaturas a su cargo a los alumnos, por estas situaciones de la realidad problemática que ha generado el impacto de la pandemia de COVID -19, son situaciones complejas, se ha visto por conveniente investigar si el impacto de la pandemia de COVID -19 influye en el estado emocional de los docentes de la FIPA y en el desempeño en circunstancias del



cumplimiento de la carga académica de cada docente, por lo que es necesario realizar un estudio de investigación para conocer la influencia del impacto de la pandemia de COVID -19 en la actividad laboral, en la situación emocional en las circunstancias actuales, o dicho de otra manera como es que la pandemia de covid-19 influye y se relaciona en los cambios del estado de ánimo, en el estado psicológico, del docente que ha estado confinado para garantizar su salud , como esta situación puede repercutir en el estrés laboral que redunde en las actividades académicas que desarrolla y en qué medida las actividades académicas pueden producirle un estrés laboral, que pueda afectar su relación con los alumnos, la población que se pretende estudiar son los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos, de quienes se tomara una muestra teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión

La OPS (2022), Salud mental y COVID 19, afirma: que el miedo, la preocupación y el estrés son respuestas normales en momentos en los que nos enfrentamos a la incertidumbre, o a lo desconocido o a situaciones de cambios o crisis. Así que es normal y comprensible que la gente experimente estos sentimientos en el contexto de la pandemia COVID-19. Al temor de contraer el virus en una pandemia como la de COVID-19, se suma el impacto de los importantes cambios en nuestra vida cotidiana provocados por los esfuerzos para contener y frenar la propagación del virus. Ante las nuevas y



desafiantes realidades de distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos, es importante que cuidemos tanto nuestra salud física como mental. Como lo señala la Organización panamericana de la salud en los últimos años han ocurrido cambios políticos, tecnológicos, económicos y sociales que han modificado la situación de los trabajadores , en el Perú y en el mundo, estos cambios en la actualidad es por el impacto de la pandemia del COVID-19, que ha afectado a los trabajadores en toda la actividad pública y privada del mundo, y de ello no están exentos los trabajadores de la educación universitaria, más específicamente los profesores de la FIPA, por el trabajo mental que desarrollan, y los cambios de sus actividades y habilidades personales y cognitivas para estar actualizado con la tecnología y los avances de la ciencia ,y más aun con las constantes noticias de situación desalentadoras del desarrollo de la pandemia que pone en riesgo la vida, ha impactado en el estado emocional y psicológico, esta situación da motivo para investigar si los efectos del impacto de la pandemia de COVID -19 influye en el estrés laboral y los riesgo de tipo psicosocial laboral, que determine en que medida es causa del



estrés laboral, cual es la implicancia que ha generado en el personal docente en su relación con el medio ambiente del trabajo, con las condiciones de trabajo, con la organización, en sus decisiones, en el tiempo de confinamiento obligatorio, y por las restricciones establecidas, por estas razones es necesario que se realice **una investigación aplicada** para conocer en que medida las noticias de situación, el nivel organizacional y la carga laboral se relacionan con el estrés laboral o como es influenciada por el impacto de la pandemia de COVID - 19 , cuyos resultados que se obtengan serán informados a las instituciones del gobierno. (sección 1)

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida la pandemia de COVID-19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?

Problemas específicos

- a. ¿De qué manera las noticias de situación por la pandemia de COVID-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?
- b. ¿De qué manera el nivel organizacional de la FIPA en



circunstancias de pandemia de COVID-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?

- c. ¿En que medida la carga laboral en circunstancias de pandemia de COVID-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?

1.3 Objetivo general

Establecer la influencia de la pandemia de COVID-19 en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Objetivos específicos

- a. Determinar la influencia de las noticias de situación por la pandemia de COVID-19 con el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022
- b. Conocer la influencia del nivel organizacional en circunstancias de la pandemia de COVID-19 con en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022
- c. Establecer el impacto de la carga laboral en circunstancias de la pandemia de COVID-19 y su influencia en el estrés laboral de los



docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

1.4 Limitantes de la investigación

Limitante teórica.

El presente trabajo de investigación, impacto de la pandemia de COVID-19 y su influencia en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, por carga de trabajos administrativos y académica en tiempos de pandemia de COVID- 19, tiene una limitación en la Teoría holística de la salud y las dimensiones de las variables del proyecto con relación al estrés laboral en los docentes, con un enfoque sobre la salud mental, cuyas fronteras son el riesgo psicológico, el nivel organizacional y la carga laboral.

Limitación temporal.

Este proyecto se desarrollará a partir de la aprobación del proyecto con un tiempo de duración es de 18 meses, y el periodo que abarca la investigación con relación al fenómeno presentado como es la pandemia del COVID-19 A partir del año 2021

Delimitación espacial

Este proyecto se desarrollara en la Facultad de Ingeniería pesquera y de alimentos de la UNAC ciudad universitaria, cito Av. Santa Rosa , Bellavista Callao y el ámbito de aplicación será a los



docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de
la Universidad Nacional del Callao

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan José', located in the bottom left corner of the page.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes (Internacional y nacional)

Antecedentes Internacionales.

Según la Fundación Rafael del Pino (2021) El apagón. “Cómo el coronavirus sacudió a la economía mundial”, afirma:

Las medidas tomadas para combatirla han sido de una magnitud similar. El impacto económico que ha tenido carece de precedentes. Lo explica Adam Tooze, catedrático Kathryn and Shelby Cullom Davis de Historia en la Universidad de Columbia, en un diálogo con Ricardo de Querol, subdirector de El País. Coronavirus, primera crisis del Antropoceno Una parte de la comunidad científica mundial ha propuesto hablar de una nueva era geológica, el Antropoceno. Esta nueva era reemplazaría al Holoceno, la época actual del periodo Cuaternario en la historia terrestre. El motivo es que, ahora, las actividades humanas están teniendo un impacto global significativo sobre los ecosistemas terrestres. Antes no se había dado semejante situación. De ahí la propuesta de hablar de una nueva era. Pues bien, el coronavirus sería la primera crisis global que se vive en el Antropoceno. El impacto de la pandemia ha sorprendido a todo el cambio climático. A causa de ella, cada persona se convirtió en un peligro potencial que amenazaba a los demás si portaba el virus. Así es que toda la



humanidad podría verse contagiada en un plazo de tiempo muy corto. No obstante, no debemos confundir las cosas. No pensemos que estamos en una cápsula del tiempo que nos permite volver a 1945 en Estados Unidos, o a Alemania en los años 60. No, eso ha cambiado de forma radical. Así es que estas políticas que podían parecer keynesianas se están aplicando de forma que pueden parecer conservadoras. De hecho, estabilizan un sistema social transformado por el impacto neoliberal, un sistema de desigualdades muy profundas. Para empeorar las cosas, si hubiera una única dimensión que nos permitiera explicar esta ruptura, esa dimensión sería la de la geopolítica, que también formo parte siempre del proyecto neoliberal. El neoliberalismo no era solo Milton Friedman o economía austriaca.

Era, también, un proyecto norteamericano para anclar el Consenso de Washington. Esto se ha roto, pero no ha dado lugar a un nuevo internacionalismo, a una democracia social. Por el contrario, abre las puertas a un horizonte de una nueva guerra fría y, en el caso de Estados Unidos, a un compromiso firme con el poder duro para una generación entera.(Sección de discusión)

Según. La Organización de Naciones Unidas -Mujeres (2020) Los efectos del covid-19 sobre las mujeres y las niñas Copyright © ONU

Mujeres:



La pandemia del COVID-19, que ha causado una profunda conmoción en nuestras economías y sociedades, ha subrayado la dependencia que la sociedad tiene de las mujeres, tanto en primera línea como en el hogar, al tiempo que ha puesto de manifiesto las desigualdades estructurales en todos los ámbitos, ya sea el económico, el sanitario, o la seguridad y la protección social. En tiempos de crisis, cuando los recursos escasean y la capacidad institucional se ve limitada, las mujeres y las niñas se enfrentan a repercusiones desproporcionadas con consecuencias de gran alcance que no hacen más que agravarse en contextos de fragilidad, conflicto y emergencia. Los avances logrados con gran esfuerzo en materia de derechos de las mujeres también se encuentran amenazados. Responder a la pandemia no sólo requiere rectificar desigualdades históricas, sino también construir un mundo resiliente para el interés de todas las personas, con las mujeres como sujeto de recuperación. Descubra los diferentes efectos que se exponen a continuación y responda al cuestionario para poner a prueba sus conocimientos. Para obtener más información sobre este tema, visite la página web dedicada de ONU Mujeres —con noticias, recursos y demás información— y conozca cuál es nuestra respuesta. (parr.1,3).

Ortiz L (2020). Estrés-laboral en tiempos de pandemia. señala.

La pandemia por covid-19, ha traído consigo nuevos retos,



muchos de ellos en el sector laboral. Las condiciones de trabajo y empleo, como las altas demandas de trabajo, cambios en la jornada laboral y la inseguridad contractual, entre otros, pueden generar situaciones de angustia o pánico que afectan la salud mental de las personas trabajadoras.

El Instituto Regional de Estudios la Universidad Nacional (Iret- UNA), en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organizaron un ciclo de conferencias web en el marco de la Conmemoración del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, proclamado por la Organización Internacional del Trabajo, el pasado 28 de abril bajo el lema: " Detengamos la pandemia: la seguridad y salud en el trabajo puede salvar vidas". La primera de las conferencias web estuvo a cargo de Marianela Rojas Garbanzo, académica del Iret- UNA, quien abordó la "Prevención de riesgos psicosociales en personas con sobrecarga de trabajo a raíz de la pandemia del COVID-19". "La exposición a altas exigencias emocionales, la poca autonomía para realizar el trabajo, la falta de liderazgo, la poca comunicación y deficientes relaciones interpersonales, son factores intralaborales que interfieren en nuestro desempeño laboral. Por su parte, la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, así como aspectos personales, son condiciones



extralaborales e individuales, que de manera conjunta con los intralaborales contribuyen al desarrollo de un estado de estrés, y por consiguiente un efecto negativo sobre el estado de salud, lo que hace recomendable su abordaje de manera integral “dijo Rojas. (Sección 1, parr 2, 3)

O.I.T.(2021). Factores psicosociales, Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los factores psicosociales son aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y condiciones de la organización y por otra parte las necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo.

Los factores psicosociales son complejos y poco reconocidos por los empleadores ya que, al ser intangibles, se miden a partir de las percepciones que manifiestan las personas, con la particularidad de que no todas las personas reaccionan de igual manera, porque todos los seres humanos respondemos ante una determinada capacidad de adaptación. Una persona expuesta a altas exigencias, pocas relaciones sociales, trabajo poco reconocido y falta de liderazgo en la empresa, está expuesta a padecer una condición aguda o crónica relacionada con el estrés laboral.

Generalmente se habla de que experimentamos un estrés positivo y uno negativo, lo importante es poder sobreponerse



para salir de la condición negativa que es la que podría ser amenazante para el estado de salud física y mental”. Por ejemplo, nos encontramos bajo condiciones de baja tensión y recibimos un cierto estímulo (noticia o una condición de trabajo), esto nos provoca un estado de alarma con la manifestación de ciertos síntomas, posteriormente pasamos un estado de resistencia, o dicho de otra manera el cuerpo “resiste al estrés”, y si no existen las medidas de atención adecuadas, la tensión aumenta hasta llegar a una fase de agostamientos, es ahí donde la manifestación de salud de mayor preocupación y de urgente intervención para recuperar nuevamente el equilibrio y dependerá de la capacidad de cada persona, esto es lo que conocemos como “Síndrome General de Adaptación”

Según, Wikipedia (2021), Pandemia, las pandemias en los últimos años se han presentado como se indica :

El síndrome respiratorio agudo severo (SARS) de 2002. Afectó a 8098 personas, cobrándose 774 víctimas mortales, la gran mayoría en el sudeste asiático. La gripe aviaria de 2003, en su cepa H5N1, se convirtió en amenaza de pandemia en 2005, cuando se produjeron los primeros contagios en seres humanos. Sin embargo, aunque millones de aves de corral



tuvieron que sacrificar. Víctimas sacrificadas, principalmente en el sudeste asiático, en la población humana La gripe A (H1N1), también conocida como gripe porcina (2009-2010), fue una enfermedad infecciosa causada por una variante del *Influenza virus* (subtipo H1N1). La Organización Mundial de la Salud (OMS) la clasificó como pandemia durante catorce meses, durante los cuales se expandió desde su origen en Norteamérica a todo el resto del mundo. Tuvo una mortalidad baja en relación a su amplia distribución (11-21 % de la población mundial infectada), dejando tras de sí entre 150.000 y 575.000 víctimas mortales. El ébola. Desde su aparición en 1976 se han sucedido varios brotes de esta enfermedad, siempre en el África subsahariana, y el más importante fue el de 2014-2016, que provocó más de 11.000 muertes. La pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019-2020, producida por el coronavirus SARS-CoV-2 (2019- actualidad), El SARS-CoV-2 hizo su aparición en en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, al oeste de Shanghái. El 1 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud lo denominó oficialmente como COVID-19 y en el mes de marzo del año 2020 fue declarado el estatus de pandemia por la expansión del virus. El SARS-CoV-2 se propaga muy rápido y tiene mortalidad media. (internetizado)



<https://es.wikipedia.org/wiki/>)

Al referirse al cansancio mental por el trabajo, Martínez Selva J.M, (2004) en su libro “Estrés laboral”, el autor señala que el estrés en el entorno laboral, :

Es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. Expone las distintas formas en que el estrés laboral se manifiesta, y describe tanto las actuaciones de gestión que pueden disminuirlo, como todo lo que puede hacer el directivo o empleado para prevenir y eliminar este tipo de estrés. El autor persigue establecer un puente entre la psicología científica y las prácticas y sistemas actuales de gestión empresarial, con el objetivo de contribuir a disminuir este grave y ubico problema y sus consecuencias. El objetivo general de este libro es describir el estrés laboral y sus principales variantes y las formas de prevenirlo, afrontarlo y atenuar sus efectos (pág. 5)

Alvarez H. (2015) en su trabajo de investigación: “El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público”, nos indica que , referente al diagnóstico de los factores psicosociales en el trabajador administrativo,



se pudo evidenciar que existen niveles inadecuados en los cuatro factores de riesgos identificados: Participación, implicación, responsabilidad, Formación, información, comunicación Gestión del tiempo y cohesión de grupo, dice que estas situaciones de riesgo están directamente relacionadas con la organización, las tareas y el contenido de trabajo, lo cual puede ser negativo para la salud física, psíquica y mental.

