

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**



Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la  
facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial  
Tarapoto, 2017

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Maestro en  
Educación con mención en Investigación y  
Docencia Universitaria

Por  
Jackson Edgardo Perez Carpio

Lima, julio de 2018

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

Perez Carpio, Jackson Edgardo

Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2017. / Jackson Edgardo Pérez Carpio. Asesor: Mg. Danny Lévano Rodríguez. Lima, 2017.

86 hojas: anexos, gráficos, tablas

Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Posgrado, 2018.

Incluye referencias y resumen.

Campo del conocimiento: Educación.

1. Lectura de imágenes.
2. Pensamiento inferencial

*Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes  
de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana  
Unión, filial Tarapoto 2017*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Educación  
con mención en Investigación y Docencia Universitaria

JURADO DE SUSTENTACIÓN

  
Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar  
Presidente

  
Dr. José Edison Turpo Chaparro  
Secretario

  
Mg. Danny Lévano Rodríguez  
Asesor

  
Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban  
Vocal

  
Mg. Esteban Tocto Cano  
Vocal

Lima, 19 de julio de 2018

## ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **JACKSON EDGARDO PEREZ CARPIO**, identificado con DNI N° 41617649, dictaminador y asesor de la UPG Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

**DECLARO:**

Que la tesis titulada: *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto 2017*, constituye la memoria que presenta **JACKSON EDGARDO PEREZ CARPIO**, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Investigación y docencia universitaria., cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los diecinueve días del mes de julio de 2018.



---

**MG. DANNY LÉVANO RODRÍGUEZ**

Asesor

## INDICE

DEDICATORIA .....	x
AGRADECIMIENTOS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS .....	2
<b>1.1 Planteamiento del problema</b> .....	2
<b>1.2 Planteamiento y formulación del problema</b> .....	8
<b>1.2.1 Problema Principal</b> .....	8
<b>1.2.2 Problemas secundarios</b> .....	8
<b>1.3.1 Propósito</b> .....	9
<b>1.4.1 Objetivo general</b> .....	10
<b>1.4.2 Objetivos específicos</b> .....	10
<b>1.5.1 Hipótesis principal</b> .....	11
<b>1.5.2 Hipótesis derivadas</b> .....	11
<b>1.6.1 Variable predictora</b> .....	12
<b>1.6.2 Variable criterio</b> .....	12
CAPÍTULO II.....	16
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
<b>2.1 Antecedentes de investigación</b> .....	16
<b>2.1.1 Antecedentes Nacionales</b> .....	16
<b>2.1.2 Antecedentes Internacionales</b> .....	20
<b>2.2 Marco teórico</b> .....	26
<b>2.2.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo</b> .....	26
<b>2.2.2. Estrés</b> .....	27
<b>2.2.3. Factores que contribuyen al estrés</b> .....	27
<b>2.2.4. Umbral de estrés</b> .....	28
<b>2.2.5. Estrés Laboral</b> .....	28
<b>2.2.6. Factores de riesgo psicosocial</b> .....	29
<b>2.2.7. Exigencias Psicológicas</b> .....	29
<b>2.2.8. Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b> .....	30
<b>2.2.9. Apoyo social y calidad de liderazgo</b> .....	30
<b>2.2.10. Compensaciones</b> .....	30
<b>2.2.11. Doble presencia</b> .....	30

