



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS  
USUARIOS QUE ACUDEN A LA CLINICA LAS AMERICAS,  
PISCO 2020”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico**

Presentado por:

**Lidia Ynes Cama Aburto**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en  
Psicología

Docente asesor:

Mg. Jorge Raul Ponce Aliaga

Código Orcid N° 41629256

Chincha, Ica, 2020

Asesor

Mg JORGE RAUL PONCE ALIAGA

Miembros del jurado

Dr Edmundo Gonzales Zavala  
Dr William Chu Zavala  
Dr Martin Campos Martinez

### DEDICATORIA

A los trabajadores que entregan parte de su vida a las empresas.

A todos los trabajadores peruanos de las empresas en nuestro País.

## AGRADECIMIENTO

A la vida que me permite existir.

A la familia que es la inspiración para cada reto en nuestra vida.

## Resumen

La presente Tesis, titulada: “Estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020”, tuvo por objetivo Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020, la misma que llega a la conclusión Con relación a Estrés laboral y Riesgos Psicosociales, se obtuvo un nivel de significancia (0.032), siendo menor a 0.05, por lo que se refleja una correlación positiva muy débil, por ende se evidencia que con respecto a la Variable Estrés Laboral 95 pacientes (95%) se encuentran en el nivel medio, mientras que 5 pacientes (5%) evidencian un nivel alto, y con respecto a la Riesgos Psicosociales, obtenemos los siguientes resultados, 3 pacientes (3%) manifiestan encontrarse en el nivel bajo, 46 pacientes (46%) evidencian estar en el nivel medio y 51 pacientes (51%) manifiestan encontrarse en el nivel alto. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, con nivel descriptivo correlacional, diseño No experimental, teniendo una población de 100 usuarios.

**Palabras Claves:** Ambiente de trabajo, Condiciones de trabajo, riesgo psicosocial

## **Abstract**

The present Thesis, entitled: "Occupational stress and psychosocial risks at work of the occupational health area of Clínica Las Américas Pisco, 2020", aimed to determine the relationship between work stress and psychosocial risks in the work of the the occupational health area of the Clínica Las Américas Pisco, 2020, the same one that reaches the conclusion Regarding work stress and psychosocial risks, a level of significance was obtained (0.032), being less than 0.05 , so a very weak positive correlation is reflected, therefore it is evident that with respect to the Variable Work Stress 95 patients (95%) are in the medium level, while 5 patients (5%) show a high level, Regarding Psychosocial Risks, we obtain the following results: 3 patients (3%) state that they are in the low level, 46 patients (46%) show that they are in the medium level and 51 patients (51%) show that they are in the low level. password at the high level. The study was quantitative in nature, with a correlational descriptive level, non-experimental design, having a population of 100 users.

Key Words: Work environment, Work conditions, psychosocial risk

## INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Indice general /índice de figuras y de cuadros	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>09</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
2.1. Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general	12
2.3. Preguntas de investigación específicas	13
2.4. Objetivo General	13
2.5. Objetivos Específicos	13
2.6. Justificación e importancia	13
2.7. Alcances y limitaciones	15
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>17</b>
3.1. Antecedentes	17
3.2. Bases teóricas	22
3.3. Identificación de las variables	30
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	32
4.2. Diseño de la Investigación	32
4.3. Operacionalización de variables	33
4.4. Hipótesis general y específicas	34
4.5. Población – Muestra	35
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	35
4.7. Recolección de datos	37
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	37

<b>V. RESULTADOS</b>	39
5.1. Presentación de Resultados	39
5.2. Interpretación de los resultados	43
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	48
6.1. Análisis de los resultados	48
6.2. Comparación resultados con antecedentes	49
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	52
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	60
Anexo 1: Matriz de Consistencia	61
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	63
Anexo 3: Instrumentos de medición	65
Anexo 4: Base de datos	72
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye	73

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada: “Estrés laboral y riesgos psicosociales de los usuarios que acuden a la Clínica Las Américas, Pisco 2020”, siendo su objetivo el Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

En ese sentido la presente Tesis, responde a la significatividad de las condiciones del trabajo del personal, ya que con ello se puede prevenir anomalías en el estado psicológico del trabajador, por lo que es necesario que acuda periódicamente al área de salud ocupacional de las entidades sanitarias como medio de prevención.

Tomando en consideración, que el desarrollo del presente Proyecto de Tesis se enmarca en la Resolución de Consejo Universitario N° 107-2020-UAI-CU/P-V, de la Universidad Autónoma de Ica, en su Artículo N° 2: Directiva de Lineamientos y Guía Metodológicas para la Elaboración de Trabajos de Investigación y Tesis, el mismo que se detalla a continuación:

En el Capítulo I: Contiene la Introducción del Proyecto de Tesis. En el Capítulo II: Se redacta el Planteamiento del Problema donde se describe la realidad problemática, se plantean la pregunta de la investigación general y específicos, la redacción del objetivo general y específico, la justificación e importancia. Con relación al Capítulo III: Se desarrolla el Marco Teórico compuesto por los antecedentes, la redacción de las bases teóricas, el marco conceptual. En el Capítulo IV: Metodología de la Investigación, la misma que se sustenta en el tipo y diseño de la investigación aunada a la hipótesis general y específica, la determinación de las variables, la operacionalización de variables, la selección de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de análisis e interpretación de datos.

En el Capítulo V: Se detalla los resultados obtenidos en la investigación,

con relación al Capítulo VI: Se detalla el análisis de los resultados. Dichos capítulos se ven complementados con los siguientes Anexos.

Atentamente

La Tesista

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 Descripción de la Realidad Problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS, Citado en Diario, Perú 21, 2020) afirma que entre el 5% y el 10% de los trabajadores en países desarrollados se ven afectados por el estrés laboral, en el caso de los países industrializados es del 20% y el 50% de los trabajadores afectados.

En el caso particular de América Latina, los niveles más altos de estrés se evidencian en Venezuela (63%), seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%), siendo los países con menores porcentajes de estrés Perú (29%) y Colombia (26%).

Según las estadísticas relacionadas a estrés laboral, los países que sufren un mayor impacto originado por las tensiones laborales son los europeos, teniendo como principal causa del estrés a la actividad laboral. En el continente Europeo las tasas más elevadas de trabajadores que se ven afectados por el estrés laboral, son producidos en el siguiente orden: Suiza (68%), Noruega y Suecia (31%), mientras que Alemania (28%), y Holanda siendo el país Europeo con menor cifras de estrés laboral presenta. Sánchez Vera, K. M., et. al (2015)

En relación a América Latina, las cifras referidas a estrés laboral se incrementan anualmente. Siendo Argentina, uno de los países en los cuales se presentan con mayor frecuencia este problema, ya que según estudio el 65% de los trabajadores en la Capital Federal padecen de este trastorno, mientras que un 18% de casos se producen en el interior del país.

En nuestro ámbito nacional, en una investigación realizada a cuatro mil trabajadores, se pudo concluir que el 78% de ellos, han padecido en alguna oportunidad de estrés laboral, originado por el excedente

laboral, así como por las actividades y obligaciones propias de su trabajo. Mejía, Ch et al. (2019)

Durante el siglo XX, el estrés se posicionó como un problema social y notable, relacionado continuamente al aspecto laboral, evidenciado por las diversas investigaciones realizadas sobre condiciones laborales, las cuales han demostrado que el estrés laboral es un fenómeno extenso, el mismo que cuenta con diversas fuentes generadoras, y que trae consigo consecuencias perjudiciales para el individuo.

Para el campo de la salud, el estrés laboral es una problemática que denota amplio interés, debido a que, en múltiples estudios epidemiológicos, se han proporcionado evidencias de la gran repercusión que esta tiene sobre el estado de salud de una persona.

Es así, que es un tema de relevancia en salud pública, por lo que es necesario aplicar rigurosa metodología epidemiológica prospectiva, a fin de poder afianzar y evidenciar si el estrés psicosocial en el trabajo está implicado, de manera causal en la aparición de enfermedades, esqueléticas entre otras por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, depresión o problemas musculoesqueléticos entre otras.

## **2.2 Pregunta de Investigación General:**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020?

### **2.3 Pregunta de Investigación Específico:**

a. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020?

b. ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020?

c. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020?

### **2.4 Objetivo General:**

Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

### **2.5 Objetivos Específicos:**

a. Describir la relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020.

b. Describir la relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

c. Describir la relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

### **2.6 Justificación e Importancia:**

La palabra estrés es ampliamente utilizada, así como también termino muy relacionados a esta, como la ansiedad, la angustia, el miedo, la

fatiga o la depresión; sin embargo es complicado definir de una manera clara de lo que se está tratando, así como la connotación de esta, y las repercusiones de ella. En múltiples ocasiones los términos relacionados al estrés, la ansiedad o el miedo, se confunden en el argot cotidiano, así como también en el lenguaje científico, de manera que su conceptualización es complicada. Esto debido a que son conceptos polisémicos, que se encargan de explicar circunstancias o estados psicológicos distintas pero vinculados estrechamente.

El estrés definido de manera sencilla, se puede precisar como una condición únicamente muscular. Es decir, como la rigidez, o endurecimiento de masa muscular y del tejido que extralimita del tono indispensable para el correcto funcionamiento. De otro lado, el estrés considerado como una respuesta valiosa del organismo, el doctor Hans Selye, considerado como precursor de investigaciones relacionadas al estrés, lo define como una respuesta somática producida por alguna demanda al organismo". Siendo esta respuesta, parte del proceso de planificación del organismo para el enfrentamiento contra algún factor externo.

Para la salud mental, el estrés es un tema complejo, esto debido a los múltiples factores psicosociales que participan en ella. Por ejemplo, tanto el estrés laboral como el ambiental, se vinculan frecuentemente con las particularidades derivadas del puesto laboral, la motivación laboral, el clima organizacional, expresándose a través de un cuadro clínico psicosomático que altera el estado de salud tanto físico y mental del individuo. Uno de los síntomas más frecuentes derivado del estrés laboral, es la reactividad cardiovascular vinculado frecuentemente a la cardiopatía coronaria.