García, L. (2015) en su trabajo "Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015", en sus conclusiones indica: que en cuanto a la relación laboral, existiendo una relación estadísticamente significativa, entre la edad, con el cargo o puesto y el tipo y el régimen laboral (titular o contratado); en edades correspondiente a la categoría de adultos mayores.

Dice también que sobre los efectos en el trabajo se pudo determinar que el riesgo de enfermedad está asociado con las condiciones del trabajo, esto es con las variables cargo o puesto y relación laboral; pues se determinó que existe, aproximadamente, 2 veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal con cargos administrativos que en aquellos que desarrollan cargos de



trabajadores.

López (2014), en su investigación realizada tuvo como objeto identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al departamento de Puerto Rico, conocer la existencia de alguna relación entre estos factores y el desempeño docente en los maestros. concluye que los docentes identificaron y describieron los componentes que conllevan a el estrés laboral de los maestros de la población investigada de Puerto Rico, los mismos afectan el desempeño de las funciones que realizan como docentes, asimismo; manifestaron tener una visión variada de su profesión y a pesar de que valoran su profesión, reflejaron sentirse insatisfechos con la misma, es por ello por lo que son múltiples las causas que puedan producir estrés laboral en los personal docente y se hace necesario el desarrollo de mecanismos y estrategias para lidiar con sus síntomas y consecuencias.

(<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>)

Antecedentes nacionales

Ventura, G. (2008), en su trabajo, “Conocer la influencia del estrés laboral en el rendimiento productivo de los trabajadores de



Entretenimiento de Miraflores durante el año 2008.” Trata de investigar la existencia del síndrome del estrés laboral en los trabajadores de entretenimiento ya que muchos de ellos se sienten muy agotados y sienten que ya no pueden con sus actividades.

García, (2013), El objetivo de su trabajo la asociación entre el estrés con factores como estado civil, edad, ingreso económico, área de trabajo, tiempo de servicios, cargo, horas de trabajo diario y estabilidad laboral, el trabajo lo realizo en el hospital Félix Torrealva Gutiérrez – Es salud de Ica con las enfermeras. La metodología utilizada en la investigación fue descriptiva, transversal, correlacional, su diseño es no experimental, enfoque cuantitativo, su población total es de 128 enfermeras y su muestra tiene 88 enfermeras (mujeres), determinado a través del muestreo no probabilístico no aleatorio, se recolectó datos mediante un cuestionario creado por Melgoza en la evaluación del estrés.

Rildo et al (2021) , Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral, señala en la introducción de su trabajo :

La pandemia actual producida por el Covid-19 ha repercutido en todos los escenarios de interacción de los seres humanos, es por ello, que el impacto en el ámbito laboral no ha sido ajeno,



Produciendo nuevos riesgos en el trabajo que afectan la salud y el bienestar laboral de los colaboradores, deteriorando la salud física, social y mental . Las situaciones laborales en cualquier lugar del mundo, han traído importantes cambios de diferente índole, en principio gran cantidad de empresas han tenido que cerrar porque la situación de pandemia no les favorece para la venta de sus productos, por otro lado, el desempleo reducción de presupuesto ha ido creciendo cada vez más, y finalmente los empleos obligatorios.

En los resultados del mismo trabajo de investigación indica:

Los resultados de la investigación permiten la comparación del nivel de estrés laboral tomando en cuenta los factores sociolaborales como sexo, edad, centro de trabajo y condición laboral, por lo tanto, se exploraron los datos para analizar la distribución, la asimetría, curtosis y pruebas de normalidad, evidenciando que no existe distribución normal ($p < .05$). Se realizó el análisis descriptivo y el comparativo de la dedicación por el trabajo según el sexo, el grupo etario, la condición laboral y el centro de trabajo”.

Rildo et al .(2021). Efectos de la COVID-19 en el estrés laboral, señala en las Conclusiones:



Los resultados de acuerdo con el objetivo muestran que el nivel de estrés laboral en colaboradores de gobiernos locales durante el Covid-19 es de nivel medio,

Presentando altas demandas y poco control sobre el trabajo, esto probablemente por las condiciones laborales, además el riesgo y el miedo a contagiarse con el virus, aumenta los efectos de los estados emocionales, demostrando que las situaciones adversas por las que se atraviesan en la actualidad generan altos niveles de estrés. Se ha demostrado que no existen diferencias estadísticamente significativas en la comparación del estrés laboral con las variables sexo y edad, sin embargo, si se hallaron diferencias significativas en las variables laborales (condición y ocupación), debido a que las condiciones de trabajo difieren del personal nombrado al contratado CAS y sobre todo en los colaboradores empleados que realizan trabajo remoto frente a los obreros que trabajan de manera presencial exigiéndoles mayor productividad, aumentando la carga laboral y el nivel de exposición al virus, ya que los colaboradores trabajan a las afuera de la institución. De acuerdo con el modelo de Karasek [17], según el primer principio



demanda – control, se ha identificado que los colaboradores presentan altas demandas laborales y en nivel medio controlan su trabajo, por tanto, el modelo predice, riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y también predice las probabilidades de sufrir de estrés según los parámetros evaluados.

En el segundo principio demanda – apoyo social, el modelo predice que el nivel medio de apoyo que recibe el colaborador tanto de sus compañeros como superiores podría disminuir la habilidad del colaborador para hacer frente a una situación de estrés, por lo que, resulta indispensable que el ambiente laboral sea apropiado y exista un espíritu de compañerismo donde el apoyo a diferentes situaciones sea visible, Universidad, Ciencia y Tecnología vol. 25, nº 109 junio 2021 (pp. 124-130)

Vásquez E y Luis E (2020), Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020, en su resumen indica :

Estudio tiene como objetivo: Identificar la incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante



la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. Se planteó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional.

Se usó la técnica de la encuesta aplicándose tres escalas, la escala de ansiedad de Hamilton, la escala de depresión de Hamilton y la escala de estrés laboral de Hock, que constan de 14, 17 y 12 ítems respectivamente, con sus dimensiones respectivas.

(Sección 1,2)



2.2. Marco

2.2.1. Teórico

La OMS (2010), (Organización mundial de la salud), define la pandemia como una propagación mundial de una nueva enfermedad indicaba que:

“Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenidos de virus gripales que infectan a los animales. En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes”.

LA OPS y LA OMS (2020), El 30 de enero de 2020, el Director General



de la OMS declaró el brote de la enfermedad coronavirus 2019 (COVID-19) como emergencia de salud pública de interés internacional (PHEIC por sus siglas en inglés) bajo al Reglamento Sanitario Internacional (RSI 2005), siguiendo el asesoramiento del Comité de Emergencia del RSI. El 4 de febrero de 2020, el Director General de la OMS informó al Secretario General de las Naciones Unidas y pidió que se activara la política de gestión de crisis de las Naciones Unidas para establecer un equipo de gestión de crisis (CMT por sus siglas en inglés) que coordinara la ampliación a todo el sistema de las Naciones Unidas para ayudar a los países a prepararse para COVID-19 y responder a esta. El 6 de febrero de 2020 la Oficina de Coordinación de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDCO por sus siglas en inglés) organizó una llamada con la OMS para informar a todos los residentes coordinadores y equipos de las Naciones Unidas en los países para proporcionar actualizaciones sobre la situación epidemiológica de COVID-19 e introducir la Preparación Estratégica de COVID-19 y el Plan de Respuesta (SPRP)¹ , destacando la importancia de responder a la crisis como "Una ONU". El objetivo principal de la respuesta internacional al brote de COVID19 es detener la transmisión del virus de humano-a-humano, y el cuidado de aquellos afectados.



Se exponen las teorías que sustentan el trabajo de investigación, tomando como referencia a autores y organizaciones, aunque como ya se ha indicado existen pocos antecedentes sobre estudios de pandemia (COVID 19) que se relacionen con el estrés laboral de docentes universitarios.

También explica que, en algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes”.

El Estrés laboral

Patlan, J. (2011) señala:

“La medición del estrés laboral se efectúa para realizar un diagnóstico o una evaluación de un trabajador o una muestra de trabajadores. El diagnóstico consiste en la identificación y la descripción de la presencia de estrés en el trabajo, bajo la consideración de sus características



principales, de acuerdo con un modelo teórico o un abordaje del estrés laboral. en la cual se incluye el uso de uno o varios instrumentos de medición para valorar el grado de estrés que presentan los trabajadores. En ambos casos se realiza una medición del estrés laboral para que, con base en los resultados obtenidos, se desarrolle una intervención (individual, grupal u organizacional) que contribuya a prevenir y/o atender las consecuencias del estrés”.

La SSS (2018), Superintendencia de Seguridad Social, Junio de 2018, señala que:

“La carga mental de los trabajadores se ha incrementado a la par que la intensificación sistemática del trabajo. Estos cambios implican que las habilidades interpersonales (comunicación) y cognitivas (por ejemplo, tomar decisiones) se vuelven progresivamente relevantes. Al mismo tiempo, la seguridad del empleo y del trabajo se ha reducido y se valora la flexibilidad funcional de cada trabajador. También indica que, “El ambiente psicosocial en el trabajo ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores en todo el mundo, y se le considera un desafío mayor en la salud ocupacional.”



La OIT (2021) Señala que, los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

Nivel organizacional.

Sy, Helmut. (2019). Niveles organizacionales o pirámide afirma que los niveles organizacionales o pirámide organizacional corresponden a los tres niveles de gestión en la mayoría de las organizaciones, que son la gerencia de nivel inferior, nivel medio y nivel superior. Estos gerentes se clasifican según una jerarquía de autoridad y realizan diferentes tareas. En muchas empresas, el número de gerentes en cada nivel le da a la organización una estructura piramidal. Cuando se observan los diferentes niveles de gestión desde un marco vertical, el valor de separar la organización de esta manera permite esencialmente diferentes niveles de alcance.

Noticias de situación

Según la OIT (2022). Temas COVID-19 y el mundo del



trabajo, se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de la amenaza que supone para la salud pública, el trastorno económico y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas.

OIT (2022), En la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes de la OIT - gobiernos, trabajadores y empleadores - han adoptado un Llamamiento Mundial a la Acción centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, que sea inclusiva, sostenible y resistente. La OIT organizó del 1 al 9 de julio la mayor cumbre en línea celebrada hasta ahora de representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos, con objeto de analizar los efectos de la COVID-19 en el mundo del trabajo y la forma de forjar un mejor futuro del trabajo después de la pandemia.

Noticias

Rodríguez, D.(2022), Noticias, afirma que

Una noticia es una información sobre una serie de hechos que ocurren dentro de una sociedad, afectando de manera directa o indirecta a las comunidades. Corresponde a un relato específico sobre acontecimientos considerados relevantes y que por lo



tanto deben ser de conocimiento público. Antes de ser publicado de manera masiva esta información es verificada y evaluada, evitando caer en amarillismo o tergiversación de hechos, estas son divulgadas a través de diferentes medios digitales y físicos, como lo son portales web de noticias, periódicos y recientemente es tendencia su publicación por medio de las diferentes redes sociales.