2.2.12.	Cinco grupos de riesgo psicosocial Causa y Efecto .....	31
2.3	Definición de términos .....	33
2.3.1.	Actividades, procesos, operaciones o labores de alto Riesgo: .....	33
2.3.2.	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: .....	33
2.3.3.	Condiciones de salud: .....	33
2.3.4.	Cultura de seguridad o cultura de prevención: .....	33
2.3.5.	Enfermedad profesional u ocupacional: .....	33
2.3.6.	Medidas de prevención: .....	34
2.3.7.	Programa anual de seguridad y salud: .....	34
2.3.8.	Riesgo: .....	34
2.3.9.	Riesgo Laboral: .....	34
2.3.10.	Salud: .....	35
2.3.11.	Salud Ocupacional: .....	35
2.3.12.	Trabajador: .....	35
CAPÍTULO III .....		36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		36
3.1	Tipo de estudio .....	36
3.2	Diseño de investigación .....	36
3.3	Definición de población y muestra .....	36
3.3.1.	Delimitación espacial y temporal .....	36
3.3.2.	Definición de la población .....	36
3.4	Técnica de muestreo .....	37
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
3.6	Instrumentos para la recolección de datos .....	37
3.6.1.	Riesgo Psicosocial .....	37
3.6.2.	Estrés Laboral .....	38
3.7	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos .....	38
3.7.1.	Riesgo Psicosocial .....	39
3.7.2.	Estrés Laboral .....	40
CAPÍTULO IV .....		42
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....		42
4.1	Análisis descriptivo de los datos .....	42
4.1.1.	Resultados del análisis de Riesgo Psicosocial .....	42
4.1.2.	Resultado de Exigencias psicológicas .....	44
4.1.3.	Resultado Trabajo activo y desarrollo de habilidades .....	45
4.1.4.	Resultado de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo .....	46

<b>4.1.5. Resultado de Compensaciones</b> .....	47
<b>4.1.6. Resultado de Doble presencia</b> .....	48
<b>4.2 Resultados del análisis de estrés laboral</b> .....	49
<b>4.3 Análisis descriptivo de los datos Demográficos</b> .....	50
<b>4.4 Discusiones</b> .....	58
<b>CONCLUSIONES</b> .....	62
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	64
<b>REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	68
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	68
Anexo 2. Cuestionario de Riesgo Psicosocial y estrés laboral .....	73
Anexo 3. Validación de los instrumentos .....	74

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables .....	13
Tabla 2. Clasificación de docentes por Escuelas Académicas Profesionales .....	37
Tabla 3. Valores de Alfa de Cronbach global y para cada dimensión .....	39
Tabla 4. Resultado de Riesgo psicosocial.....	42
Tabla 5. Resumen del resultado del Riesgo psicosocial con las cinco dimensiones .....	43
Tabla 6. Resultado de la Dimensión Exigencias Psicológicas.....	44
Tabla 7. Resultado de la Dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades .....	45
Tabla 8. Resultado de la Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.....	46
Tabla 9. Resultado de la Dimensión de Compensaciones .....	47
Tabla 10. Resultado de la Dimensión de Doble Presencia .....	48
Tabla 11. Resultado de la evaluación de estrés laboral de los docentes .....	49
Tabla 12. Información Sociodemográfica.....	50
Tabla 13. Información educativa .....	51
Tabla 14. Prueba de normalidad .....	52
Tabla 15. Relación entre factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral .....	52
Tabla 16. Relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral .....	53
Tabla 17. Relación entre el trabajo activo y el estrés laboral .....	54
Tabla 18. Relación entre apoyo social- calidad de liderazgo y el estrés laboral .....	55
Tabla 19. Relación entre compensaciones y el estrés laboral .....	56
Tabla 20. Relación entre la doble presencia y el estrés laboral .....	57



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Rendimiento de trabajo laboral con respecto al estrés .....	28
Figura 2. Grafico de diseño correlacional.....	36
Figura 3. Resultado de cálculo de puntuación de las Dimensiones de Riesgo Psicosocial ISTAS 21 .....	40
Figura 4. Resultados de estrés Labora Test laboral adaptado del Cuestionario de Problemas psicomaticos.....	41
Figura 5. Resultado de la Evaluación de riesgo psicosocial ISTAS 21 .....	43
Figura 6. Resultados de la Evaluación de Estrés laboral de los docentes Test laboral adaptado del Cuestionario de Problemas psicomaticos.....	49

## **DEDICATORIA**

Este estudio está dedicado a Dios, tengo la seguridad que siempre me apoyó en este trabajo de investigación y en vida, a mi amada esposa Loly y a mis hijos Axel y Adiel, a mis padres por sus buenos consejos; a mis hermanas por el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por su cuidado en toda mi vida, tengo la convicción que todo lo que he logrado es gracias a él.