La exposición prolongada al estrés laboral, puede originar el síndrome de Burnout, que se caracteriza por un agotamiento excesivo, producido frecuentemente en profesiones relacionadas a servicios humanos, es decir en profesiones vinculadas principalmente al sector

salud, educación y trabajos sociales. Uno de los grupos afectados también por este síndrome es el producido en progenitores de familias monoparentales, esto originado por la intensa presión que implica ejercer el rol de madre y padre al mismo tiempo, sumado a largas jornadas laborales. El cuadro clínico característico de este síndrome incluye: agotamiento, desgaste y fatiga ocasionado por el desgaste laboral, así como la disminución de la productividad y la realización personal, supresión de interés, y el desarrollo de actitudes nocivas al trabajo, así como la vida en general.

El estrés, es concebido como la enfermedad del siglo XXI, que afecta al sistema nervioso, siendo necesario identificar las particularidades que predisponen al hombre y las consecuencias que genera en la calidad de vida, sino se interviene oportunamente, evitando el desgaste innecesario en las funciones que desempeña, ya que podría desencadenar anomalías y por ende resultados no favorables, de allí, la significatividad de la problemática en estudio.

Por, ello nuestra investigación tiene como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el usuario que acude al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020.

## **2.7 Alcances y Limitaciones:**

### **Alcances**

La presente investigación se desarrollará en la Clínica Las Américas Pisco, durante el año 2020, dicho estudio es de naturaleza descriptiva con un enfoque cuantitativo.

### **Limitaciones del estudio**

#### **Limitación Económica**

Se cuenta con los recursos humanos necesarios tanto como con la población de estudio, así como el apoyo académico para el avance de esta investigación.

### **Limitación Temporal**

La disponibilidad de tiempo, así como la posibilidad de contar con los permisos administrativos necesarios para ejecutar el estudio, acceso adecuado a la información por ser un tema con impacto social, así también se cuenta con los recursos y medios económicos.

### **Limitación Bibliográfica**

También se cuenta con una base de investigaciones sobre estos estudios de dichas variables, a las que se tiene acceso en las revistas y bases de datos electrónicas.

Puede generar dificultad en la ejecución del presente estudio la programación anual del personal que acude para su evaluación periódica en el área ocupacional de la Clínica las Américas Pisco.

## **III. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedentes**

#### **3.1.1 Antecedentes Internacionales**

Luceño Moreno, L; Gruia Anghel, A; Martin Garcia, J (2020), realizaron una investigación denominada: “La influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo”. Teniendo como objetivo analizar las relaciones existentes entre las estrategias de aculturación y los factores de riesgo psicosocial, el estrés aculturativo y los riesgos psicosociales, así como valorar si existen diferencias en el estrés aculturativo según el sector de actividad. La muestra estuvo conformada por 201 trabajadores migrantes residentes en Madrid (49%), destacando los ciudadanos de los países de Europa oriental y de América del Sur. Se recolectaron los datos, utilizando como instrumento un cuestionario MAAR, y el DECORE. El tipo de la investigación fue transversal. En este estudio, se concluyó que no existían diferencias estadísticas relevantes en la estrategia empleada por ambos géneros en el proceso de la aculturación. Los individuos que emplean la estrategia de marginación manifiestan una apreciación de un salario bajo, por otro lado, los que emplean la estrategia intermedia poseen una percepción de escaso control relacionado a su trabajo, y los que se acogen a la estrategia de integración reciben mayores solicitudes laborales, es decir labores con mayor contenido. Por otro lado, el estrés aculturativo se manifiesta como pronosticador de la percepción desfavorable del ambiente laboral (escaso control, poca recompensa, déficit de apoyo social).

Gómez, et. al (2017), en su estudio denominado: “Riesgos psicosociales en el personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de indias en 2016”. Siendo su objetivo el determinar los riesgos psicosociales del personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, para ello se

empleó una población de 57 trabajadores de una clínica. El proceso de recolección de datos se realizó por medio de la escala de factores de riesgo psicosocial elaborado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia. Las conclusiones de la investigación fueron: la prevalencia del nivel más elevado de riesgo representado por el 76% es causado por el exceso de carga laboral, mientras que el 75% es originado debido a la alta exigencia de trabajo mental, y el 57% vinculado al escaso control sobre el trabajo. De otro lado, se pudo concluir que los trabajadores son expuestos jornadas laborales prolongadas, a escasos periodos de descanso, fatiga y carencia de sueño en jornadas nocturnas, déficit de interacción con la familia.

Aldrete, et. al (2017), realizó la investigación titulada “Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención”. Siendo su objetivo el determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el 18 estrés en personal de enfermería. Para ello, se empleó la observación, por medio de un corte transversal y analítica, con una muestra de 162 enfermeras de un hospital de México. El instrumento utilizado en la recolección de datos fue el cuestionario de Silva sobre Factores Psicosociales laborales, por medio de la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro. Las pruebas estadísticas empleadas fueron el Ji cuadrada de Pearson con o sin corrección de Yates con una  $p < 0,05$ ). y OR mayor a un intervalo de confianza del 95%. Llegando a las siguientes conclusiones que el 47% de las encuestadas evidenciaron factores psicosociales negativos, los mismos que están relacionados a las exigencias y condiciones laborales, de igual manera, se determinó que el 36.4% de ellas presentaron estrés durante la evaluación. Afirmándose, que si existe relación entre los factores psicosociales negativos y los

síntomas de estrés; en especial lo concerniente al contenido y particularidades del trabajo.

Bustillo, et al. (2015), realizó un estudio titulado “Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena”. Siendo su objetivo el identificar los factores psicosociales a los que se exponen los integrantes del equipo de enfermeras de establecimiento de salud universitario. Realizando un estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 80 trabajadores de enfermería entre profesionales y auxiliares, empleando 2 cuestionarios, los cuales analizaron el perfil sociodemográfico, así como el diagnóstico de los factores psicosociales de Bocanurment (2003). El resultado relevante de este estudio fue que los riesgos psicosociales que mayor impacto tienen en las enfermeras, fueron los aspectos vinculados a la gestión del personal la cual fue representado por el 98%, mientras que el contenido de la tarea fue representado por el 75%. Por lo cual se permite concluir que las enfermeras se afectan a causa de las particularidades de la estructura organizacional, así como los flujos gramas operativos de la institución.

### **3.1.2 Antecedentes nacionales**

Cassano Facho, M (2018), en la tesis titulada: “Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud de un policlínico de Lima”, siendo su objetivo el determinar el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en Profesionales de la Salud de un Policlínico de Lima. Realizando un estudio de tipo correlacional de diseño no experimental aplicada, con enfoque cuantitativo descriptivo de corte transversal, para ello se empleó una muestra de 72 profesionales de la salud de un policlínico de Lima. Para ello, empleo los cuestionarios de Maslach y de la OIT, obteniendo los siguientes resultados: Se

determinó existe una correlación directa y positiva entre las variables de estudio, según los resultados estadísticos se obtuvo una correlación de 0.336, así como también se halló una correlación directa y débil en referencia a la dimensión de despersonalización referido al Síndrome de Burnout y el Estrés Laboral, encontrándose una correlación de 0.359, con relación a la dimensión falta de realización referido al Síndrome de Burnout y Estrés Laboral se conseguir obtener una correlación de 0.59 y el nivel de significación fue de 0.625.

Sánchez (2017), realizó la investigación: “Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS)”. Siendo su objetivo el determinar la prevalencia de estrés laboral y los factores relacionados en el personal asistencial pre hospitalario del SAMU, empleando el enfoque cuantitativo, observacional con corte transversal con una muestra de 99 trabajadores de SAMU. Con relación a la recolección de datos se empleó el cuestionario abreviado de Siegrist y Meter (1998), obteniendo los resultados que si existe prevalencia del estrés laboral que representan el 68%. Así mismo, se demostró que los factores vinculados al estrés laboral en el personal asistencial se produjeron en el siguiente orden: mayor experiencia laboral, menor número de atenciones por jornada, así como pertenecer al grupo etario joven.

Díaz (2017), realizó el estudio sobre: “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2017”. Siendo su objetivo el determinar la relación que existe entre Factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral en un centro hospitalario de salud mental, realizando un estudio de tipo

básico con diseño correlacional, con una población de 77 enfermeras que laboran en el Instituto Honorio delgado. Para ello empleo el cuestionario, dicho análisis estadístico se aplicó mediante el coeficiente Rho de Spearman cuya margen de error del 5%. Los principales resultados de la investigación fueron: que si existe una correlación positiva regular ( $r=0.715$ ;  $p=0,05$ ) entre las variables de estudio.

Fernández (2016), en su investigación: “Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015”. Siendo su objetivo el determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional en enfermería, empleando un nivel sustantivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal correlacional. Para ello, se empleó una muestra de 80 profesionales de enfermería por medio de 2 cuestionarios, uno para medir el estrés y otro para valorar el desempeño docente, validándose que si existe relación entre las variables de estudio ( $p=0.000 < 0.05$ ) siendo esta de tipo inversa y alta ( $r=-0.778$ ). Concluyendo finalmente que, a mayor estrés laboral, se producirá un menor desempeño laboral.

Carrasco (2015), realizo el estudio: “Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2014”. Siendo su objetivo el establecer la existencia de factores de riesgo que afectan al personal asistencial de enfermería, tomando como referente la teoría del Déficit de Autocuidado de Orem (2010), siendo su investigación de tipo cuantitativa con corte transversal de diseño no experimental, con una muestra de 25 trabajadores. Los resultados obtenidos afirman que el factor de riesgo laboral con mayor impacto ocasiona en las enfermeras son

producidos por el ruido representado por un 56% y la reducida ventilación representada por el 60%.