Carga laboral

Según Euroinnova (2022), Carga-laboral, La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. El problema está cuando, por la carga laboral excesiva, una de ellas se ve afectada, causando descontrol en el empleado. En el caso de la salud física, la sobrecarga puede ocasionar dolores corporales, imposibilidad en la carga de peso, ente otros. Por otro lado, qué es la carga laboral también refiere a estas capacidades físicas y mentales deseadas en el empleado. Algunas son: capacidad de procesar y retener la información, carga de peso, movilidad de equipos, entre otros. En el caso de la salud mental, las afecciones principales suelen ser la fatiga y el estrés, que pueden derivar en falta de energía, irritabilidad e incluso depresión. Es por esto que la carga laboral



debe ser equilibrada. <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-carga-laboral>

Cambios en el modo de vida

Espinosa, G. (2004). Cambios del modo y estilo de vida; su influencia en el proceso salud-enfermedad, señala

La calidad de vida depende directamente del medio natural y su calidad. La valoración sobre la salud no solo depende de las necesidades y los conocimientos del individuo, sino también de las condiciones de vida y trabajo. Se realiza un estudio donde se muestran los cambios sociales del modo y estilo de vida de la población y su relación con el proceso salud- enfermedad, así como los cambios del modo y estilo de vida que ayudan a promover salud y prevenir enfermedades, basados precisamente en la existencia de los factores determinantes del estado de salud y la modificación que sufren estos por el constante desarrollo social y científico-técnico. Se constata que el modo y estilo de vida de la población depende del sistema socioeconómico imperante. Los cambios del modo y estilo de vida determinan cambios en las condiciones y la calidad de vida de las personas y modifican el proceso salud-enfermedad. (Recuperado

<http://www.revestomatologia.sld.cu/index.php/est/article/view/243>



3/770)

Riesgo Psicosocial

El Ministerio de Salud, Dirección General de Salud Ambiental
Dirección de Salud Ocupacional (2020) , en su publicación

Prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo Afirma:

Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. La complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. Consecuencias psicológicas: actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, ansiedad. Estrés laboral: Según la Agencia Europea, el estrés es uno de los problemas de salud más comunes en el trabajo y afecta a cerca del 22% de los trabajadores de la el 60% del total de jornadas laborables perdidas estaría vinculado al estrés. Reacciones de comportamiento: Disminución del rendimiento en el trabajo, alteraciones de la vida social y familiar del individuo. Síntomas percibidos y problemas de salud: Tensión, dolores musculares, disfunciones gástricas,



síntomas cardiovasculares, síntomas respiratorios, mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción. Accidentes de trabajo: El estrés laboral, la falta de formación, el trabajo a destajo, la insatisfacción, el trabajo mal organizado, son factores adicionales a unas condiciones de trabajo peligrosas.

2.2.2. Conceptual

Kramer, J. (2021), Respecto a la teoría de la **pandemia covid-19**,

Kramer, en su publicación " Todo lo que necesitas saber sobre la teoría de que la covid- 19 ", señala: **Que** los orígenes del SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID-19, que ha infectado a más de 171 millones de personas y matado a casi 3,7 millones en todo el mundo a 4 de junio, aún no están claros. Muchos científicos, incluidos los que han participado en la investigación de la OMS, creen que la explicación más probable es que saltara de un animal a una persona, quizá de un murciélago a un humano directamente o a través de un hospedador intermedio. La transmisión de animales a humanos es una ruta habitual para muchos virus; al menos otros dos coronavirus, el SARS y el MERS, se propagaron a través de este tipo de salto zoonótico.

Existen teorías sobre las pandemias en el mundo y sobre el



estrés laboral en otras condiciones diferentes de pandemia, pero no respecto a la pandemia de covid-19 y su relación con masa de trabajadores dedicados a impartir educación, cuyo trabajo es más mental que manual, por lo tanto se conoce que el estrés laboral se produce por las presiones laborales y emocionales lo cual conlleva a otras enfermedades como depresión, enfermedades cardiovasculares, y otras que se tienen que identificar, para que los trabajadores de la educación como los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos, tomen sus precauciones para no sufrir estas enfermedades.

SSS (2018). Respecto al estrés laboral la Superintendencia de Seguridad Social, (2018) en su teoría afirma que :Existe evidencia consistente de que las exigencias laborales excesivas, el bajo nivel de control de la tarea por el trabajador, las altas exigencias emocionales y el desbalance esfuerzo/recompensa son factores de riesgo para problemas de salud tanto somática como mental, lo que lleva a gastos mayores de los presupuestos de salud dedicados al tratamiento médico de estas condiciones.

SUSESO/ISTAS 21 (2021), En el Manual de SUSESO/ISTAS 21 (2021), Teoriza que: Existe, además, una creciente evidencia científica que indica que el ambiente psicosocial en el trabajo



tiene un rol tanto directo como indirecto sobre los índices de salud organizacional, tales como el ausentismo y las licencias médicas, la accidentabilidad, la productividad, y la satisfacción con el trabajo. De ahí que la mayor preocupación en los organismos internacionales y los temas de investigación en las instituciones académicas no sea el estrés mismo, sino que los factores de riesgo psicosocial que le dan origen. Lo mismo en cuanto a las políticas de intervención, que debieran diseñarse no solo hacia la forma de abordar el estrés laboral (lo que también es razonable), sino que a disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo.

Madrid salud (2016). **El estrés y la prevención**, Fernando Mansilla Izquierdo, Jefe de la Unidad de Psicosociología Alejandra Favieres Cuevas, Técnico de la Unidad de Psicosociología recuperado de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>, señala: “El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional. Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas



que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para enfrentarnos a situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés. Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

2.2. Definición de términos básicos

Actividades académicas : Todas aquellas operaciones que se realizan dentro del marco del proceso de enseñanza aprendizaje, encaminadas



a reforzar los conocimientos adquiridos en el aula, a desarrollar nuevas habilidades y vincular al alumno con su campo de trabajo y con su entorno social. (Recuperado de [http://www.ugm.edu.mx/index.php/vida-estudiantil/actividades-academicas#:~:text=\)](http://www.ugm.edu.mx/index.php/vida-estudiantil/actividades-academicas#:~:text=))

Ambiente externo: Referencia a las **fuerzas e instituciones fuera de la organización que hasta cierto punto pueden modificar o influir en el desempeño y crecimiento de la empresa.** El ambiente externo, se puede clasificar en dos grupos, el entorno externo específico y el general (Recuperado de

<http://www.hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r131157.PDF>)

Carga laboral ; Asumir una posición en cualquier organización requiere de equilibrio entre la salud mental y la salud física, las cuales coexisten en el área laboral. Qué es la carga laboral refiere a los requerimientos físicos y mentales que ameritan el cumplimiento de una labor (Recuperado:<https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-carga-laboral>)

Carga de trabajo: es “El conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada **laboral**”. En toda actividad **laboral**, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten,



en proporción variable dependiendo de la tarea.(Recuperado de: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>)

Demanda laboral : Es una petición o solicitud que interpone un colaborador que considera que sus derechos han sido vulnerados por la empresa. Ésta puede iniciarse por algún incumplimiento de lo pautado en el contrato de trabajo, por un despido injustificado, la falta de pago de salarios en tiempo y forma, jornadas de trabajo excesivas o incluso por circunstancias que se dan en el entorno como puede ser acoso o discriminación.(Recuperado de: <https://www.holmeshr.com/blog/demanda-laboral/>)

Desempeño laboral: Chiavenato (2007), define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Esperanza de vida: La esperanza de vida o expectativa de vida es la media de la cantidad de años que vive una determinada población absoluta o total en un cierto período La esperanza de vida al nacer representa el número de años que, por término medio, viviría una persona de una generación sujeta a la mortalidad que describe la tabla.

De forma similar expresa el número promedio de años que les quedarían aún de vida a los supervivientes de esa edad exacta.(Recuperado

https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_163/elem_1446/definicion.html)

Estrés : Chiavenato (2015), define al estrés como “una condición inherente a la vida moderna”, la cuales son “causadas por diversas necesidades, exigencias, urgencias, atrasos, plazos por cumplir, metas y objetivos, la ausencia de medios y recursos, entre otros”. Es por ello que define tres factores de estrés, como fuentes potenciales y consecuencias del estrés, cuando una persona pasa por una situación tensa muestra síntomas físicos, psicológicos y/o conductuales, estos factores son experimentados por la persona (p. 378).

Estrés laboral: La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2012), nos habla del estrés laboral quien manifiesta que “es una peligrosa enfermedad que se presenta dentro de las instituciones y que afecta al colaborador, el cual cuando no se controla a tiempo afecta psicológicamente y perjudica a la producción de cada organización”, por otro lado, “el estrés afecta a la salud física y mental, a causa de diversos factores fundamentales” (perdida de trabajo laboral ocasionados por exceso de información, intensidad en el trabajo, presión en el trabajo, presión 33 temporal, mayores exigencias y la



flexibilidad, el estar continuamente disponible, la tecnología de los teléfonos móviles y el miedo a perder el trabajo) que conllevan a enfermedades graves cuando no se tiene un control adecuado.(Sección 1)

Estrés laboral: La Organización Mundial de Salud (2016), considera como “una epidemia mundial al estrés laboral, las causas más comunes del estrés laboral se debe a riesgos psicosociales que se relacionan con la distribución del trabajo, su diseño y las condiciones del empleo”, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral, por otro lado el impacto del estrés en cada individuo es diferente, siendo sus consecuencias sobre la salud, tales como enfermedades mentales, cardio / cerebrovasculares, musculo-esqueléticas y reproductivas, asimismo; el estrés causa diversos problemas de comportamiento incluyendo el uso excesivo del alcohol y drogas e incremento al tabaquismo, el sedentarismo, y las drogas, el incremento al tabaquismo, el sedentarismo y los trastornos de sueño, por su parte la doctora Julieta Rodríguez Guzmán, menciona que todas estos inconvenientes son capaces de disminuir la motivación, el rendimiento laboral, el compromiso, produciendo el ausencia, la los cambios del individuo y el alejamiento temprano, conllevando a reducir la producción, la competencia e imagen pública de toda institución.



Estrés laboral: (Comisión Europea, 2000) Se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo

Exigencias psicológicas: La exigencia de esconder las emociones afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones «profesionales». Estas exigencias también están presentes en todo trabajo colectivo con superiores y compañeros y pueden estar relacionadas con la falta de apoyo de superiores y compañeros. ((CoPsoQ)

Infecciones: Las infecciones son un proceso en el que un microorganismo se aloja en el cuerpo de una persona y comienza a multiplicarse, causando ciertas afecciones a la salud. Invasión y multiplicación de gérmenes en el cuerpo. Los gérmenes pueden ser bacterias, virus, hongos u otros microorganismos. Las infecciones empiezan en cualquier parte del cuerpo y a veces se diseminan por todo el cuerpo. (Recuperado: <https://policlinicametropolitana.org/informacion-de-salud/infecciones-tipo-sintomas-prevencion/>)

Mortalidad: En su sentido general, la mortalidad es la condición o cualidad de mortal que poseen todos los seres vivos. En un sentido más específico, la mortalidad es el índice de defunciones producidas en un territorio en un



período determinado.

En los estudios demográficos, la mortalidad se complementa con el concepto de natalidad y migración, cuyos índices permiten evaluar el crecimiento de la población (Recuperado :

<https://www.significados.com/mortalidad/>)

Noticias de situación : Se trata de aquellos temas de interés para el público general, estos pueden ser del futuro, es decir, cuando se anuncia una situación que puede ocurrir durante un lapso determinado de tiempo, un ejemplo de ello son las noticias deportivas como el

mundial de fútbol. (Recuperado de :

<https://www.google.com/search?q=definicion++noticias+de+situacion+.&ei=YHbFYo6t>

[JoXW5OUPp7yt2A8&ved=0ahUKEwiO3a_MmOT4AhUfK7kGHSdeC_sQ4dUDCA8 &uact=5&oq=definicion++noticias+de+situacion\)](https://www.google.com/search?q=definicion++noticias+de+situacion+.&ei=JoXW5OUPp7yt2A8&ved=0ahUKEwiO3a_MmOT4AhUfK7kGHSdeC_sQ4dUDCA8&uact=5&oq=definicion++noticias+de+situacion)

Pandemia: Una pandemia es la propagación mundial de una nueva enfermedad. Las pandemias son acontecimientos impredecibles pero recurrentes que pueden afectar considerablemente a la salud, las comunidades y las economías de todo el mundo. [https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia,](https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia)

Problemas familiares: Las dificultades conyugales, la ruptura de una relación y problemas con la disciplina de los hijos, falta o escasos ingresos económicos son problemas de relación que crean estrés en los



trabajadores llegan al trabajo(mi autoría)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan José', located in the bottom left corner of the page.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

La pandemia de covid-19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Hipótesis específicas

- a. Las noticias de situación por la pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022
- b. El nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.
- c. La carga laboral en circunstancias de pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

3.2 Definición conceptual de las variables

VI : (X) Pandemia de COVID -19 :

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020), declaró al coronavirus Covid-19 como una pandemia debido a su propagación mundial. Son los



cambios en la sociedad por la propagación a nivel internacional de una nueva enfermedad donde la mayoría aún no tienen inmunidad contra ella. La pandemia es una emergencia de salud pública.

VD : (Y) Estrés laboral

El estrés laboral, por su parte, es un problema de salud ocupacional que ha generado un amplio número de investigaciones y un alto acuerdo respecto a la necesidad de realizar investigaciones enfocadas en identificar el efecto que tiene el estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores ,(PATLÁN, J. 2019)

3.3 Operacionalización de variables



Tabla 1

Operacionalización de las variables covid19 y estrés laboral

Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	índice/ítem	Método
<p>PADEMIA COVID.19</p> <p>El covid-19, es una enfermedad que transformo el modo de vida de la población, y genero afectación de su estado emocional</p> <p>Se medirá con un cuestionario con escala con un total de 12 ítems</p>	<p>Nivel organizacional</p> <p>Noticias de situación al</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cargo ocupación • Demandas interpersonales • Condiciones de trabajo • liderazgo • noticias de deceso: • noticias de infectad 	<p>Tasa %</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12</p>	<p>Hipotético deductivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Estadísticos de prueba: Alfa Cronbach Shapiro wilck Tau B Kendall Correlaciones Regresión</p>
<p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>Es la condición del docente que es consecuencia de múltiples emociones y carga laboral lectiva y no lectiva</p> <p>Se medirá con un cuestionario con escala con un total de 13 ítems</p>	<p>Riesgo psicosocial</p> <p>Carga Laboral</p> <p>Cambios en el modo de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condición académica • Número de horas lectivas y no lectivas • Medios tecnológicos • Medios bibliográficos • Cronogramade actividades ciclo 	<p>Tasa %</p> <p>13,14,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25</p>	<p>Escala tipo Likert</p> <p>Valores:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2 Algunas veces</p> <p>3.Muchas veces</p> <p>4. Siempre</p>

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es aplicada y por el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, es PROSPECTIVO, por el periodo y la secuencia de la recolección de información es transversal, aplicada, según Serrano (2020): “Esta investigación generalmente toma una pregunta determinada y trata de encontrar una respuesta definitiva y completa. El propósito de la investigación se relaciona con la prueba de teorías, a menudo generadas por la ciencia pura, y su aplicación a situaciones reales, abarcando más que principios abstractos. (p. 39) “

El diseño de la investigación. es no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó el impacto de la pandemia covid 19, en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la UNAC.

4.2 El método de investigación

El método de investigación es Hipotetico-inductivo

Según Sampieri R. et al (2018), porque se crea una hipótesis por la cual va a girar el trabajo de investigación para explicar el fenómeno a estudiar y habrá comprobación de la verdad de los enunciados que serán comparados con la realidad.



4.3 Población y muestra

La población de estudio es el conjunto de docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, donde se establecieron los criterios de inclusión y exclusión de las características de la investigación, y se seleccionó aleatoriamente a las unidades de análisis, y los criterios de exclusión, y de eliminación.

El tamaño de la muestra de la población finita se determinó por muestreo aleatorio simple para lo cual usamos la formula MAS para encontrar el tamaño de la muestra representativa y se calculó probabilísticamente, con un nivel de confianza del 95% y una significancia de 0,01 y con un error máximo permisible aceptable de 0,08. y las unidades de análisis lo determinamos del marco muestral por el muestreo aleatorio sistemático.

Para la presente investigación se utilizó un muestreo probabilístico dado que según Hernández et al. (2014): Las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimados precisos del conjunto mayor. (p. 177)

El muestreo aleatorio simple “Se utiliza cuando en el conjunto de una población, cualquiera de los sujetos tiene la variable o variables objeto de la medición” (Bernal Torres, 2016, p. 216)

El tamaño de la muestra se obtuvo con la siguiente fórmula:



Fórmula para población finita

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

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza = 1,96

p = prevalencia esperada positiva = 0,7

1 - p = prevalencia no esperada negativa = 0,3

N = 45

E = precisión o error = 0,08

4.4 Lugar del estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó en la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao , ubicada en la ciudad universitaria , sito en la Av. Juan pablo II, Bellavista – Callao en el periodo desde agosto del 2022 al mes de enero del 2024

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Para la recolección de la información la técnica que se usó la encuesta y el análisis documental, a fin de dar respuestas a las hipótesis planteadas, el instrumento que se uso fue el cuestionario de la encuesta y registro de contenido documental.

La organización del plan de trabajo de campo y la metodología de investigación se basó en los criterios de racionalidad, la organización secuencial de los objetivos propuestos, y las competencias específicas de los miembros del equipo investigador, las técnicas que usamos fue la técnica documental, donde buscamos las diferentes investigaciones respecto a los objetivos que nos hemos



planteado, así como revisión bibliográfica que nos permitió elaborar el marco muestral , conjuntamente con el docente colaborador , por la situación del estado de emergencia sanitario, incluimos en el instrumento de recolección de datos estos alcances , luego procedimos a sensibilizar con información a la población de Docentes de la FIPA de donde obtuvimos la muestra, aleatoria, y se aplicó una prueba piloto y luego validamos el instrumento estadísticamente, teniendo la confiabilidad y validación del instrumento o cuestionario estructurado, se aplicó el instrumento a la muestra, teniendo en cuenta la disposición de las unidades de análisis.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

El procesamiento de la información recolectada se ordenó, se revisó y depurado y se verificó la calidad de la información para determinar su confiabilidad, para lo cual determinamos los supuestos de normalidad, para determinar el tipo de prueba estadística a utilizar, el cual es no paramétricos

Para el análisis: se ha establecido determinar la confiabilidad de los datos a través de la prueba del índice de K.M.O , y el alfa Cronbach, y para el procesamiento estadístico de los datos recolectados se usaron las pruebas estadísticas de asociación, para lo cual se uso el paquete estadístico SPSS 27 y Stata versión 14,0. Para las variables intervinientes se usaron las pruebas estadísticas de correlación y de resumen , para el análisis de la asociación se uso la prueba estadística coeficiente de correlación y regresión.



CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Antes del procesamiento de los datos recolectados procedimos a determinar la confiabilidad de la información utilizando el la prueba de alfa de Cronbach

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	25

Fuente : Elaboración propia

Nota. En la tabla 2, se observa los resultados del estadístico de confiabilidad, con un valor = 0,850, lo cual determina una alta confiabilidad de consistencia interna, y por lo tanto se procedió al procesamiento de los datos.

Tabla 3

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
51,39	91,559	9,569	25

Fuente : Elaboración propia

Nota Los resultados de la tabla 3, nos indican que la media de las dimensiones que contiene los 25 elementos del instrumento, tiene una mínima dispersión que es menor que el 20% de la media

DIMENSION: NIVEL ORGANIZACIONAL

Tabla 4

La carencia de apoyo social de los colegas

			edad			Total
			de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 1	nunca	Recuento	4	3	5	12
		% dentro de edad	44,4%	30,0%	29,4%	33,3%
	algunas veces	Recuento	5	5	8	18
		% dentro de edad	55,6%	50,0%	47,1%	50,0%
	muchas veces	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	23,5%	13,9%
	siempre	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	0,0%	2,8%
	Total	Recuento	9	10	17	36
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Los resultados muestran que el 50% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años manifiestan, que algunas veces la carencia de apoyo social de los colegas o las relaciones interpersonales pobres le causan considerable tensión. El 55.6% de los encuestados de edades entre 40 y 50 años también responden algunas veces. El 47.1% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces. Solo un 44.4% los encuestados de edades entre 40 y 50 años dicen nunca.

Tabla 5*La condiciones de trabajo han puesto en peligro su salud por inminente contagio de la COVID-19*

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 2	nunca	Recuento	6	1	8
		% dentro de edad	66,7%	10,0%	47,1%
	algunas veces	Recuento	2	7	6
		% dentro de edad	22,2%	70,0%	35,3%
	muchas veces	Recuento	1	1	2
		% dentro de edad	11,1%	10,0%	11,8%
	siempre	Recuento	0	1	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	5,9%
	Total	Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 66.7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca veces. La condiciones de trabajo han puesto en peligro su salud por inminente contagio de la COVID-19, El 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces . El 47.1% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca . Solo un 22.2% los encuestados de edades entre 40 y 50 años dicen nunca



Tabla 6

El estilo administrativo de las autoridades le genera tensión por el excesivo control o cumplimiento de las metas liderazgo

			edad		
			de 40 a 50 años	de 51 a 60 años	mayor 61 años
ITEM 3	nunca	Recuento	3	2	3
		% dentro de edad	33,3%	20,0%	17,6%
	algunas veces	Recuento	5	7	5
		% dentro de edad	55,6%	70,0%	29,4%
	muchas veces	Recuento	0	0	6
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	35,3%
	siempre	Recuento	1	1	3
		% dentro de edad	11,1%	10,0%	17,6%
	Total	Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia

Nota . Los resultados muestran que el 55.6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces , El estilo administrativo de las autoridades les genera tensión por el excesivo control o cumplimiento de las metas liderazgo, el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 35.3% de los encuestados mayores de 61 años dicen muchas veces, el 17.6% de los encuestados dicen siempre lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años



DIMENSION: NOTICIAS DE SITUACION

Tabla 7

Quando los informes de bastantes decesos de nuestros compatriotas y mundo por COVID 19

		edad			
		de 40 a	de 51 a	mayor	
		50 años	60	61	
ITEM 4	nunca	Recuento	2	1	3
		% dentro de edad	22,2%	10,0%	17,6%
	algunas veces	Recuento	6	4	8
		% dentro de edad	66,7%	40,0%	47,1%
	muchas veces	Recuento	0	4	5
		% dentro de edad	0,0%	40,0%	29,4%
	siempre	Recuento	1	1	1
		% dentro de edad	11,1%	10,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota . Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces. Cuando los informes de bastantes decesos de nuestros compatriotas y en el mundo por COVID 19 eran diarios, esto ha minado su estado emocional. El 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces y el mismo porcentaje muchas veces . El 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces . Solo un 17,6% los encuestados dicen siempre



Tabla 8

Las noticias sobre millones de infectados por el COVID 19 le produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo

			edad		
			de 40 a		
			50	de 51 a	mayor
			años	60	61
ITEM 5	nunca	Recuento	5	1	2
		% dentro de edad	55,6%	10,0%	11,8%
	algunas veces	Recuento	3	4	11
		% dentro de edad	33,3%	40,0%	64,7%
	muchas veces	Recuento	1	4	3
		% dentro de edad	11,1%	40,0%	17,6%
	siempre	Recuento	0	1	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	5,9%
Total	Recuento		9	10	17
	% dentro de edad		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, las noticias sobre millones de infectados por el COVID 19 les produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo, el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, y muchas veces, el 64,7% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 17,6% de los encuestados dicen muchas veces lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 9

En general considera que la condición de situación de pandemia le producen o le han producido problemas de salud como insomnio y nerviosismo

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 6	nunca	Recuento	4	3	6
		% dentro de edad	44,4%	30,0%	35,3%
	algunas veces	Recuento	4	4	8
		% dentro de edad	44,4%	40,0%	47,1%
	muchas veces	Recuento	1	2	3
		% dentro de edad	11,1%	20,0%	17,6%
	siempre	Recuento	0	1	0
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	0,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 44,4% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, *en general consideran que las condiciones de situación de pandemia les producen o les han producido problemas de salud como insomnio y nerviosismo*, el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 35,3% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

DIMENSION: CARGA LABORAL

Tabla 10

Se siente emocionalmente agotado/a por el trabajo en actividades académicas

Fuente :

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor de 61	
ITEM 7	nunca	Recuento	1	1	4
		% dentro de edad	11,1%	10,0%	23,5%
	algunas veces	Recuento	7	6	10
		% dentro de edad	77,8%	60,0%	58,8%
	muchas veces	Recuento	1	2	2
		% dentro de edad	11,1%	20,0%	11,8%
	siempre	Recuento	0	1	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 77,8% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, *Se sienten emocionalmente agotados por el trabajo en actividades académicas*, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años también dicen dicen algunas veces, el 58,8% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 23,5% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 11

Se siente cansado al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no lectivas que desarrolla

		edad			
		de 40 a	de 51 a	mayor	
		50 años	60	61	
ITEM 8	nunca	Recuento	5	1	4
		% dentro de edad	55,6%	10,0%	23,5%
	algunas veces	Recuento	4	6	10
		% dentro de edad	44,4%	60,0%	58,8%
	muchas veces	Recuento	0	3	2
		% dentro de edad	0,0%	30,0%	11,8%
	siempre	Recuento	0	0	1
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, *se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no lectivas que desarrollan*, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 58,8% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 23,5% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 12

Cuando se levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo sin Medios tecnológicos se siento fatigado y estresado

			edad		
			de 40 a 50	de 51 a 60	mayor 61
ITEM 9	nunca	Recuento	4	3	5
		% dentro de edad	44,4%	30,0%	29,4%
	algunas veces	Recuento	4	6	9
		% dentro de edad	44,4%	60,0%	52,9%
	muchas veces	Recuento	1	1	3
		% dentro de edad	11,1%	10,0%	17,6%
Total	Recuento		9	10	17
	% dentro de edad		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 44,4% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca y algunas veces , Cuando se levantan por la mañana y enfrentan otra jornada de trabajo sin Medios tecnológicos se sienten fatigados y estresados, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 29,4% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 13