## **3.2. Base Teóricas**

### **3.2.1 Estrés laboral**

Es concebida como “el conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que causan tensión, peligro o amenazas para el ser humano”. Avante (2017)

Debido a ello, el estrés laboral es considerado como respuesta física, psicológica y conductual del individuo, frente a determinados sucesos o acciones que estima intimidantes para su tranquilidad, puesto que altera su bienestar físico y psicológico.

Según Redolar (2015), el estrés hace referencia “al ataque/huida de una persona que tiene respuestas automáticas que emite el propio organismo para defenderse”.

Es importante destacar, que a esta definición se le incorpora el manejo de ella, como un factor condicionante de estrés, puesto que múltiples individuos pueden estar predispuestos a algún estímulo causante de estrés, sin embargo no todos ellos sufren un impacto derivado de ella, por tal motivo se considera que solo se verían afectados, aquellos que no tengan un manejo adecuado frente al estrés. Esta afirmación es respaldada por la Comisión Europea (2012), donde enumera que el estrés laboral es un patrón relacionado a respuestas emotivas, cognitivas, conductuales y fisiológicas frente a algunos estados negativos referentes al contenido laboral, organizacional y del entorno laboral. Se desarrolla en un contexto caracterizado por la efervescencia y por la percepción de no saber enfrentarlos.

Para Giménez López, J. (2012), esta problemática se define

como una respuesta tanto física y psicológica, que se origina cuando las exigencias laborales no se adecuan a las competencias, recursos o exigencias del trabajador. Partiendo de este escenario, es importante manifestar que se relacionan múltiples factores como las reacciones físicas/psicológicas, las conductuales y emocionales, así como los escasos medios para hacer frente a estados atemorizantes, produciendo un impacto negativo en el bienestar del trabajador, lo que se refleja a través de la falta de control sobre ella, al no poder afrontar adecuadamente un factor predisponente a esta.

Así pues, Durán (2010), indico que estrés es representada por una inestabilidad distinguida por el trabajador, en el cual se produce un desbalance entre la demanda laboral y la falta de suficiencia para dominarla, causada por las pretensiones del individuo y su situación laboral real.

Por otro lado, para Avante (2017), el estrés depende de “cómo el organismo de una persona percibe los estímulos de tensión que causan estrés” (p.16). Sin embargo, se debe tener en consideración el grado de control que se posee frente a circunstancias desfavorables o estresantes, el cual es el resultado, planteado desde el discernimiento del trabajador, quien es quien experimenta la carencia de medios, aunque en verdad pueda poseerlos.

La perspectiva teórica, es importante destacar que en la presente investigación se estudia el estrés desde un punto de vista socio cognitivo y transaccional. Siendo así, que Vidal (2019) menciona que “El tiempo que dedica una persona al trabajo puede provocar estrés patológico que incluso puede enmascarar bajas laborales” (p.6). Es por ello, que teniendo como punto de partida esta concepción, se debe tener en cuenta, que un suceso o una acción, puede originar estrés, esto

se produce cuando un trabajador lo considera como una aflicción, requiere más medios de los cuales se posee, por lo que su proximidad pone en riesgo el bienestar personal.

Para López (2018), donde afirma que “Esta condición es adversa y tiene efectos negativos de las cuales se derivan consecuencias graves para la empresa y el trabajador” (p.8), poniendo en manifiesta que la confianza personal de cada individuo posee en relación a sus competencias, motiva la perseverancia para lograr los objetivos o la simplicidad para lograrlas; por otro lado, una déficit de confianza personal puede ocasionar estados emocionales, que pueden originar y conllevar a una depresión o en su defecto al estrés.

Conforme indica Osorio y Niño (2017) “El apareamiento del estrés laboral tiene influencia con el entorno y las fuerzas externas que causan efectos transitorios o permanentes” (p.5), dependerá en gran medida de las formas de afrontar de estrés de los individuos frente a diversos escenarios.

### **CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL**

Para Cacpata, Acurio y Paredes (2020) son a nivel “psicológico, conductual, cognitivo y organizacional” (p.12), por cuanto los efectos psicológicos podrían generar signos de ansiedad, agresión, depresión y frustración; en el caso de las conductuales, lo expone a un mayor nivel a riesgos de cambios de comportamientos como los trastornos de la alimentación; en el aspecto cognitivo se presenta incapacidad para la toma de decisiones, así como problemas para pensar de forma clara; en relación a lo organizacional, su desempeño laboral se presenta deficiente, con errores frecuentes en sus actividades, ocasionando pérdidas para la organización donde labora.

Para Loaiza, et. al (2013), las repercusiones que el estrés laboral tipo crónico trae consigo, pueden ocasionar deserción profesional, ya que las implicancias de estas son complejas, como la deshumanización del cuidado, decrecimiento de la calidad laboral, así como de las escalas de productividad, entre otros principalmente.

### **3.2.2 Factores de riesgo psicosocial**

Estos factores son referidos a situaciones objetivas y subjetivas que alteran el bienestar de los trabajadores.

Una de las definiciones que cobra mayor relevancia es la formulada por la OIT (2016), que señala que los factores psicosociales, son comprendidos como interrelación producida por la demanda y la capacidad. En el cual se denota, que por un lado convergen las características del trabajo realizado, el medio, el grado de satisfacción y el estado organizacional; mientras que, por el otro, las destrezas, las necesidades, el aspecto cultural y la situación en particular de cada trabajador (p. 3). Es por ello, que las condiciones laborales se constituyen en un factor de riesgo para la evolución del estrés, debido a que estas están relacionadas a las condiciones organizacionales. Lo que se destaca de la definición brindada por la OIT (2016), es en la cual manifiesta que este factor de riesgo psicosocial no obligatoriamente concierne a la condición real de esta, sino más bien es el resultado de la percepción que manifiesta el trabajador.

Mientras que Cristina, K, et. al (2013), precisaron que estos factores, son la manera en la que han sido percibidas las situaciones organizacionales, las misma que pueden ocasionar afectaciones en la salud laboral, en especial cuando se originan

reacciones desfavorables, presiones o algún estado representativo de estrés (Benavides et al., 2013).

Por otro lado, Flores, et. al (2013) manifestaron que estos factores son circunstancias que se encuentran dentro del contexto laboral y que de una forma tácita se vincula con la organización, con el mecanismo de trabajo, así como con la ejecución de labores, por lo cual, por lo tanto, disponen de una facultad para repercutir en el bienestar biopsicosocial del individuo, así como también en el rendimiento de este dentro de la organización (p. 169). Dentro de dicha definición, se resalta las particularidades de la labor como una característica que puede ser establecida como un factor de riesgo psicosocial, en discrepancia de la definición planteada por la OIT (1986), aquí se involucra a los componentes biopsicosocial de la salud que pueden verse alterados.

Según Díaz, V. (2017), cuando se pone en manifiesto una vinculación entre el trabajador y las condiciones laborales, como pueden ocasionar un desorden en la salud tanto física como mental del individuo, trayendo consigo repercusiones en la productividad laboral, desmotivación, así como una alteración dentro de la vida familiar y social, a lo cual se identifica como factores de riesgos psicosociales. Aunque, ya teniendo una perspectiva más clara y objetiva de los factores de riesgos psicosociales y de las repercusiones negativas que esta acarrea para la salud, se debe considerar que no siempre esta puede ocasionar o alterar el bienestar de los trabajadores. El estado de salud puede alterarse en distintos grados, y ello dependerá de la capacidad física y emotiva, así como el manejo que el individuo demuestre frente a ella. Comte, et. al (2016). En lo trabajadores de salud, este contexto no es distinto, ya que la presencia del riesgo psicosocial puede ser concurrente, sin embargo no siempre no desarrollara el estrés.

## **Perspectiva teórica**

Se sustentan en el Modelo de Demanda de Control. Karasek y Theorell, (1990; Johnson y Johansson, 1991), en la cual señala que gran parte de la etiología del estrés se centran en dos características inherentes al medio laboral como son las exigencias psicológicas laborales y el control que se ejerce sobre el mismo.

Al relacionarse a las exigencias, esta involucra el aspecto psicológico que se refleja frente a la magnitud de tareas, y lo que para conseguir cumplir con ella concierne (tiempo, dificultades y la carga mental). En relación, al manejo de ella, esta involucra el grado de autonomía que el individuo posee sobre las tareas que desempeña, y las habilidades que puede desplegar. Dentro de este modelo teórico, se evidencia que las respuestas derivadas de una tensión psicológica desfavorable son fatiga, cuadros de ansiedad, depresión y patologías físicas; las mismas que se ponen en manifiesta cuando el requerimiento psicológico laboral es elevado, y por otro lado el trabajador presenta un reducido dominio en la toma de decisiones que lo conducen al cumplimiento de las labores, en caso se produjera una perspectiva contraria a la ya detalladamente, es decir si el trabajador posee un dominio alto sobre sus labores, así como de sus habilidades para hacer frente a las exigencias entonces esta facilitaría el aprendizaje, la motivación, así como el desarrollo personal. (INSHT, 2015)

De esta forma, se demuestra que los factores involucrado en el riesgo psicosocial ejercen un impacto en el rendimiento y en la productividad.

Debido a ello, se hace imprescindible vigilar y facilitar un entorno

laboral saludable, que fomente el desarrollo personal, la motivación, y el aprendizaje, características que son esenciales para el crecimiento organizacional. Por otra parte, existen organizaciones donde los requerimientos son mínimos y el dominio deficiente, lo que ocasiona un medio laboral limitado en cuanto a motivación, y lo cual también puede ocasionar que aprendizajes emergidos pueden deteriorarse o perderse motivado por el comportamiento organización influyente.

Centrándonos en el modelo, se evidencia que se adicionan un nuevo componente designado como apoyo social, el cual alude a los potenciales grados de interacción laboral, producidos entre los compañeros y los jefes. Según, Johnson y Hall, aspectos como exposición a altas exigencias, ofrecer un limitado control, así como facilitar una escasa ayuda social, incrementa el riesgo a incrementar la morbimortalidad causada por alguna patología cardiovascular, en comparación con aquellos individuos que poseen labores de mínimas exigencias, un alto control y una firme ayuda social.