Tiene facilidad para comprender como se sienten sus colegas de trabajo por falta de medios bibliográficos y conectividad

			edad		
			de 40 a		
			50	de 51 a	mayor
			años	60	61
ITEM 10	nunca	Recuento	3	1	1
		% dentro de edad	33,3%	10,0%	5,9%
	algunas veces	Recuento	2	6	3
		% dentro de edad	22,2%	60,0%	17,6%
	muchas veces	Recuento	4	3	9
		% dentro de edad	44,4%	30,0%	52,9%
	siempre	Recuento	0	0	4
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	23,5%
Total	Recuento		9	10	17
	% dentro de edad		100,0	100,0	100,0
			%	%	%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 44,4% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que muchas veces, tienen facilidad para comprender como se sienten sus colegas de trabajo por falta de medios bibliográficos y conectividad , el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,% de los encuestados mayores de 61 años dicen muchas veces, el 23,5% de los encuestados dicen siempre lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 14

Está preocupado por las demandas de tareas y relaciones interpersonales del trabajo en el Cronograma

		edad			
		de 40 a	de 51 a	mayor	
		50 años	60	61	
ITEM 11	nunca	Recuento	5	2	1
		% dentro de edad	55,6%	20,0%	5,9%
	algunas veces	Recuento	2	4	10
		% dentro de edad	22,2%	40,0%	58,8%
	muchas veces	Recuento	2	4	5
		% dentro de edad	22,2%	40,0%	29,4%
	siempre	Recuento	0	0	1
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0	100,0	100,0
			%	%	%

Fuente : Elaboración propia

Nota: Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, *está preocupado por las demandas de tareas y relaciones interpersonales del trabajo en el cronograma*, el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces y muchas veces, el 58,8% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 29,4% de los encuestados dicen muchas veces lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 15

Considera que las condiciones de trabajo y falta de incentivos le genera preocupación en los asensos

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 12	nunca	Recuento	2	2	6
		% dentro de edad	22,2%	20,0%	35,3%
	algunas veces	Recuento	3	5	6
		% dentro de edad	33,3%	50,0%	35,3%
	muchas veces	Recuento	3	3	2
		% dentro de edad	33,3%	30,0%	11,8%
	siempre	Recuento	1	0	3
		% dentro de edad	11,1%	0,0%	17,6%
Total	Recuento		9	10	17
	% dentro de edad		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 33,3% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces y muchas veces, *Consideran que las condiciones de trabajo y falta de incentivos les generan preocupación en los asensos*, el 50% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 35,3% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca y algunas veces, el 17,6% de los encuestados dicen siempre lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

DIMENSION; RIESGO PSICOLOGICO

Tabla 16

El trabajar muy rápido le produce ansiedad

		edad			
		de 40 a 50	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 13	nunca	Recuento	6	1	6
		% dentro de edad	66,7%	10,0%	35,3%
	algunas veces	Recuento	2	7	9
		% dentro de edad	22,2%	70,0%	52,9%
	muchas veces	Recuento	1	2	2
		% dentro de edad	11,1%	20,0%	11,8%
Total	Recuento	9	10	17	
	% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, el trabajar muy rápido les produce ansiedad, el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 35,3% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 17

La distribución de carga provoca que se le acumule trabajo que le produce cansancio

ITEM 14			edad		
			40 a 50 años	de 51 a 60	Mayor 61
nunca	Recuento		5	0	7
	% dentro de edad		55,6%	0,0%	41,2%
algunas veces	Recuento		4	7	8
	% dentro de edad		44,4%	70,0%	47,1%
muchas veces	Recuento		0	3	2
	% dentro de edad		0,0%	30,0%	11,8%
Total	Recuento		9	10	17
	% dentro de edad		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente:Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca , la distribución de carga provoca que se le acumule trabajo que le produce cansancio , el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen muchas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen algunas veces, el 41,2% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 18*Tiene tiempo de llevar al día su trabajo*

		Edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 15	nunca	Recuento	2	1	2
		% dentro de edad	22,2%	10,0%	11,8%
	algunas veces	Recuento	5	3	3
		% dentro de edad	55,6%	30,0%	17,6%
	muchas veces	Recuento	1	4	6
		% dentro de edad	11,1%	40,0%	35,3%
	siempre	Recuento	1	2	6
		% dentro de edad	11,1%	20,0%	35,3%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, tienen tiempo de llevar al día su trabajo , el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen muchas veces, el 35,3% de los encuestados mayores de 61 años dicen muchas veces y siempre el 11.8% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años



Tabla 19

Le es difícil olvidar los problemas emocionales tanto de salud como familiares en el trabajo

		edad			
		de 40 a 50	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 16	nunca	Recuento	5	1	4
		% dentro de edad	55,6%	10,0%	23,5%
	algunas veces	Recuento	3	8	10
		% dentro de edad	33,3%	80,0%	58,8%
	muchas veces	Recuento	1	0	3
		% dentro de edad	11,1%	0,0%	17,6%
	siempre	Recuento	0	1	0
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	0,0%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, *Le es difícil olvidar los problemas emocionales tanto de salud como familiares en el trabajo*, el 80% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 58,8% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca y alguna vez y el 23,5% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 20*Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente*

		edad			
			de 40 a 50	de 51 a 60	mayor 61
ITEM 17	nunca	Recuento	6	1	8
		% dentro de edad	66,7%	10,0%	47,1%
	algunas veces	Recuento	3	7	8
		% dentro de edad	33,3%	70,0%	47,1%
	muchas veces	Recuento	0	1	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	5,9%
	siempre	Recuento	0	1	0
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	0,0%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, *Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente*, el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca y alguna vez y el 5,9% de los encuestados dicen muchas veces lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años



Tabla 21*Su trabajo requiere que esconda sus emociones*

		edad		
		de 40 a 50	de 51 a 60	mayor 61
		años		
ITEM 18	Recuento	5	3	5
	% dentro de edad	55,6%	30,0%	29,4%
algunas veces	Recuento	2	6	9
	% dentro de edad	22,2%	60,0%	52,9%
muchas veces	Recuento	2	1	2
	% dentro de edad	22,2%	10,0%	11,8%
siempre	Recuento	0	0	1
	% dentro de edad	0,0%	0,0%	5,9%
Total	Recuento	9	10	17
	% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, su trabajo requiere que esconda sus emociones, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años



Tabla 22

En general, las exigencias emocionales tienen correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la UNAC te proporciona

		edad			
		de 40 a 50años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 19	Nunca	Recuento	2	1	5
		% dentro de edad	22,2%	10,0%	29,4%
	algunas veces	Recuento	5	8	9
		% dentro de edad	55,6%	80,0%	52,9%
	muchas veces	Recuento	2	1	1
		% dentro de edad	22,2%	10,0%	5,9%
	Siempre	Recuento	0	0	2
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	11,8%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, *las exigencias emocionales tiene correspondencia entre el esfuerzo que hacen y las recompensas que la UNAC les proporciona*, el 80% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 23

Considera que el numero -Horas lectivas y -horas no lectivas y la -cantidad de alumnos que tiene en sus cursos es una posibilidad de estrés

		edad			
		de 40 a 50años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM	nunca	Recuento	2	2	8
		% dentro de edad	22,2%	20,0%	47,1%
20	algunas veces	Recuento	5	6	7
		% dentro de edad	55,6%	60,0%	41,2%
	muchas veces	Recuento	2	2	1
		% dentro de edad	22,2%	20,0%	5,9%
	siempre	Recuento	0	0	1
		% dentro de edad	0,0%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 56,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, consideran que el numero Horas lectivas y horas no lectivas y la cantidad de alumnos que tiene en sus cursos es una posibilidad de estrés, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca y el 41,2% de los encuestados dicen algunas veces lo que indica casi el mismo porcentaje de los mayores de 61 años

DIMENSION: CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA

Tabla 24

Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes

		edad			
		de 40 a 50años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 21	nunca	Recuento	6	3	2
		% dentro de edad	66,7%	30,0%	11,8%
	algunas veces	Recuento	0	4	8
		% dentro de edad	0,0%	40,0%	47,1%
	muchas veces	Recuento	2	0	5
		% dentro de edad	22,2%	0,0%	29,4%
	siempre	Recuento	1	3	2
		% dentro de edad	11,1%	30,0%	11,8%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, están satisfechos con el salario que reciben, el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% de los encuestados dicen muchas veces e lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 25

Las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 22	nunca	Recuento	5	2	6
		% dentro de edad	55,6%	20,0%	35,3%
	algunas veces	Recuento	3	7	9
		% dentro de edad	33,3%	70,0%	52,9%
	muchas veces	Recuento	1	0	2
		% dentro de edad	11,1%	0,0%	11,8%
	siempre	Recuento	0	1	0
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	0,0%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente, el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 35,3% los encuestados dicen nunca e lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años

Tabla 26

La calidad asistencial y la seguridad de pacientes que se observa por los medios de comunicación le producen algún sentimiento de miedo

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 23	nunca	Recuento	3	1	7
		% dentro de edad	33,3%	10,0%	41,2%
	algunas veces	Recuento	5	3	7
		% dentro de edad	55,6%	30,0%	41,2%
	muchas veces	Recuento	1	3	3
		% dentro de edad	11,1%	30,0%	17,6%
	siempre	Recuento	0	3	0
		% dentro de edad	0,0%	30,0%	0,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas siempre veces, la calidad asistencial y la seguridad de pacientes que se observa por los medios de comunicación le producen algún sentimiento de miedo, el 30% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, muchas veces y siempre, el 41,2% de los encuestados mayores de 61 años dicen nunca y alguna vez y el 33,3% los encuestados entre 40 y 50 años dicen nunca e lo que indica un menor porcentaje que de los mayores de 61 años

Tabla 27*Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus colegas*

		edad			
		de 40 a 50 años	de 51 a 60	mayor de 61	
ITEM 24	nunca	Recuento	2	0	1
		% dentro de edad	22,2%	0,0%	5,9%
	algunas veces	Recuento	2	2	6
		% dentro de edad	22,2%	20,0%	35,3%
	muchas veces	Recuento	2	5	5
		% dentro de edad	22,2%	50,0%	29,4%
	siempre	Recuento	3	3	5
		% dentro de edad	33,3%	30,0%	29,4%
	Total	Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados muestran que el 33,3% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas siempre veces, siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus colegas, el 50% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen muchas veces, el 35,3% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% los encuestados dicen muchas veces y siempre lo que indica una buena predisposición de los mayores de 61 años



Tabla 28*El distanciamiento social a modificado su modo de vida*

		edad			
		de 40 a 50años	de 51 a 60	mayor 61	
ITEM 25	nunca	Recuento	3	0	3
		% dentro de edad	33,3%	0,0%	17,6%
	algunas veces	Recuento	6	4	9
		% dentro de edad	66,7%	40,0%	52,9%
	muchas veces	Recuento	0	5	4
		% dentro de edad	0,0%	50,0%	23,5%
	siempre	Recuento	0	1	1
		% dentro de edad	0,0%	10,0%	5,9%
Total		Recuento	9	10	17
		% dentro de edad	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia

Nota. Resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que algunas veces, el distanciamiento social a modificado su modo de vida, el 50% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen muchas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 23,5% los encuestados dicen muchas veces de edades mayores de 61 años



5.2 Resultados Inferenciales

Para determinar el tipo de prueba estadística a utilizar se determinó la distribución normal

PRUEBA INFERENCIA

Tabla 29

Pruebas de normalidad comparativa de las dimensiones en dos pruebas estadísticas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL ORGANIZ	,228	36	,000	,916	36	,010
NOTICIAS DE SITUACION	,209	36	,000	,906	36	,005
CARGA LABORAL	,246	36	,000	,920	36	,012
RIESGO PSICOLOGICO	,133	36	,105	,970	36	,433
CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA	,245	36	,000	,928	36	,022

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados de la tabla 29 nos indican que las dimensiones de las variables de investigación y su estadístico de normalidad

Tabla 30

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
nivel organiz	,916	36	,010
NOTICIAS DE SITUACION	,906	36	,005
CARGA LABORAL	,920	36	,012
RIESGO PSICOLOGICO	,970	36	,433
CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA	,928	36	,022

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados de la tabla 30, nos indican que la mayoría de las dimensiones no provienen de una distribución normal, con excepción de la dimensión Riesgo psicológico.

Tabla 31

Matriz de correlaciones entre dimensiones

	nivel organiza cional	NOTICIAS DE SITUACION	CARGA LABORAL	RIESGO PSICOLOGIC O	CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA
NIVEL ORGANIZACIO NAL	1,000	,759	,304	,259	,450
NOTICIAS DE SITUACION	,759	1,000	,555	,108	,424
CARGA LABORAL	,304	,555	1,000	,276	,273
RIESGO PSICOLOGICO	,259	,108	,276	1,000	,127
CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA	,450	,424	,273	,127	1,000

Fuente : Elaboración propia

Nota. Los resultados en la tabla 31 , nos muestran el nivel de asociación o influencia entre las dimensiones de las variables independiente y dependiente, se puede observar que la dimensión nivel organizacional, carga laboral, tienen una fuerte asociación con la dimensión noticias de situación, el riesgo psicológico tiene un nivel de correlación bajo, con las dimensiones nivel organizacional, noticias de situación, y cambios en el modo de vida, fluctuando entre 0,108 a 0,276, lo cual representa que el impacto de la pandemia es bajo en el riesgo psicológico de los docentes de la FIPA,.

En cuanto a la dimensión, cambios en el modo de vida, esta dimensión si tiene una correlación moderada con las dimensiones nivel organizacional, noticias de situación, y carga laboral fluctuando el coeficiente de correlación de 0,273 a 0,450 ,lo cual representa que el impacto de la pandemia es de débil a moderado con la dimensión cambios en el modo de vida de los docentes de la FIPA.



CAPITULO VI: DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados

HIPOTESIS

Hipótesis general

La pandemia de covid-19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022”

Tabla 32

Pruebas de normalidad de las variables VI y VD

		impacto pandemia	ESTRES LABORAL
Kolmogorov	Estadístico	,161	,095
-Smirnov ^a	gl	36	36
	Sig.	,040	,200*
Shapiro-	Estadístico	,873	,980
Wilk	gl	36	36
	Sig.	,002	,811

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente : Elaboración propia

Tabla 33

Estadísticas de fiabilidad de las variables

Alfa de		
ch	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,579	,605	2

Fuente : Elaboración propia

Contrastación de las hipótesis

a.-HIPOTESIS

Ho: La pandemia de covid-19 no influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Hg: La pandemia de covid-19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

b.- SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c.-ESTADISTICO DE PRUEBA

Como las variables de la investigación tienen datos que con distinta distribución, utilizaremos la prueba más robusta de asociación (X,Y) para determinar el nivel de impacto del covid19 con el coeficiente de correlación de Pearson que mide la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas, con las siguientes formulas :

$$\rho = \frac{\text{cov}(x, y)}{\sigma_x \sigma_y} \quad -1 \leq \rho \leq 1$$

El coeficiente de correlación también puede expresarse en términos de su estadístico



$$\gamma = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \right] \left[\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 \right]}}$$

$$-1 \leq \gamma \leq 1$$

Para establecer el impacto hicimos una estimación del modelo de regresión lineal simple que cumplía con el supuesto de una recta de la forma:

$$Y = \alpha + \beta X + E$$

$$Y = a + bX$$

Luego determinamos su el coeficiente de regresión el cual nos da información sobre el comportamiento de la variable explicada Y, frente a la variable explicativa X, de manera que:

- a) Si $\beta = 0$, para cualquier valor de X la variable Y es constante (es decir, no cambia).
- b) Si $\beta > 0$, existe relación directa al aumentar el valor de X, también aumenta el valor de Y.
- c) Si $\beta < 0$, existe una relación inversa que, al aumentar el valor de X, el valor de Y disminuye.

También se estableció, el coeficiente de determinación para interpretar como la proporción de variabilidad de la VD (Y) es explicada por la VD(X).



$$\rho = \frac{\text{COV}(x, y)}{\sigma_x \sigma_y} \quad -1 \leq \rho \leq 1$$

d.- Regla de decisión

Si $p < 0,05$ Relación significativa

Si $p \geq 0,05$ Relación no significativa

e.- Cálculos

Para la mayor precisión de los resultados utilizaremos el paquete estadístico SPSS 27

Tabla 34

Intervalos de confianza entre las variables

	ESTRES LABORAL - IMPACTO COVID 19
Correlación de Pearson	,456
Sig. (bilateral)	,010
95% de intervalos de confianza	
Inferior	,114
Superior	,694
(bilateral) ^a	

a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher con un ajuste de sesgo.

Fuente : Elaboración propia

Tabla 35*Resumen del modelo HG*

	Modelo
	1
R	,456 ^a
R cuadrado	,208
R cuadrado ajustado	,181
Error estándar de la estimación	4,874
Estadísti	Cambio en R cuadrado
cos de	Cambio en F
cambio	gl1
	gl2
	Sig. Cambio en F
Durbin-Watson	

a. Predictores: (Constante), Influencia COVID 19

b. Variable dependiente: Estrés laboral

Fuente: Elaboración propia

f. Decisión estadística:

Los resultados de las tablas 34 y 35 nos indican que el $p < 0,05$

el resultado es un valor de significancia = $0,01 < 0,05$, Relación significativa, por

lo tanto rechazamos la hipótesis nula

g. Conclusión:

La pandemia de covid-19 influye moderadamente pero significativamente en el

estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de

Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad (R)

Rangos Magnitud

0,81 a 1,00 Muy alta

0,61 a 0,80 Alta

0,41 a 0,60 Moderada

0,21 a 0,40 Baja

0,01 a 0,20 Muy baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2007:12)

Hipótesis específica 1

Ho: Las noticias de situación por la pandemia de covid-19 no influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

HE1: Las noticias de situación por la pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ Relación significativa

Si $p \geq 0,05$ Relación no significativa

Tabla 36

Resumen del modelo de la HE 1

	<u>Modelo</u>
	<u>1</u>
R	,295 ^a
R cuadrado	,087
R cuadrado ajustado	,056
Error estándar de la estimación	5,232
Estadístico de cambio	
Cambio en R cuadrado	,087
Cambio en F	2,770
gl1	6
gl2	29
Sig. Cambio en F	,107
Durbin-Watson	1,864

a. Predictores: (Constante), NOTICIAS

b. Variable dependiente: ESTRES

Decisión estadística :

Los resultados de la tabla 36 nos indican que el $p > 0,05$ con un valor de significancia $\alpha = 0,107$ la relación no significativa es baja

Conclusión:

Las noticias de situación por la pandemia de covid-19 tiene una influencia no significativa en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

Hipótesis específica 2

Ho : El nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de covid-19 no influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

HE2 : El nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ Relación significativa

Si $p \geq 0,05$ Relación no significativa



Tabla 37

Resumen del modelo de la HE 2

	<u>Modelo</u>
	<u>1</u>
R	,431 ^a
R cuadrado	,185
R cuadrado ajustado	,157
Error estándar de la estimación	4,943
Estadísticos de cambio de cuadrado	
Cambio en R	,185
Cambio en F	6,600
gl1	6
gl2	29
Sig. Cambio en F	,016
Durbin-Watson	1,811

a. Predictores: (Constante), NIVEL

b. Variable dependiente: ESTRES

Decisión estadística :

Los resultados de la tabla 36 nos indican que el $p > 0,05$ con un valor de significancia = 0,01 Relación significativa, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula $r=0,431$

Conclusión:

Aceptamos la hipótesis del investigador H2 : El nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de covid-19 influye significativamente en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

Hipótesis específica 3

Ho : La carga laboral en circunstancias de pandemia de covid-19 no influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

HE3: La carga laboral en circunstancias de pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ Relación significativa

Si $p \geq 0,05$ Relación no significativa

Tabla 38

Resumen del modelo de la HE 3

	Modelo
	1
R	,358 ^a
R cuadrado	,128
R cuadrado ajustado	,098
Error estándar de la estimación	5,114
Estadísticos de cambio	
Cambio en R cuadrado	,128
Cambio en F	4,250
gl1	6
gl2	29
Sig. Cambio en F	,048
Durbin-Watson	1,744

a. Predictores: (Constante), CARGA

b. Variable dependiente: ESTRES

Decisión estadística :

Los resultados de la tabla 37 nos indican que el $p > 0,05$ con un valor de significancia = 0,04 Relación significativa, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula $r = 0,358$

Conclusión:

Aceptamos la hipótesis del investigador H_g : La pandemia de covid-19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022

6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares

Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, están satisfechos con el salario que reciben , el 40% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 47,1% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% de los encuestados dicen muchas veces lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años, también muestran que el 55,6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, Las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente, el 70% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52.9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 35,3% los encuestados dicen nunca e lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años ,Garcia, L. (2015) en su trabajo “Estudio del estrés laboral



en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. cuenca 2015”, en sus conclusiones indica: que en cuanto a la relación laboral, existiendo un relación estadísticamente significativa, entre la edad, con el cargo o puesto y el tipo y el régimen laboral (titular o contratado); en edades correspondiente a la categoría de adultos mayores.

Dice también que sobre los efectos en el trabajo se pudo determinar que el riesgo de enfermedad está asociado con las condiciones del trabajo, esto es con las variables cargo o puesto y relación laboral; pues se determinó que existe, aproximadamente, veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal con cargos administrativos que en aquellos que desarrollan cargos de trabajadores.

Rildo et al .(2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral, señala en las Conclusiones: Los resultados de acuerdo con el objetivo muestran que el nivel de estrés laboral en colaboradores de gobiernos locales durante el Covid-19 es de nivel medio, también señala que: Se ha demostrado que no existen diferencias estadísticamente significativas en la comparación del estrés laboral con las variables sexo y edad, sin embargo si se hallaron diferencias significativas en las variables laborales (condición y ocupación), debido a que las condiciones de trabajo difieren del personal nombrado al contratado CAS y sobre todo en los colaboradores empleados que realizan trabajo remoto frente a los obreros que trabajan de manera presencial exigiéndoles mayor productividad, aumentando la carga laboral y el nivel de exposición al virus, ya que los colaboradores trabajan a



las afuera de la institución. En nuestra investigación se encontró que los docentes universitarios que desempeñan labores administrativas y académicas, según edades tienen una actitud y comportamiento diferente frente a los efectos de la pandemia covid-19, el cual ha repercutido en forma diferente, los resultados demuestran que el 55,6% de los encuestados docentes de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, las noticias sobre millones de infectados por el COVID 19 les produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo, el 40% de los encuestados de docentes de edades entre 51 y 60 años respondieron que algunas veces, y el 40% de los encuestados de docentes de edades entre 51 y 60 años respondieron muchas veces, el 64,7% de los encuestados mayores de 61 años respondieron que algunas veces, las noticias sobre millones de infectados por el COVID 19 les produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo, mientras que el 17.6% de los encuestados dijeron muchas veces lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años, Rildo (2021) señala que no existen diferencias estadísticamente significativas en la comparación del estrés laboral con las variables sexo y edad, lo cual indica que las diferencias numéricas no son relevantes entre el sexo y la edad, pero no indica de que edades son las unidades de análisis de su muestra, por lo tanto en nuestra investigación, el 55.6% de los encuestados docentes de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, las noticias sobre millones de infectados por el COVID 19 les produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo mientras que, el 40% de los encuestados docentes de edades entre 51 y 60 años respondieron que



algunas veces, y el 40% de los encuestados de docentes de edades entre 51 y 60 años respondieron muchas veces, por lo que se puede colegir que si existen diferencias significativas en el impacto de las noticias producto del comportamiento del covid-19, según las edades de los docentes que les produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo.

Los resultados muestran que el 55.6% de los encuestados de edades entre 40 a 50 años manifiestan que nunca, su trabajo requiere que esconda sus emociones, el 60% de los encuestados de edades entre 51 y 60 años dicen algunas veces, el 52,9% de los encuestados mayores de 61 años dicen alguna vez y el 29,4% de los encuestados dicen nunca lo que indica un menor porcentaje de los mayores de 61 años.

6.3. Responsabilidad ética

La ética en la investigación ES parte muy importante debido a la responsabilidad y desarrollo de los valores como investigadores.

Declaramos que la presente investigación ha sido elaborado por nosotros y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación(tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Dejamos constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o la internet.



Asimismo, ratificamos que estamos plenamente consciente de todo el contenido y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas de investigación de la UNAC

CONCLUSIONES

- 1.- Se concluye, que existe una influencia significativa directa y moderada $r=0,456$ del impacto de la pandemia de covid-19 en el estrés laboral de los docentes y que el 20,8% de la variabilidad de la afectación de estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos es explicada por la pandemia de COVID 19
- 2.- Se concluye que las noticias de situación por la pandemia de covid-19 no tienen influencia significativamente ($p= 0,107$) en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022 pero la relación es directa pero débil y el 8,7% de la variabilidad de la afectación con estrés laboral de los docentes es explicada por las noticias de situación por la pandemia de covid-19
- 3.-Se concluye que el nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de COVID-19 influye directamente y significativamente en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022, y tiene relación significativa, pero moderada $r=0,431$



y que solo el 18,5% de la variabilidad de la afectación de estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos es explicada por el nivel organizacional de la FIPA

4.- Se concluye que la carga laboral en circunstancias de pandemia de COVID-19 influye directamente y significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022 , y tiene relación significativa baja $r= 0,358$ y el 12,8% de la variabilidad de la afectación de estrés laboral de los docentes de Ingeniería Pesquera y de Alimentos es explicada por que la carga laboral .