### **CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.**

La Organización Internacional del Trabajo (2016), puntualizo que los riesgos laborales, con consecuencias derivadas, producto de la interacción dada entre las relaciones humanas y la organización del trabajo. Dada esta definición, se puede identificar la amplitud y complejidad de algunos de los factores de riesgo psicosociales predisponentes, los mismos que pueden ocasionar un impacto sobre los derechos esenciales estrechamente relacionados con el acoso, discriminación, hostigamiento y agresiones.

Por otro lado, algunos estudios recientes realizados referente al

tema, señalan que la participación organizacional directa de los colaboradores permite mejorar el ambiente psicosocial, así como las condiciones de trabajo (Janetzke y Ertel, 2017). Así mismo, se señala que las prácticas de valoraciones de riesgos psicosociales en el interior de las empresas, se desarrollan en mayor proporción, en múltiples tareas al mismo tiempo (41,2% al 45,3%), en relación a las exigencias emocionales (58,6% al 64%).

Pese a este incremento, parece existir una cantidad relativamente baja sobre estudios que abordan estos riesgos emergentes cuya etiología es psicosocial, sobre todo en España como en el ámbito internacional. Si bien algunos de estos estudios recientes, han permitido establecer que la participación organizacional y directa de los colaboradores permite mejorar el entorno psicosocial así como las condiciones de trabajo (Janetzke y Ertel, 2017), por otro lado cabe señalar que también se han podido identificar que las prácticas de valoraciones de riesgos psicosociales en el interior de las empresas se desarrollan en mayor proporción, en firmas de dimensiones superiores, en las que suceden más constantemente las inspecciones en los centros laborales, y que generalmente cuentan con especialistas en psicología (Beck y Lenhardt, 2019). No obstante, aún queda pendiente determinar el impacto y los límites originados por los riesgos psicosociales.

En relación, Walters (2011) indica que existe un potencial impacto positivo derivado de la acción sindical, aunque requiere de investigaciones suplementarias las cuales permitan ahondar esta línea de investigación.

Respecto al impacto de los riesgos sobre la salud de los colaboradores, podemos indicar que existen investigaciones acreditadas por medio de los modelos teóricos de 336 RIO, N°

24, 2020 337 Raúl Payá, Alejandro Pizzi firmas de mayor tamaño, en las que suceden más constantemente las inspecciones en sus centros laborales, y que cuentan generalmente con especialistas en psicología (Beck y Lenhardt, 2019).

### **3.3. Identificación de variables**

#### **Variable independiente:**

Estrés Laboral

#### **Dimensiones:**

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

#### **Variable Dependiente:**

Riesgos Psicosocial

#### **Dimensiones:**

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo
- Desarrollo de habilidades
- Apoyo social de empresas
- Calidad de liderazgo
  
- Compensaciones.

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGIA**

#### **4.1 Tipo y Nivel de Investigación**

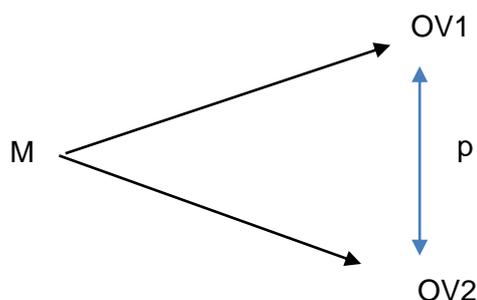
**Básica:** Este tipo de investigación se caracteriza por responder a aspectos teóricos, sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios. Hernández, R. y Mendoza, C (2018).

**Descriptivo Correlacional**, son la base de la investigación correlacional que proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan comprensión del problema, siendo más concluyentes. Hernández, R. y Mendoza, C (2018).

#### 4.2 Diseño de investigación

Hernández, R. y Mendoza, C (2018), en el presente estudio el diseño es el no experimental con corte transversal, ya que se sostiene que la recolección de datos se lleva a cabo en un solo momento sin manipulación de las variables.

Esquemáticamente podemos visualizarlo de la siguiente manera:



**Dónde:**  
**M**= Muestra  
**O**= Observación  
**V1** = Estrés laboral  
**V2** = Riesgos psicosociales  
**p** = relación

#### 4.3 Operacionalización de Variables:

**Tabla N° 1**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Estrés laboral.	El estrés laboral puede ser definido el conjunto de acontecimientos que una persona pasa desde	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones	El agotamiento emocional	Valoración de la vivencia	1 En ninguna ocasión 2 Raramente 3 Alginas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
			La despersonalidad y	Actitudes frialdad y	1 En ninguna ocasión

	su ambiente de trabajo como amenazado para alcanzar su equilibrio en su salud física o mental (França y Rodrigues, 2005).	desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción con las condiciones laborales, desmotivación por factores exógenos, etc.	Realización	distanciamiento	2 Raramente 3 Alginas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
			Realización personal	Sentimientos de auto eficiencia y realización personal	1 En ninguna ocasión 2 Raramente 3 Alginas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
<b>Riesgo psicoso cial</b>			Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Solo alguna vez 5. Nunca
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Solo alguna vez 5. Nunca
			Apoyo social en las empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidadde liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Solo alguna vez 5. Nunca
			Compensaciones	Inseguridad Estima	1. Siempre 2. Muchas veces

- 
- 3. Algunas veces
  - 4. Solo alguna vez
  - 5. Nunca
- 

Fuente: Elaboración Propia

#### **4.4 Hipótesis general y específico**

##### **4.4.1.- Hipótesis General:**

Existe relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

##### **4.4.2.- Hipótesis Específicas:**

Ha Existe relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

Hb Existe relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

Hc Existe relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

#### **4.5.- Población - Muestra**

##### **4.5.1 Población:**

Usuarios que acuden al área de salud ocupacional en la Clínica Las Américas Pisco ,2020

##### **➤ Criterios de inclusión:**

- Usuarios > 18 años
- Usuarios de ambos géneros.
- Usuarios continuos.

➤ **Criterios de exclusión:**

- Usuarios < 18 años
- Usuarios nuevos.

**4.5.2 Muestra:**

El tipo de muestra corresponde al tipo No Probabilístico, la misma que se aplicara tomando en cuenta el muestreo por conveniencia. La muestra estará constituida por 100 usuarios con evaluación periódica de las empresas que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

**4.6 Técnicas e Instrumentos: Validación y Confiabilidad**

**4.6.1 Técnica:**

La técnica a emplear es la encuesta que está destinada a recopilar información, ya que el investigador combina en función a lo que se propone realizar. Hernández, R; Mendoza, C (2018)

**4.6.2 Instrumento:**

Un Cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Hernández, R; Mendoza, C (2018)

**Cuestionario Maslach Burnout Inventory**

Es el instrumento más utilizado en el mundo debido a su alta consistencia interna y fiabilidad, está conformado por 21 preguntas, considerando 9 preguntas para el ítem de cansancio emocional, 5 preguntas sobre despersonalización, 7 preguntas sobre realización personal. El mismo que tiene de fiabilidad.

**Tabla Nº 2 Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
,649	51

a. El valor es positivo debido a una covarianza promedio positiva entre elementos.

### **Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)**

Cuyo Autor es el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI), adaptado en el Perú por: Marybel Mollo Flores (Universidad San Marcos). Siendo su Validez y confiabilidad contrastadas internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia.

**Tabla Nº 3 Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
,650	51

a. El valor es positivo debido a una covarianza promedio positiva entre elementos.

#### **4.7 Recolección de datos**

Para poder realizar la presente investigación, se emplearon dos instrumentos. En el caso de, Estrés Laboral se solicitó, y se nos brindó información para poder utilizar los resultados de los Exámenes en el Área de Salud Ocupacional, aplicado en el

presente año a los usuarios periódicos del área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco , en la cual se obtiene 100 exámenes de los colaboradores.

Con relación al Cuestionario de COPSOQ, se aplicó a los 100 usuarios, a fin de poder extraer la información con relación a los riesgos psicosociales.

#### **4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Los datos recolectados serán ingresados a una hoja de cálculo en MS – Excel 2013 para ser procesados a través del paquete estadístico SPSS. Se realizará el análisis univariado de conocimientos, actitudes y prácticas expresado mediante una distribución de frecuencias y porcentajes (%).

El estudio a realizarse está avalado por principios éticos al momento de extraer la información a los encuestados, los mismos que se han ejecutado previo consentimiento de los involucrados, por lo que se requerido su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo instrumento de medición, siendo en esta oportunidad que todos los involucrados apoyaron en la

recolección de la información.

Es así, que el presente estudio, reserva la identidad de los sujetos encuestados; evidenciando el respeto hacia ellos. Dichos instrumentos han sido tomados y representados en la base de datos de forma objetivo, sin alteración de la información, siendo una pieza clave en la determinación de los resultados que se expondrán en el presente estudio.

Para ello, emplearemos medidas de tendencia central, así como

histogramas que responden a la naturaleza de la investigación, con el propósito de clarificar mejorar los resultados obtenidos, así como la aplicación de la prueba de contrastación de hipótesis.

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. Presentación de Resultados**

De los resultados obtenidos en las Pruebas de Correlación tenemos:

#### **Prueba de Hipótesis**

**Tabla N°4:**

#### **Correlación entre Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales**

<b>Correlaciones</b>	
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>

ESTRÉS LABORAL	Correlación de Spearman	1	,214*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	100	100
RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Spearman	,214*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	100	100

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De la Prueba Estadística de Rho de Spearman, referido al Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales, se obtuvo que la Correlación de Spearman fue 0.214, por lo que se evidencia una correlación positiva muy débil, aceptándose la hipótesis de investigación general, es decir si Existe relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020.

**Tabla N°5:**  
**Correlación entre Agotamiento Emocional y Riesgos Psicosociales**

		<b>Correlaciones</b>	
		AGOTAMIENTO O EMOCIONAL	RIESGOS PSICOSOCIALES
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Correlación de Spearman	1	,345
	Sig. (bilateral)		,025

	N	100	100
RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Spearman	.345	1
	Sig. (bilateral)	.025	
	N	100	100

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De la Prueba Estadística de Rho de Spearman, referido al Agotamiento Emocional y los Riesgos Psicosociales, se obtuvo que la Correlación de Spéarman fue 0.345, por lo que se evidencia una correlación positiva débil, aceptándose la hipótesis de investigación específica 1, es decir si Existe relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

**Tabla N°6:**  
**Correlación entre Despersonalización y Riesgos Psicosociales**

		<b>Correlaciones</b>	
		DESPERSONALIZACION	RIESGOS PSICOSOCIALES
DESPERSONALIZACION	Correlación de Spearman	1	.015
N	Sig. (bilateral)		.025

	N	100	100
RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Spearman	,015	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	100	100

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De la Prueba Estadística de Rho de Spearman, referido a la Despersonalización y los Riesgos Psicosociales, se obtuvo que la Correlación de Spéarman fue - 0.015, por lo que se evidencia una correlación negativa muy débil, aceptándose la hipótesis de investigación específica 2, es decir si Existe relación entre la Despersonalización y los riesgos psicosociales en los usuarios en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

**Tabla N°7:  
Correlación entre Realización Personal y Riesgos Psicosociales**

		REALIZACION PERSONAL	RIESGOS PSICOSOCIALES
REALIZACION PERSONAL	Correlación de Spearman	1	,059
	Sig. (bilateral)		,025
	N	100	100
RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Spearman	,059	1

PSICOSOCIALES	Sig. (bilateral)	,025	
	N	100	100

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De la Prueba Estadística de Rho de Spearman, referido a la Despersonalización y los Riesgos Psicosociales, se obtuvo que la Correlación de Spéarman fue - 0.059 por lo que se evidencia una correlación negativa media, aceptándose la hipótesis de investigación específica 2, es decir si Existe relación entre la Realización Personal y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020

## 5.2. Interpretación de los resultados

Luego de recoger información y procesar tenemos que:

**Tabla N°8:**

## Agotamiento Emocional

		AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MEDIO	100	100,0	100,0	100,0

3 Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

### Gráfico N°1

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25



De los 100 usuarios encuestados respecto a la Dimensión Agotamiento Emocional, se obtuvo que 100 (100%) señalaron que es medio.

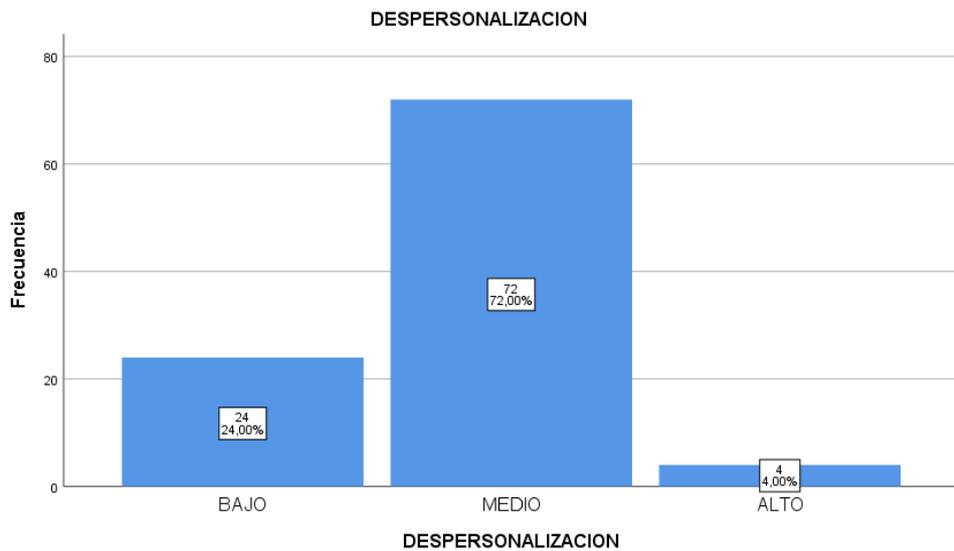
**Tabla N°9:**

## Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	24,0	24,0	24,0
	MEDIO	72	72,0	72,0	96,0
	ALTO	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

### Gráfico N°2



Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De los 100 usuarios encuestados respecto a la Dimensión Despersonalización, se obtuvo que 24 (24%) expresaron que es bajo, 72 (72%) manifestaron que es medio y 4 (4%) señalaron que es alto.

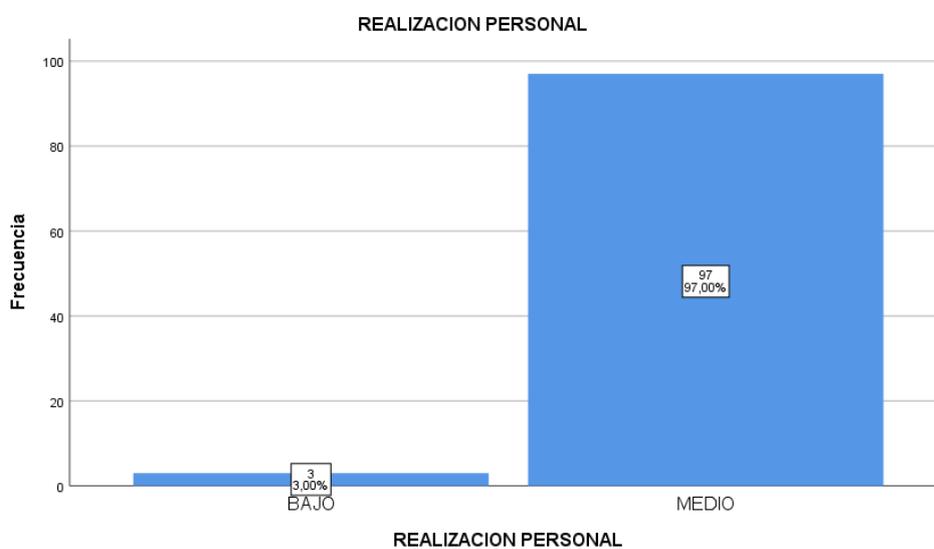
### Tabla N°10:

## Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	3,0	3,0	3,0
	MEDIO	97	97,0	97,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

### Gráfico N°3



Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De los 100 usuarios encuestados respecto a la Dimensión Realización Personal, se obtuvo que 3 (3%) indicaron que es bajo y el 97 (97%) manifestaron que es medio.

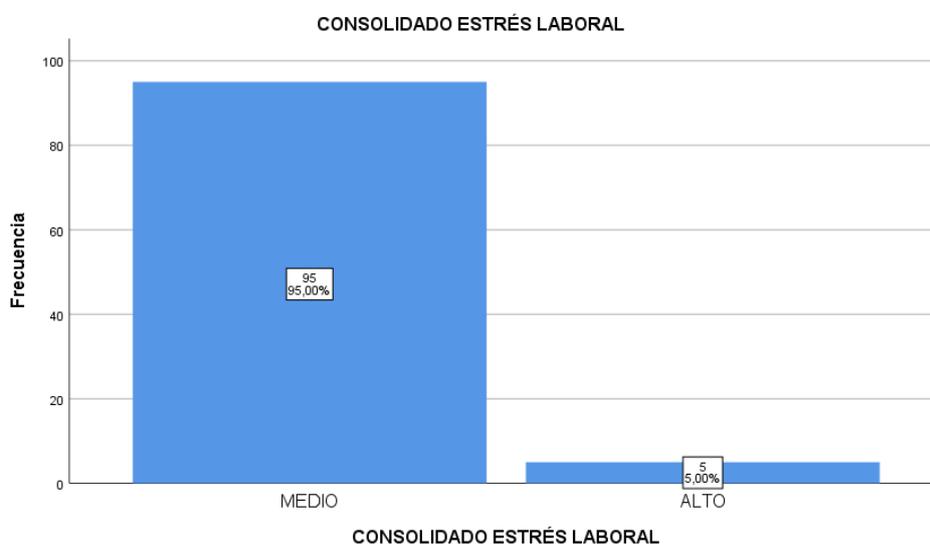
### Tabla N°11:

## Consolidado Estrés Laboral

CONSOLIDADO ESTRÉS LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	95	95,0	95,0	95,0
	ALTO	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

### Gráfico N°4



Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De los 100 usuarios encuestados respecto a la Variable Estrés Laboral, se obtuvo que 95 (95%) manifestaron que es medio, mientras que 5 (5%) refirieron que es alto.

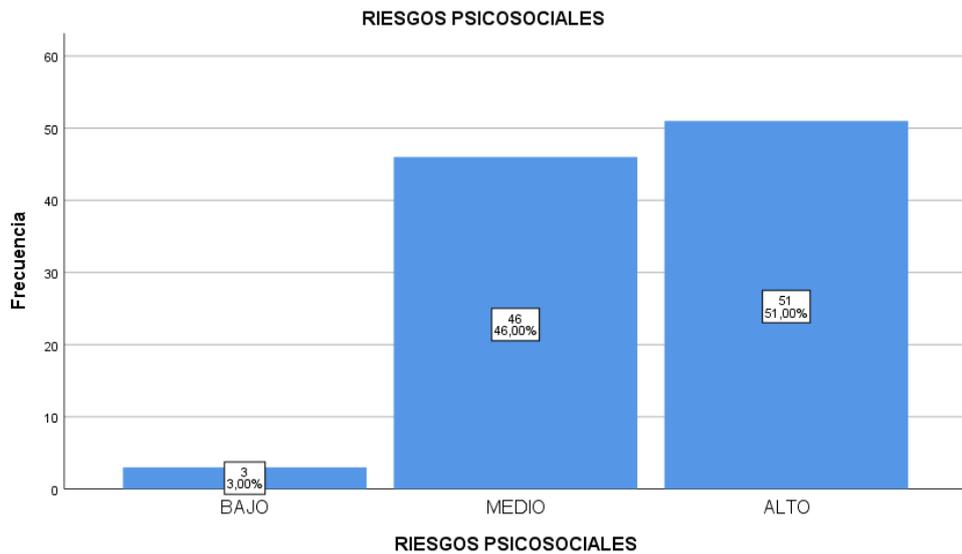
### Tabla N°12:

## Riesgos Psicosociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	3,0	3,0	3,0
	MEDIO	46	46,0	46,0	49,0
	ALTO	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

### Gráfico N°5



Fuente: Paquete Estadístico SPSS V.25

De los 100 usuarios encuestados respecto a la Variable Riesgos Psicosociales, se obtuvo que 3 (3%) señalaron que es bajo, 46 (46%) manifestaron que es medio y 51 (51%) expresaron que es alto.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### **6.1. Análisis de los resultados**

Con respecto al planteamiento del problema general en concordancia con el objetivo e hipótesis general, se afirma que, si existe relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020, el mismo que se refleja en la contrastación de hipótesis y en las tablas de las dimensiones planteadas.