RECOMENDACIONES

1.- De los hallazgos encontrados se recomienda realizar otros estudios para determinar que otras variables afectan o inciden en estrés laboral a los docentes de la Fipa en vista que el presente estudio a demostrado que el 20,8% de la variabilidad de la afectación de estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos es explicada por La pandemia de COVID 19

2.-Las noticias de situación en pandemia que fueron muy dramáticos y que afecto emocionalmente a muchas personas, no ha tenido un gran impacto negativo en los docentes, se recomienda seguir investigando para determinar porque este factor estresante a tenido un impacto mínimo en los docentes, y conocer que componentes les da estabilidad emocional a los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos.



3.- Se recomienda profundizar el estudio acerca del nivel organizacional en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos para determinar que aspectos de este factor efectivamente son condicionantes e influyen en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos, para generar un mejor nivel organizacional.

4.- Desarrollar estudios que involucren a docentes y estudiantes para poder contrastar si la carga laboral tiene el mismo impacto o influencia en el estrés laboral de la comunidad de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos para establecer políticas que mejoren y minimicen el impacto de la carga laboral en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H. (2015). El Estrés Laboral en el desempeño del personal Administrativo de un Núcleo Universitario Público, tesis para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo Campus La Morita – Venezuela.
- Arcia, D., Leiva, P., y Prado ,M. (2016). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua-Nicaragua Recuperado el 20 de diciembre de 2022, de <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>
- Álvarez, L., Gallegos, R. y Herrera, P. Estrés académico en estudiantes de Tecnología Superior. Ecuador: Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Año XVI, No. 28, 2018. Obtenido el 17/09/2022 de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/uni/n28/1390-3837-uni-28-000193.pdf>
- Baquero, Y., Bejarano, Y. y Villares, O. (2021) de titulo Depresión laboral y su manejo en las organizaciones en Colombia. Uniminuto Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Tutorial Bogotá D-C. Sede Principal. Recuperado el 21 de diciembre de 2022 de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12486/5/TE.RLA_BaqueroYorlys-BejaranoYenniffer-VillaresOreste_2021.pdf
- Burgos, F y Escalona, E.(2017). Prueba piloto: validación de instrumentos y procedimientos para recopilar data antropométrica con fines ergonómicos. Ingeniería Industrial, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Recuperado el 13 de marzo de 2023 de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/IngenieriaYSociedad/a12n1/art03.pdf>



Cayllahua, L. y Ccacyavilca, G. Ansiedad y desempeño laboral en docentes del centro preuniversitario durante la pandemia de covid-19 en la ciudad de Arequipa 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado el 20 de diciembre de 2022 de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13728/PScaanlc_ccog.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, F. (2016). Instrumentos de recolección de datos , publicado en marian de aguiar <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>Técnicas de Recolección de Datos

Chiavenato, I. (2015), Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana.

Derecho a la ciencia Recuperado de <https://es.unesco.org/fieldoffice/montevideo/DerechoALaCiencia#:~:text=%E2%80%99CTo0persona%20tiene%20derecho%E2%80%A6%20a,de%20los%20Derechos%20Hu manos>

Espinoza ,G..(2004) cambios en el modo de vida ,La revista está: Certificada por el CITMA Inicio > Vol. 41, No. 3 (2004) > Espinosa González Recuperado de <http://www.revestomatologia.sld.cu/index.php/est/article/view/2433/770>

Fundación Rafael del Pino(2021) El apagón. Cómo el coronavirus sacudió a la economía mundial”, recuperado de- <https://frdelpino.es/actualidad/coronavirus-economia-4134-2/> El impacto económico del coronavirus 15 octubre, 2021

García, A. (2013), Factores de riesgo y el estrés en enfermeras de salud – Ica, 2010. Perú. 1(2): (55-63). Revista de enfermería. Vanguard.

Recuperado de: <file:///C:/Users/Magda/Downloads/11-45-1-PB.pdf>.

García J. (2015). Estudio del Estrés Laboral en el personal Administrativo y Trabajadores de

la Universidad de Cuenca – Ecuador. Tesis para la obtención del título de Magister en Seguridad e Higiene Industrial.

Kramer , J (2021). Teoría se COVID 19, PUBLICADO 7 JUN 2021, 11:24 CEST recuperado de <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2021/06/lo-que-necesitas-saber-sobre-teoria-de-que-covid-19-se-fugo-de-laboratorio>

López (2014), en su investigación realizada tuvo como objeto identificar los factores que Contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al departamento de Puerto Rico

Manual de SUSESO/ISTAS 21, Recuperado de https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.

Sy Corvo, Helmut. (2019). Niveles organizacionales o pirámide organizacional. Lifeder.

Recuperado de <https://www.lifeder.com/niveles-organizacionales/>.11 de octubre de 2019

Macarena, T., Juan, P. (2018). Unidad de Medicina del Trabajo de la tendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo ©Superintendencia de Seguridad Social Junio de 2018

Matarredona, M. (Abril, 2012). El estrés patológico”. ¿Estamos seguros de lo que es el estrés?.

Teoría basada en el estímulo. Humanidad y Ciencia. Recuperado de: http://humanidadyciencia.blogspot.pe/2012_04_20_archive.html.

Martínez Selva J.M, (2004) en su libro “Estrés laboral”, Madrid- España Organización Internacional del Trabajo(OIT) - (5 de julio de 2012). Porque importa el estrés en el trabajo. Recuperado de:

http://www.ilo.org/global/about-theilo/news-room/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm.

Organización mundial de la salud (2010) define la pandemia como la propagación mundial de una nueva enfermedad, Recuperado



https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/,
en febrero del 2010 i

Organización Mundial de la salud (OMS)- (28 de abril de 2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. OMS. Centro de prensa. Recuperado de:
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

OIT-COVID-19 y el mundo del trabajo
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
Organización de las Naciones Unidas ONU-Mujeres LOS EFECTOS DEL COVID- 19 SOBRE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS Copyright © ONU Mujeres 2020 recuperado
https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html?clid=CjwKCAjwj42UBhAAEiwACIhADosZIHhQzph8ERLts_IQRuTWCAhdtrM_2vBDhsphT_mAKV-Dk7-JThoC1VEQAvD_BwE

OPS (Organización panamericana de la salud) Y LA OMS (2020), El 30 de enero de 2020,

Ortiz C.L (2020) CAMPUS. Estrés-laboral-en-tiempos-de-pandemia, Mexico Recuperado
<https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>

OMS (2022).Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 – 14 de septiembre de 2022, Recuperado de
<https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing--14-september-2022>

Patlán Pérez, J.(2011). ¿Cómo medir el estrés laboral? Print version ISSN 0120-5552 On-line version ISSN 2011-7531 . Recuperado
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-5552-2011-0001-0001



55522019000100156

Patlán Pérez, J.(2019). ESTRÉS LABORAL .- Print version ISSN 0120-5552On-line version ISSN 2011-7531 Salud, Barranquilla vol.35 no.1 Barranquilla Jan./Apr. 2019

Portal del gobierno (2021) Estándares y guías para la digitalización” web <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1976362-001-2021-pcm-sgd> , en su publicación “Estándares y guías para la digitalización”

Riesgo Psicológico : recuperado de riesgo psicosocial <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>

Rildo et al 2021 , Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral, Recuperado file:///C:/Users/Admin/Downloads/458-Art%C3%ADculo-1437-1-10-20210603%20(1).pdf

Rodríguez, D.(2019). Noticias de situación,(Última edición:4 de julio del 2022). . Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/noticia/>. Consultado el 5 de julio del 2022

Rodríguez, L. (2022). Estrés laboral, ansiedad y depresión durante la pandemia por covid-19 en médicos generales del Hospital IESS Quito sur. 2020.Universidad Internacional SEK-Ser Mejores. Ecuador. Recuperado el 21 de diciembre de 2022

Salazar, A. & Flores, A. (2011). Satisfacción laboral Buenas tareas. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/materias/antecedentes-de-estudios-de-la-satisfaccion-laboral/0>.

Sánchez, F. (2011). Estrés Laboral, Satisfacción en el trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera. Tesis para optar el título de Psicóloga en la Universidad Abierta Interamericana Rosario – Argentina

Sum, M. (2015). Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango. Universidad Rafael



Landívar, Guatemala. Recuperado el 20 de diciembre del 2022 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>

Superintendencia de Seguridad Social, (2018), estrés laboral .Vásquez, E , Luis E (2020).

Fecha de publicación: 2020, Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020

Ventura, G. (2008), “Conocer la influencia del estrés laboral en el rendimiento productivo de los trabajadores de Entretenimiento de Miraflores durante el año 2008

Yuni, J. & Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, vol 2. Editorial brujas. Recuperado y consultado el 25 de abril de 2023 de:<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicaspara-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

<https://repositorio.unan.edu.ni/6074/1/11301.pdf>

<https://www.redalyc.org/pdf/562/56231201008.pdf>

https://repository.unad.edu.co/reproductor-ova/10596_23512/24_aplicacin_del_instrumento.htm
Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Publicación semestral, Vol.9, No. 17 (2020) 51-53

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034782/caracteristicas-de-la-prueba.pdf>

Diseño de indicadores y prueba piloto de un CUADRO DE MANDOS INTEGRAL para la compañía “INDUSTRIAL DE TERMINALES LTDA”.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1809/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

La técnica de encuesta: Características y aplicaciones <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00929.pdf>

Técnicas y tecnologías: encuestas via web, desafíos metodológicos en el diseño, campo y análisis. <https://cdsa.aacademica.org/000-023/12.pdf>

El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa “textil del valle” – octubre de 2016
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/110/1/GARCIA%20ROSPIGLIOSI%20ALEXANDER%20ULISES%20-%20ESTRES%20LABORAL%20DESEMPENO%20DE%20TRABAJADORES%20EXT%20%20.pdf>

Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. girón-Azuay junio-noviembre ,recuperado de
https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

<https://www.paho.org/es/file/60470/download?token=ZsYNu4Qi> Lista de verificación para gestionar los riesgos y los efectos de COVID-2019

<https://www.paho.org/es/file/60470/download?token=ZsYNu4Qi> Lista de verificación para gestionar los riesgos y los efectos de COVID-2019

. La pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019-2020, producida por el coronavirus SARS-CoV-2 (2019-actualidad),

<https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia>, las pandemias en los últimos años

<https://frdelpino.es/video-frdelpino/el-apagon-como-el-coronavirus-sacudio-a-la-economia-mundial/> El apagón. Cómo el coronavirus sacudió a la economía mundial https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_163elem_1446/definicion.html

<https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia>,
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>
https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_163/elem_1446/definicion.html La esperanza de vida <https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia>,

<http://www.revistavidasana.com/los-problemas-economicos-genera-la-ansiedad-o-el-estres/>.

http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Cresp%C3

%ADn_Clima-organizacional-seg%C3%BAAn-lapercepci%C3%B3n-delos-docentes-de-una-instituci%C3%B3n-2C%20Par%C3%ADs%2C



ANEXOS

-Matriz de consistencia

Título: "IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA PESQUERA Y DE ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO EL 2022"				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>GENERAL</p> <p>¿En qué medida la pandemia de COVID -19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la influencia de la pandemia de COVID-19 en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p>	<p>General</p> <p>La pandemia de COVID -19 influye significativamente en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p>	<p>Independiente</p> <p>PANDEMIA COVID -19</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada:</p> <p>Diseño:</p> <p>no experimental-</p> <p>Direccionalidad:</p> <p>Prospectiva</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera las noticias de situación por la pandemia de COVID-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?</p> <p>¿De qué manera el nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de COVID -19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?</p> <p>¿En que medida la carga laboral en circunstancias de pandemia de COVID -19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la influencia de las noticias de situación por la pandemia de COVID-19 con el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p> <p>b.</p> <p>c. Conocer la influencia del nivel organizacional en circunstancias de la pandemia de COVID -19 con en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p> <p>d.</p> <p>e. Establecer el impacto de la carga laboral en circunstancias de la pandemia de COVID -19 y su influencia en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p> <p>f.</p> <p>g.</p>	<p>Específicos:</p> <p>Las noticias de situación por la pandemia de COVID -19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p> <p>El nivel organizacional de la FIPA en circunstancias de pandemia de COVID-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022.</p> <p>La carga laboral en circunstancias de pandemia de covid-19 influye en el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022</p>	<p>Dependiente</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>Fuentes De Recolección:</p> <p>prospectiva</p> <p>Población:</p> <p>Docentes FIPA.</p> <p>Muestra:</p> <p>Probabilística con marco muestral</p> <p>Técnica estadística:</p> <p>medidas de resumen</p> <p>-Tau B Kendall</p> <p>-Correlaciones</p> <p>-Regresión</p> <p>Método:</p> <p>Hipotetico-Deductivo</p> <p>Técnica :</p> <p>Encuesta</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTO VALIDADO

PRUEBA PILOTO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR PRUEBA PILOTO

Tabla 1: Confiabilidad global de los datos

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,761	25

Fuente : Elaboración propia

Tabla 2

Dimensión: Nivel organizacional

	Media	Desviación estándar	N
¿La carencia de apoyo social de los colegas o las relaciones interpersonales pobres le causan considerable tensión?	1,63	,518	8
¿La condiciones de trabajo han puesto en peligro su salud por inminente contagio de la COVID-19?	1,50	,535	8
-¿El estilo administrativo de las autoridades le genera tensión por el excesivo control o cumplimiento de las metas liderazgo?	2,13	,835	8