Del planteamiento del problema específico 1 en concordancia con el objetivo e hipótesis específica 1, se afirma que si existe relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020; el mismo que se refleja en la contratación de hipótesis y en las tablas de las dimensiones planteadas.

Con respecto al planteamiento del problema específico 2 en concordancia con el objetivo e hipótesis específica 2, se afirma que, si existe relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020, el mismo que se refleja en la contratación de hipótesis y en las tablas de las dimensiones planteadas.

Del planteamiento del problema específico 3 en concordancia con el objetivo e hipótesis específica 3, se afirma que si existe relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en los usuarios que acuden al área de salud ocupacional de la Clínica Las Américas Pisco, 2020, el mismo que se refleja en la contratación de hipótesis y en las tablas de las dimensiones planteadas.

### **6.2. Comparación resultados con antecedentes**

Con relación al Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzo un nivel de significancia de (0.032), con una Correlación de Spéarman correspondiente a 0.214, por lo que se evidencia una correlación positiva muy débil. Con respecto a la Variable Riesgos Psicosociales se tuvo como resultado que 3 (3%) señalaron que es bajo, 46 (46%) manifestaron que es medio y 51 (51%) expresaron que es alto, situación que asimila al estudio de Gómez, et. al (2017) quienes concluyeron que la prevalencia de nivel más alto de riesgo fue según el siguiente orden, por exceso de carga laboral (76%), por alta exigencia de esfuerzo mental (75%), poco control sobre el trabajo (57%). Otro de los resultados resaltantes de esta investigación fue que los trabajadores se ven expuestos a extensas jornadas laborales, escaso tiempo de descanso, cansancio, falta de sueño durante las jornadas nocturnas, limitada interacción con su familia, así como el contacto periódico a situaciones de sumo sufrimiento y dolor.

Con relación a Agotamiento Emocional y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzo un nivel de significancia de (0.025), con una Correlación de Spéarman correspondiente a 0.345, por lo que se evidencia una correlación positiva débil. Con respecto a la dimensión Agotamiento Emocional, se obtuvo que 100 (100%) señalaron que es medio, situación parecida al estudio de Fernández (2016), quien concluye que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral ( $p=0.000 < 0.05$ ) del profesional de enfermería de neonatología del hospital nacional Arzobispo Loayza 2015, siendo esta de tipo inversa y alta ( $r=-0.778$ ), es decir que a mayor estrés laboral, entonces menor desempeño laboral.

Con relación a Despersonalización y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzó un nivel de significancia de (0.025), con una Correlación de Spéarman correspondiente a - 0.015, por lo que se evidencia una correlación negativa muy débil, con respecto a la dimensión Despersonalización se obtuvieron los siguientes resultados, 24 (24%) expresaron que es bajo, 72 (72%) manifestaron que es medio y 4 (4%) señalaron que es alto, mientras que en la investigación de Cassano Facho, M (2018) concluye que existe una correlación directa y positiva entre las variables de Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, según los resultados estadísticos se obtuvo una correlación de 0.336, además se halló una correlación directa y débil en referencia a la dimensión de despersonalización (Síndrome de Burnout) y el Estrés Laboral, encontrándose una correlación de 0.359 y un nivel bajo de 100% de Burnout en referencia a dicha dimensión, de otro lado; con relación a la dimensión falta de realización (Síndrome de Burnout) y Estrés Laboral se conseguir obtener una correlación de 0.59 y el nivel de significación fue de 0.625, así como una nivel bajo de 100% en referencia al Síndrome de Burnout.

Con relación a Realización Personal y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzó un nivel de significancia de (0.025), con una Correlación de Spéarman correspondiente a - 0.059, por lo que se evidencia una correlación negativa media, con respecto a la dimensión Realización Personal se obtuvo que 3 (3%) indicaron que es bajo y el 97 (97%) manifestaron que es medio, en similar dirección la investigación de Bustillo, et al. (2015), quienes concluyen que los riesgos psicosociales que más impacto generan en las enfermeras, son aquellos referidos a la gestión personal (98%), así como los referidos al contenido de la tarea (75%). Estos resultados reflejaron que las afectaciones en las enfermeras son producidas principalmente por las

características propias de la estructura organizacional, así como de los procesos en los que laboran y de las tareas que configuran estos procesos.

## **CONCLUSIONES**

1. Con relación a Estrés laboral y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzo un nivel de significancia (0.032), siendo menor a 0.05, por lo que se refleja una correlación positiva muy débil, por ende se evidencia que con respecto a la Variable Estrés Laboral 95 usuarios (95%) se encuentran en el nivel medio, mientras que 5 usuarios (5%) evidencian un nivel alto, y con respecto a la Riesgos Psicosociales, obtenemos los siguientes resultados, 3 usuarios (3%) manifiestan encontrarse en el nivel bajo, 46 usuarios (46%) evidencian estar en el nivel medio y 51 usuarios (51%) manifiestan encontrarse en el nivel alto.
2. Con relación a Agotamiento Emocional y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzo un nivel de significancia (0.025) siendo menor a 0.05, por lo que evidencia una correlación positiva débil, es así que con respecto a la dimensión Agotamiento Emocional, se obtuvo que 100 usuarios (100%) evidencian estar en el nivel medio, y lo que respecta a la variable Riesgos Psicosociales, se obtuvo que 3 usuarios (3%) se encuentran en el nivel bajo, 46 usuarios (46%) manifestaron ubicarse en el nivel medio y 51 usuarios (51%) expresaron encontrarse en el nivel alto.
3. Con relación a Despersonalización y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman alcanzo un nivel de significancia (0.025) siendo menor a 0.05, por lo que se deduce una correlación negativa muy débil. Con respecto a la dimensión Despersonalización, se obtuvo que 24 usuarios (24%) expresaron ubicarse en el nivel bajo, 72 usuarios (72%) manifestaron encontrarse en el nivel medio y 4 usuarios (4%) evidencian encontrarse en el nivel alto, mientras que en la variable Riesgos Psicosociales, se obtuvieron los siguientes resultados, 3 usuarios (3%) señalaron ubicarse en el nivel bajo, 46 usuarios (46%) manifestaron encontrarse en el nivel medio y 51 usuarios (51%) evidencian encontrarse en el nivel alto.

4. Con relación a Realización Personal y Riesgos Psicosociales, se obtuvo que el Rho de Spearman, alcanzó un nivel de significancia bilateral (0.025) es menor a 0.05, en la cual se evidencia una correlación negativa media, por lo que, en la dimensión Realización Personal, se obtuvo que 3 usuarios (3%) evidencian encontrarse en el nivel bajo y 97 usuarios (97%) manifestaron ubicarse en el nivel medio, con respecto a la variable Riesgos Psicosociales, se obtuvo que 3 usuarios (3%) se ubican en el nivel bajo, 46 usuarios (46%) manifestaron encontrarse en el nivel medio y 51 usuarios (51%) expresaron estar en un nivel alto.

## **RECOMENDACIONES**

1. Fomentar el desarrollo de campañas de prevención en colaboración

con las empresas, orientadas a disminuir el estrés laboral y los riesgos psicosociales que esta pueda ocasionar, evitando generar un impacto negativo en la salud física, emocional y social de los colaboradores. Por otro lado, es importante mencionar que se puede brindar opciones para la mejora de la organización del trabajo, adoptando medidas que flexibilicen las actividades laborales: teletrabajo, pluralización y rotación de puestos laborales, estas medidas serán tomadas en cuenta dependiendo de los requerimientos de cada organización.

2. Fomentar la participación de los colaboradores a la mejora de un entorno de trabajo saludable: mejorando el clima laboral, fortaleciendo el apoyo entre colaboradores, evitando sobrecargas de trabajo, promoviendo actividades deportivas, recreativas y brindando una alimentación sana.
3. Impulsar talleres de manejo de estrés laboral, brindar soporte y seguimiento psicológico periódico a los colaboradores que lo requieran, dando especial énfasis a la evaluación y detección oportuna de los signos o síntomas relacionados a estrés laboral.
4. Promover e impulsar el desarrollo personal de los colaboradores, brindando capacitaciones o cursos relacionados a sus puestos laborales, reconocimientos, incentivos salariales o premios por desempeño.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aldrete, R. M. G, González, B. R, Navarro, M. C, León, C.S.G, Pérez,

A.J (2017) Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Rev Salud Publica Nutr 2016; 15 (3). Disponible en <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=71150>

Avante, R. (2017). *Reforma laboral*. México, D.F, Mexico: FCE - Fondo de Cultura Económica. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/37802?page=16>.

Beck, D. y Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany". International Archives of Occupational and Environmental Health, 92, 435-451.

Benavides FG, Ruiz-Fores N, Delclos J, et al. (2013) Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral en España. ~ Gac Sanit. 2013;27:248–53.