Fuente : Elaboración propia



Tabla 3:

Dimensión: Noticias de situación

	Media	Desviación estándar	N
¿Cuando los informes de bastantes decesos de nuestros compatriotas y en el mundo por covid 19 eran diarios, esto ha minado su estado emocional?	2,13	,641	8
¿Las noticias sobre millones de infectados por el covid 19 le produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo?.	2,00	,535	8
¿En general considera que la condición de situación de pandemia le producen o le han producido problemas de salud como insomnio y nerviosismo?	1,75	,707	8

Fuente : Elaboración propia

Tabla 4: Dimensión : Carga laboral

	Media	Desviación estándar	N
¿Se siente emocionalmente agotado/a por el trabajo en actividades académicas?	2,13	1,246	8
¿se siente cansado al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no lectivas que desarrollo?	13,88	34,399	8



¿Cuando se levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo sin Medios tecnológicos se siento fatigado y estresado?.	1,75	,707	8
- ¿Tiene facilidad para comprender como se sienten sus colegas de trabajo por falta de medios bibliográficos y conectividad?	2,75	,707	8
- ¿Está preocupado por las demandas de tareas y relaciones interpersonales del trabajo en el Cronograma	2,25	,463	8
¿Considera que las condiciones de trabajo y falta de incentivos le genera preocupación en los asensos?	1,88	,641	8

Fuente : Elaboración propia

Tabla 5 : Dimensión: Riesgo psicosocial

	Media	Desviación estándar	N
13.-¿El trabajar muy rápido le produce ansiedad?	1,63	,518	8
14.-¿La distribución de carga provoca que se le acumule trabajo que le produce cansancio?	1,75	,707	8
15.-¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	3,00	,926	8
16.-¿Le es difícil olvidar los problemas emocionales tanto de salud como familiares en el trabajo?	1,88	,354	8



17.-¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?	1,50	,535	8
18.- ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	1,88	,641	8
19.-¿En general, las exigencias emocionales tiene correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la Unac te proporciona?	1,88	,354	8
20.-¿Considera que el numero - Horas lectivas y -horas no lectivas y la -cantidad de alumnos que tiene en sus cursos es una posibilidad de estrés?	2,00	,535	8

Fuente : Elaboración propia

Tabla 6: Dimensión : Cambios de modo de vida

	Media	Desviación estándar	N
¿Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?	2,63	1,061	8
¿Las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente?	1,88	,641	8
¿La calidad asistencial y la seguridad de pacientes que se observa por los medios de comunicación le producen algún sentimiento de miedo?	2,50	,926	8
¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus colegas??	3,38	,744	8
¿El distanciamiento social a modificado su modo de vida ?	2,63	,744	8

Fuente : Elaboración propia



LA ASOCIACION ENTRE ITEMS DEL INSTRUMENTO

Tabla 7:

Matriz de correlaciones entre elementos nivel organizacional

	DIMENSION NIVEL ORGANIZACIONAL		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
¿La carencia de apoyo social de los colegas o las relaciones interpersonales pobres le causan considerable tensión?	1,000	,258	,786
¿La condiciones de trabajo han puesto en peligro su salud por inminente contagio de la COVID-19?	,258	1,000	,160
-¿El estilo administrativo de las autoridades le genera tensión por el excesivo control o cumplimiento de las metas liderazgo?	,786	,160	1,000

Fuente : Elaboración propia



Tabla 8:

MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE ELEMENTOS NOTICIAS DE SITUACION

	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6
¿Cuando los informes de bastantes decesos de nuestros compatriotas y en el mundo por covid 19 eran diarios, esto ha minado su estado emocional?	1,000	,834	,709
¿Las noticias sobre millones de infectados por el covid 19 le produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo?.	,834	1,000	,756
¿En general considera que la condición de situación de pandemia le producen o le han producido problemas de salud como insomnio y nerviosismo?	,709	,756	1,000



Fuente : Elaboración propia



Tabla 9:

Matriz de correlaciones entre elementos Carga laboral

DIMENSION : CARGA LABORAL	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
¿Se siente emocionalmente agotado/a por el trabajo en actividades académicas?	1,000	,937	,041	-,446	,681	,917
¿se siente cansado al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no lectivas que desarrollo?	,937	1,000	,139	-,430	,657	,718
¿Cuando se levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo sin Medios tecnológicos se siento fatigado y estresado?.	,041	,139	1,000	,429	,655	-,079
- ¿Tiene facilidad para comprender como se sienten sus colegas de trabajo por falta de medios bibliográficos y conectividad?	-,446	-,430	,429	1,000	,218	-,394
- ¿Está preocupado por las demandas de tareas y relaciones interpersonales del trabajo en el Cronograma	,681	,657	,655	,218	1,000	,602
¿Considera que las condiciones de trabajo y falta de incentivos le genera preocupación en los asensos?	,917	,718	-,079	-,394	,602	1,000

Fuente : Elaboración propia



Tabla 10:

Matriz de correlaciones entre elementos riesgo psicosocial



	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
¿El trabajar muy rápido le produce ansiedad?	1,000	,878	-,298	,488	,775	,269	,488	,516
¿La distribución de carga provoca que se le acumule trabajo que le produce cansancio?	,878	1,000	-,436	,429	,756	,236	,429	,756
¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	-,298	-,436	1,000	,436	-,289	,482	-,436	-,577
¿Le es difícil olvidar los problemas emocionales tanto de salud como familiares en el trabajo?	,488	,429	,436	1,000	,378	,552	-,143	,000
¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?	,775	,756	-,289	,378	1,000	,626	,378	,500
¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	,269	,236	,482	,552	,626	1,000	-,079	,000
¿En general, las exigencias emocionales tiene correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la Unac te proporciona?	,488	,429	-,436	-,143	,378	-,079	1,000	,000
¿Considera que el numero -Horas lectivas y -horas no lectivas y la - cantidad de alumnos que tiene en sus cursos es una posibilidad de estrés?	,516	,756	-,577	,000	,500	,000	,000	1,000

Fuente : Elaboración propia



Tabla 11:

Matriz de correlaciones entre elementos Cambios en el modo de vida

DIMENSION : CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25
21.- ¿Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?	1,000	,131	,364	,023	-,023



¿Las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente?	,131	1,000	,602	,112	,786
¿La calidad asistencial y la seguridad de pacientes que se observa por los medios de comunicación le producen algún sentimiento de miedo?	,364	,602	1,000	,104	,518
¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus colegas.?	,023	,112	,104	1,000	,290
¿El distanciamiento social a modificado su modo de vida ?	-,023	,786	,518	,290	1,000

Fuente : Elaboración propia

CONCLUSIÓN VALIDACION POR PRUEBA PILOTO

1. La población N de docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022, son 25 docentes adscritos al DAIA y 24 docentes adscritos al DAIP siendo los docentes FIPA en total N= 49 en el 2022, y para la determinación del tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un error absoluto de 0.1 de los dos estratos homogéneos , se aplica la afijación igual obteniéndose una n = 31 UA.
2. En la tabla 2, se observa que la confiabilidad global de cuestionario y su consistencia interna $\alpha = 0.76$ es muy buena.
3. En las tablas siguientes (De la Tabla 3 a la tabla 7) se observa que la desviación estándares del valor de cada respuesta es < 1 , respecto a la media de respuesta lo que indica que las unidades de análisis conocen el tema , el lenguaje es claro y no ambiguo, lo que indica una muestra homogénea
4. En la Tabla 5: DIMENSION :CARGA LABORAL se observa que el ítem N° 8 ¿se siente cansado al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no



lectivas que desarrollo?, su desviación estándar que mide la dispersión de la distribución de datos, esta muy dispersa. La desviación estándar nos indica la variación o dispersión en la que los valores de datos individuales difieren de la media, los valores bajo de desviación indican que los puntos de datos tienden a estar muy cerca de la media, y el valor de desviación alto indica que los datos se distribuyen en un amplio rango de valores, por lo tanto este ítem estaba en observación.

En las tablas siguientes (De la Tabla 9 a la tabla 12) se observa los coeficientes entre los valores de cada ítem de cada dimensión, como se puede ver en cada una de estas tablas los coeficientes son positivos, y difieren de cero, por lo tanto podemos concluir que existe cierto grado de asociación en cada respuesta , de cada ítem de cada dimensión por lo tanto los ítems se correlacionan.

5. En la tabla 11, *Matriz de correlaciones entre elementos riesgo psicosocial* se observa que la relación entre algunos ítems, es negativa con lo cual se concluye que algunos ítem tienen una relación indirecta.

FIRMA DEL RESPONSABLE DEL PROYECTO



ABIU DAVID CAMPOSANO ANTICONA

CODIGO DOCENTE:0920

DNI Nro. 09127358

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Titulo : “Impacto de la pandemia (COVID-19) y su influencia en el estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos de la universidad nacional del callao el 2022”



INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de pandemia del covid-19. El objetivo es conocer y medir las consecuencias de la pandemia (covid 19) y las condiciones en el trabajo administrativo y académico en tiempos de emergencia relacionadas a riesgos para su salud. Toda la información compartida en esta encuesta es confidencial. Sus respuestas se utilizarán para el análisis de datos y no se compartirá ninguna información personal o de identificación. Todas sus opiniones son importantes y no será juzgado por su opinión. Su participación en esta encuesta es completamente voluntaria y libre de costo o beneficios. Si le resulta difícil responder alguna pregunta, puede detener la encuesta en cualquier momento avisándome.

() Mujer () Hombre

Edad () Entre 40 y 50 años () Entre 50 y 60 años () mayor de 61 años

Cargo

Tipo de relación laboral () nombrado () contratado

	1= nunca 2= Algunas veces 3 = muchas veces 4= siempre				
	• ITEMS				
	Nivel organizacional.	1	2	3	4
1	¿La carencia de apoyo social de los colegas o las relaciones interpersonales pobres le causan considerable tensión?				
2	¿Las condiciones de trabajo han puesto en peligro su salud por inminente contagio de la COVID-19?				
3	-¿El estilo administrativo de las autoridades le genera tensión por el excesivo control o cumplimiento de las metas liderazgo?				
	Noticias de situación				
4	¿ Cuando los informes de bastantes decesos de nuestros compatriotas y en el mundo por covid 19 eran diarios, esto ha minado su estado emocional?				
5	¿Las noticias sobre millones de infectados por el covid 19 le produjo ansiedad y cansancio y repercutió en la tranquilidad de su trabajo?.				

6	¿En general considera que la condición de situación de pandemia le producen o le han producido problemas de salud como insomnio y nerviosismo?				
	CARGA LABORAL				
7	¿Se siente emocionalmente agotado/a por el trabajo en actividades académicas?				
8	¿se siente cansado al final de la jornada de trabajo, por el Número de horas lectivas y no lectivas que desarrollo?				
9	¿Cuando se levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo sin Medios tecnológicos se siento fatigado y estresado?.				
10	- ¿Tiene facilidad para comprender como se sienten sus colegas de trabajo por falta de medios bibliográficos y conectividad?				
11	- ¿Está preocupado por las demandas de tareas y relaciones interpersonales del trabajo en el Cronograma de actividades ciclo?				
12	¿Considera que las condiciones de trabajo y falta de incentivos le genera preocupación en los asensos?				
	RIESGO PSICOSOCIAL				
13	¿El trabajar muy rápido le produce ansiedad?				
14	¿La distribución de carga provoca que se le acumule trabajo que le produce cansancio?				
15	¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?				
16	¿Le es difícil olvidar los problemas emocionales tanto de salud como familiares en el trabajo?				
17	¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?				
18	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?				
19	¿En general, las exigencias emocionales tiene correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la Unac te proporciona?				
20	¿Considera que el numero -Horas lectivas y -horas no lectivas y la -cantidad de alumnos que tiene en sus cursos es una posibilidad de estrés?				
	CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA.				

21	¿Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?				
22	¿Las políticas de salud y el aislamiento social por pandemia han deteriorado su salud emocionalmente ?				
23	¿La calidad asistencial y la seguridad de pacientes que se observa por los medios de comunicación le producen algún sentimiento de miedo?				
24	¿ Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus colegas.?				
25	¿ El distanciamiento social a modificado su modo de vida?				



ANEXO BASE DE DATOS

edad	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14
2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	2
3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1
3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	4	3	4	1	1
2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
3	3	1	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1
3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1
3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1
2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2
2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1
3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2
1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	4	1	2
3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1
1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	1
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2
2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2

item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	2
3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3
3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2
4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4
4	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2
4	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	2
4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3
3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1
2	1	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	3
3	4	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4
4	2	1	2	2	1	2	2	1	4	1	1
3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2
3	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	4	3	2	4	2	1	4	2	2
3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3
2	1	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2
4	3	1	1	2	1	4	2	2	3	2	2
4	1	1	1	1	1	4	2	3	4	2	2
2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2
1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1
2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1
1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	1
2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2
1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3

Handwritten signature