Bustillo Guzmán, M, Rojas Meriño, J, Sánchez Camacho, A., Sanchez Puello, L., Montalvo Prieto, A., Rojas Lopez, M (2015) Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Vol. 12 Núm. 1 (2015), Artículo de Investigación Científica y Tecnológica. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396>

Cacpata Calle, W., Acurio Hidalgo, G. F., & Paredes Navarrete, W. (2020). Estudio De Los Criterios Del Estrés Laboral Utilizando Mapas Cognitivos. Investigación Operacional, 41(5), 689–698

Carrasco (2015) *Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2014. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote (Tesis para el grado de Magister en Ciencias de la Enfermería)*. Disponible en <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/358>

Cassano Facho, M (2018) Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de salud de un Policlínico de Lima, 2018, Tesis para optar grado académico de Magister en Gestión de Servicios de la

Salud, Universidad Cesar Vallejo. Disponible en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19618/Cassano\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cerda, H. (1991). Los elementos de la Investigación. Bogotá: El Buho
- Conte, J. C., Domínguez, A. I., García Felipe, A. I., Rubio, E., & Pérez Prados, A. (2010). Modelo de regresión de Cox de la pérdida auditiva en trabajadores expuestos a ruido y fluidos de mecanizado o humos metálicos. In Anales del sistema sanitario de Navarra (Vol. 33, No. 1, pp. 11-21). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.
- Cristina K, Gomes da Silva G, Misue L. (2013) Nivel de estrés en enfermeros intensivistas de un municipio de Paraná (Brasil). Revista Investigación y Educación en Enfermería. 2013; 32(1):69-77.
- Diario Perú 21. (2020) El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento [página web de Internet] Lima, Perú: Diario Perú 21; 2009 (Citado 2020 Mayo 10) Disponible en: <http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadoresperuanos-lo-sufri>
- Díaz, V. (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2017 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793717300581?via%3Dihub>
- Dolan, S., García, S. y Díez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. España: Mac Graw Hill.
- Durán, M (2010) Bienestar Psicológico: El Estrés y la Calidad de vida en el contexto laboral. Disponible en <file:///C:/Users/estilos/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>
- Fernández (2016) *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015*. Uniersidad Cesar Vallejo (Tesis para optar el Grado

- de Magister en Gestion de los Servicios de Salud). Dponible en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7102/Fernandez\\_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7102/Fernandez_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández-López J. A., Siegristb, J. , Rödelb, A. y Hernández-Mejía, R. (2003) El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?. *Aten Primaria*. 2003;31:524-6. Disponible en <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-estres-laboral-un-nuevo-13047736>
- Flores Hernández C, Huerta Franco M RI, Hernández J, Páramo DI, Morales I. (2013) Prevalence in workers of leather-fotwea industry and its association with deestrés level. *Cienc Trab*. [Internet]. 2013; 15(47): 67-75.
- Giménez López, J. (2012). Actividad AEC2. Elaboración de ítems. (Trabajo académico inédito para la asignatura de Psicometría). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gómez Bustamante, E. M., Rodríguez Méndez, A. S., Ordosgoitia Montero, K. J. , Rojas Lopez, M. C. , Severiche Sierra, C. A. (2017) Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Revista NOVA*. 2017; 15 (27): 77-89. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v15n27/1794-2470-nova-15-27-00077.pdf>
- González Muñoz, E. L., & Gutiérrez Martínez, R. E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- INSHT (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6.ª EWCS – España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: [consulta: 24 de octubre de 2019].
- Janetzke, H. y Ertel, M. (2017). "Psychosocial risk management in

- more and less favourable workplace conditions". *International Journal of Workplace Health Management*, 10 (4), 300-317.
- Johnson, J.V., y Hall, B.M. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. In S. Shumaler, & S. Czajkowski. (Eds.), *Social Support and Cardiovascular Disease*. Nueva York: Baywood.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Loaiza, E., & Peña, A. E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable FACES*, 16(26), 27-45.
- López, V. (2018). *El estrés laboral y la salud del trabajador*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/113362?page=8>.
- Luceño-Moreno, L., Gruia Anghel A., Martín-García J. (2020) Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Ansiedad y Estrés* Available online 24 April 2020
- Mejía, Ch et al. (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2019; 28: 204—211. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Osorio, J. y Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 5.
- OIT (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Redolar, D. (2015). *El estrés*. Barcelona, Spain: Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/57717?page=20>.
- Sanchez Vera, K. M.; Loli Ponce, R. A.; Sandoval Vegas, M. H. (2015) Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS) *Rev enferm Herediana*. 2015;8(2):3-10. Disponible en

[https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia\\_estres\\_laboral.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf)

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención.

Prensas de la Universidad de Zaragoza.

<https://elibro.net/es/ereader/utiec/113362?page=6>.

Walters, D. (2011). "Worker representation and psycho-social risks: a problematic relationship?" *Safety Science*, 49 (4), 599-606.

Disponible en

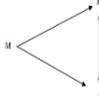
[https://www.researchgate.net/publication/251615106\\_Worker\\_re](https://www.researchgate.net/publication/251615106_Worker_representation_and_psycho-)

[presentation\\_and\\_psycho-social\\_risks\\_A\\_problematic\\_relationship](https://www.researchgate.net/publication/251615106_Worker_representation_and_psycho-social_risks_A_problematic_relationship)

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
--------	-------------------------	-----------	--------------------------	----------------------------	-------------	-------------------------------	-------------

<p><b>ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS USUARIOS QUE ACUDEN A LA CLINICA LAS AMERICAS, PISCO 2020</b></p>	<p><b>P.G</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica ocupacional en la Clínica Las Américas Pisco, 2020?</p> <p><b>P.E</b> a. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica</p>	<p><b>O.G</b> Determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica ocupacional en la Clínica Las Américas Pisco, 2020</p> <p><b>O.E</b> a. Describir la relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020.</p> <p>b. Describir la relación entre la despersonalización y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica</p>	<p><b>HG</b> Existe relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica ocupacional en la Clínica Las Américas Pisco, 2020.</p> <p>HE Existe relación entre el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en el personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020.</p> <p><b>Existe relación entre</b> la despersonalización y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020</p> <p>Existe relación entre la</p>	<p><b>VI</b> Estrés laboral</p> <p>Dimensión de agotamiento emocional</p> <p>Dimensión de despersonalización</p> <p>Dimensión de realización personal</p> <p><b>VD</b> Riesgos psicosociales</p> <p>Dimensión exigencia psicológica</p> <p>Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p> <p>Dimensión de compensaciones</p>	<p><b>Tipo:</b> Pura</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p>Esquemáticamente podemos visualizarlo de la siguiente manera</p>  <p>a:Donde : M= Muestra V1 = Estrés laboral V2 = Riesgos psicosociales r = Relación</p>	<p>La población fue dirigida a los 100 pacientes</p> <p>Muestra tomada a 100 usuarios.</p> <p>La muestra es de tipo probabilístico</p>	<p>Encuesta : Cuestionario</p> <p>V1: Maslach Bournot Inventory</p> <p>V2: cuestionario o Psicosocial de Copenhague</p>
---	---	--	--	---	--	--	---

	<p>salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020?</p>	<p>salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020</p> <p>c. Describir la relación entre la realización personal y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020.</p>	<p>despersonalización realización personal y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal que acude a evaluación periódica salud ocupacional a la Clínica Las Américas Pisco, 2020</p>				
--	---	---	--	--	--	--	--

## Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
-----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	---------

Estrés laboral.	El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional para su salud física o mental (França y Rodrigues, 2005).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones de desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción con las condiciones laborales, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demerito profesional.	El agotamiento emocional	Valoración de la vivencia	1 En ninguna ocasión 2 Raramente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
			La despersonalización	Actitudes frialdad y distanciamiento	1 En ninguna ocasión 2 Raramente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
			Baja realización personal	Sentimientos de auto eficiencia y realización personal	1 En ninguna ocasión 2 Raramente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 En la mayoría de las ocasiones
<b>Factores de riesgo psicológico</b>			Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Solo alguna vez 5. Nunca
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Solo alguna vez 5. Nunca

Apoyo social en las empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	1. Siempre	
	Claridad de rol	2. Muchas veces	
	Conflicto de rol	3. Algunas veces	
	Calidadde liderazgo	4. Solo alguna vez	
	Refuerzo	5. Nunca	
	Apoyo social		
	Posibilidades de relación social		
	Sentimiento de grupo		
	Compensaciones	Inseguridad	1. Siempre
		Estima	2. Muchas veces
		3. Algunas veces	
		4. Solo alguna vez	
		5. Nunca	

### Anexo N° 3: Instrumentos de medición

Estrés Laboral  
COPSOQ

**APARTADO 1 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4	¿Te cuesta olvidar tus problemas del trabajo?					
5	¿Tu trabajo en general, es desgastador emocionalmente?					
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

**APARTADO 2 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10	¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
11	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15	¿Tienen sentido tus tareas?					
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

**APARTADO 3 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	En estos momentos, ¿Estas preocupado/a ...					

17	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin empleo?					
18	por si te cambiaran de tareas contra tu voluntad?					
19	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, hora de entrada y de salida) contra tu voluntad?					
20	por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen enm bonos, etc)					

**APARTADO 4 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22	¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?					
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tus trabajos?					
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras?					
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediato superior?					
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28	En tu trabajo ¿Sientes que formas parte de un grupo?					
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con sus trabajadores y trabajadoras?					

**APARTADO 5 DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACION:**

31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces Tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.	4
		Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.	3
		Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares o domésticas.	2
		Solo hago las tareas puntuales.	1
		No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.	0

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

En estos momentos, ¿Estas preocupado/a ...		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se queda sin hacer empleo?					
33	Cuándo estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

**APARTADO 6 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
37	En mi trabajo me tratan injustamente.					
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que eh realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

### TEST DE ESTRÉS LABORAL (CUESTIONARIO BREVE DE BURNOUT)

**NOMBRES Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**AREA:**

**PUESTO DE TRABAJO:**

Por favor, conteste a las siguientes preguntas, rodeando con un círculo la opción deseada:

1. En general estoy más bien harto de mi trabajo.
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
  
2. Me siento más identificado con mi trabajo
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
  
3. El usuario de mi trabajo tiene frecuentemente exigencias excesivas y comportamiento irritantes.
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
  
4. Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
  
5. Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales.
  1. Totalmente en desacuerdo.
  2. En desacuerdo.
  3. Indeciso.
  4. De acuerdo.
  5. Totalmente de acuerdo.
  
6. Mi trabajo actual carece de interés.
  1. Totalmente en desacuerdo.
  2. En desacuerdo.
  3. Indeciso.
  4. De acuerdo.
  5. Totalmente de acuerdo.

7. Cuando estoy en mi trabajo, me siento de mal humor.
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
8. Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.
  1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
9. Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí.
  1. Nunca.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. Siempre.
10. Dada la responsabilidad que tengo reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ella.
  1. Totalmente en desacuerdo.
  2. En desacuerdo.
  3. Indeciso.
  4. De acuerdo.
  5. Totalmente de acuerdo.
11. Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas.
  1. Totalmente en desacuerdo.
  2. En desacuerdo.
  3. Indeciso.
  4. De acuerdo.
  5. Totalmente de acuerdo.
12. Mientras por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.
  1. Totalmente en desacuerdo.
  2. En desacuerdo.
  3. Indeciso.
  4. De acuerdo.
  5. Totalmente de acuerdo.
13. ¿Considera Usted, el trabajo que se realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.)?

1. Nada.
  2. Muy poco.
  3. Algo.
  4. Bastante.
  5. Mucho.
14. Mi trabajo es repetitivo.
1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
15. Estoy quemado en mi trabajo.
1. Nada.
  2. Muy poco.
  3. Algo.
  4. Bastante.
  5. Mucho.
16. Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo.
1. Nada.
  2. Muy poco.
  3. Algo.
  4. Bastante.
  5. Mucho.
17. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales.
1. Nada.
  2. Muy poco.
  3. Algo.
  4. Bastante.
  5. Mucho.
18. Procuero despersonalización las relaciones con los usuarios de mi trabajo.
1. Nunca.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. Siempre.
19. El trabajo que hago dista de ser el que yo habría querido.
1. Nada.
  2. Muy poco.
  3. Algo.
  4. Bastante.

5. Mucho.
20. Mi trabajo me resulta muy aburrido.
1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. En la mayoría de ocasiones.
21. Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.
1. En ninguna ocasión.
  2. Raramente.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.

#### **Anexo N° 4: Base de datos**

AMIGA MARIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 70 de 70 variables

	@1EIngenier... @1EIngenier... @1EIngenier...	@2Mesientod... @2Mesientod... @2Mesientod...	@3Lousuario... @3Lousuario... @3Lousuario...	@4Misupervis... @4Misupervis... @4Misupervis...	@5Mitrabajop... @5Mitrabajop... @5Mitrabajop...	@6Mitrabajac... @6Mitrabajac... @6Mitrabajac...	@7Cuandosto... @7Cuandosto... @7Cuandosto...	@8Loscompañ... @8Loscompañ... @8Loscompañ...	@9Lasrelacio... @9Lasrelacio... @9Lasrelacio...	@10Dadala... @10Dadala... @10Dadala...	@11Las... @11Las... @11Las...
1	Algunas ve...	Frecuentem...	Algunas ve...	Algunas ve...	En ninguna oc...	Algunas ve...	Raramente	Frecuentem...	Algunas ve...	En ninguna oc...	Frecuentem...
2	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Algunas ve...	Algunas ve...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...
3	Raramente	Frecuentem...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuentem...	Raramente	Raramente	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	Frecuentem...
4	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuentem...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...
5	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	Raramente	En ninguna oc...	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	Frecuentem...
6	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	Frecuentem...	Frecuentem...	Frecuentem...
7	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	Frecuentem...	Raramente	Raramente	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Frecuentem...	Raramente	Rar...
8	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Algunas ve...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Frecuentem...	Algunas ve...	Algunas ve...	En la mayoría de...	Frecuentem...	Frecuentem...
9	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Raramente	En la mayoría de...	Frecuentem...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En ninguna oc...
10	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	Raramente	Raramente	Raramente	Raramente	Algunas ve...	Frecuentem...	Raramente	Rar...
11	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En ninguna oc...
12	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Raramente	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...
13	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	Frecuentem...	Raramente	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Rar...
14	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	En ninguna oc...	En la mayoría de...
15	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En ninguna oc...
16	En ninguna oc...	Frecuentem...	Raramente	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Rar...
17	Algunas ve...	Frecuentem...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	Raramente	Raramente	Frecuentem...	En la mayoría de...	Raramente	Rar...
18	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	Raramente	En la mayoría de...	Frecuentem...	En ninguna oc...	En ninguna oc...
19	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En la mayoría de...
20	Frecuentem...	Frecuentem...	Frecuentem...	Algunas ve...	Frecuentem...	Raramente	En ninguna oc...	Frecuentem...	Frecuentem...	En ninguna oc...	Frecuentem...
21	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	Frecuentem...	Raramente	Raramente	Raramente	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	En ninguna oc...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

AMIGA MARIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 70 de 70 variables

	@1EIngenier... @1EIngenier... @1EIngenier...	@2Mesientod... @2Mesientod... @2Mesientod...	@3Lousuario... @3Lousuario... @3Lousuario...	@4Misupervis... @4Misupervis... @4Misupervis...	@5Mitrabajop... @5Mitrabajop... @5Mitrabajop...	@6Mitrabajac... @6Mitrabajac... @6Mitrabajac...	@7Cuandosto... @7Cuandosto... @7Cuandosto...	@8Loscompañ... @8Loscompañ... @8Loscompañ...	@9Lasrelacio... @9Lasrelacio... @9Lasrelacio...	@10Dadala... @10Dadala... @10Dadala...	@11Las... @11Las... @11Las...
85	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Frecuentem...	Raramente	Raramente	En ninguna oc...	Frecuentem...	En la mayoría de...	Raramente	Rar...
86	En ninguna oc...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	Frecuentem...	Frecuentem...	Algunas ve...	Frecuentem...
87	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	En ninguna oc...	Raramente	Frecuentem...	En la mayoría de...	Raramente	Algunas ve...
88	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	En la mayoría de...	Raramente	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Raramente	En ninguna oc...
89	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	Algunas ve...	Raramente	Raramente	Raramente	Frecuentem...	En la mayoría de...	Raramente	Rar...
90	Raramente	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	Raramente	Raramente	En la mayoría de...	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Frecuentem...
91	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	Raramente	En ninguna oc...	Raramente	En ninguna oc...	Frecuentem...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Frecuentem...
92	En ninguna oc...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	Algunas ve...	Raramente	En ninguna oc...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	En la mayoría de...
93	En ninguna oc...	Frecuentem...	Frecuentem...	Algunas ve...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Raramente	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Frecuentem...	En la mayoría de...
94	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	En ninguna oc...	En ninguna oc...	Raramente	En la mayoría de...	En ninguna oc...	Frecuentem...
95	En ninguna oc...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Raramente	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	Algunas ve...	En ninguna oc...	Rar...
96	En ninguna oc...	Frecuentem...	En ninguna oc...	Algunas ve...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En ninguna oc...	Frecuentem...	Algunas ve...	En ninguna oc...	Rar...
97	En ninguna oc...	En la mayoría de...	Raramente	En la mayoría de...	Raramente	En ninguna oc...	En ninguna oc...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Raramente	En ninguna oc...
98	Raramente	Frecuentem...	En ninguna oc...	Frecuentem...	Raramente	Raramente	Algunas ve...	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	Rar...
99	Raramente	En la mayoría de...	Algunas ve...	Frecuentem...	Raramente	Raramente	Raramente	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	Algunas ve...
100	Raramente	En la mayoría de...	Frecuentem...	Frecuentem...	Raramente	En ninguna oc...	Raramente	Frecuentem...	En la mayoría de...	En la mayoría de...	Frecuentem...
101											
102											
103											
104											
105											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

AMIGA MARIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	@1EIngenier...	Número	1	0	1. En general...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	@2Mesientod...	Número	1	0	2. Me siento id...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	@3Lousuario...	Número	1	0	3. Los usuarios...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	@4Misupervis...	Número	1	0	4. Mi supervisor...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	@5Mitrabajop...	Número	1	0	5. Mi trabajo pr...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	@6Mitrabajac...	Número	1	0	6. Mi trabajo ac...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	@7Cuandosto...	Número	1	0	7. Cuando esto...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	@8Loscompañ...	Número	1	0	8. Los compañe...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	@9Lasrela...	Número	1	0	9. Las relacion...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	@10Dadala...	Número	1	0	10. Dada la res...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	@11Lasper...	Número	1	0	11. Las person...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	@12Minter...	Número	1	0	12. Mi interes p...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	@13Consi...	Número	1	0	13. ¿Considera...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	@14Mitrab...	Número	1	0	14. Mi trabajo e...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	@15Estoy...	Número	1	0	15. Estoy que...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	@16Megus...	Número	1	0	16. Me gusta el...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	@17Eltrab...	Número	1	0	17. El trabajo e...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	@18Procuro...	Número	1	0	18. Procuro de...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	@19Eltrab...	Número	1	0	19. El trabajo q...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	@20Mitrab...	Número	1	0	20. Mi trabajo ...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	@21Lospro...	Número	1	0	21. Los proble...	(1, En ning...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	AGOTAMIE...	Número	2	0	AGOTAMENT...	(1, BAJO)...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
23	DESPERS...	Número	2	0	DESPERSO...	(1, BAJO)...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	REALIZACI...	Número	2	0	REALIZACI...	(1, BAJO)...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

## Anexo N° 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABA JOS DEL