A mi esposa, Loly Salcedo, gracias por tu comprensión en los momentos difíciles y por el cuidado de mis dos hijos tengo mucha admiración por ella.

A mis dos hijos Axel y Adiel, por la paciencia que han tenido en los días de mis estudios los amo mucho.

A mis padres, Edgardo y Alina, por brindarme amor, respeto por las cosas.

A mis dictaminadores, por los buenos consejos y apoyo en mi investigación.

A mi asesor, Danny Lévano, no sólo ha sido mi asesor, sino lo considero un gran amigo.

## RESUMEN

La investigación se realizó en cumplimiento Ley N° 29783 y D.S. N° 005-2012-TR, Ley y reglamento de seguridad y salud en el trabajo, en el título preliminar menciona que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, el objetivo de la investigación es determinar si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2017. Para esta investigación se ha utilizado el cuestionario de ISTAS 21, este estudio es de tipo teórico y diseño correlacional, de corte transversal; es de tipo no experimental se han obtenidos los siguiente resultados la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), lo que significa que si el riesgo psicosocial se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, con respecto a la dimensión de exigencias psicológicas se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos esto se debe a que es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ), la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p < 0.05$ ), si el trabajo activo y desarrollo de habilidades se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario, la tercera dimensión de apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral es negativa, inversa, pero sin embargo no es significativa ( $r = -0.245$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa si el Apoyo social se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario y la relación entre la compensación y el estrés laboral es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, ambas variables se incrementen o disminuyan sin

embargo por no ser significativa esto no será frecuente la ocurrencia en la muestra analizada y por último la relación entre la doble presencia y el estrés laboral es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la doble presencia se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, de acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente: entregar información de prevención orientado a la salud laboral con el propósito de reducir los riesgos psicosociales, realizar entrenamiento, capacitaciones sobre pausa activa y temas relacionado a la salud laboral de manera constante para mejorar el estrés laboral de los docentes.

**Palabras Claves:** Factores de riesgo Psicosocial, estrés laboral, exigencias psicológicas, compensación, doble presencia.

## ABSTRACT

The investigation was carried out in compliance with Law N ° 29783 and D.S. N ° 005-2012-TR, Occupational Health and Safety Law and Regulation, in the preliminary title mentions that the employer guarantees, in the workplace, the establishment of the means and conditions that protect life, health and The well-being of the workers, the objective of the research is to determine if there is a relationship between the factors of psychosocial risk and work stress in the faculty of engineering and architecture of the Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2017. For this investigation has used the questionnaire of ISTAS 21, this study is of the theoretical type and correlational design, cross-sectional; it is of non-experimental type the following results have been obtained: the relationship between psychosocial risk and work stress is positive, direct and highly significant ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), which means that if the psychosocial risk will increase, the Work stress will also increase, however, the opposite can happen and decrease in both, with respect to the dimension of psychological demands will increase, work stress will also increase, however, the opposite can happen and decrease in both this is because it is positive, direct and highly significant ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ), the dimension active work and skill development and work stress is negative, inverse and highly significant ( $r = -0.409$ ,  $p < 0.05$ ), if work active and skills development will increase, work stress will decrease, however, the opposite may happen, the third dimension of social support in the company - leadership quality and stress labor is negative, inverse, but nevertheless it is not significant ( $r = -0.245$ ,  $p > 0.05$ ), which translates as an inverse relationship if social support will increase, labor stress will decrease, without, However, the opposite can happen and the relationship between compensation and work stress is positive, direct, but not significant ( $r = 0.202$ ,  $p > 0.05$ ), which translates as a direct relationship in the sense that both variables increase or decrease, however, because this is not significant, the occurrence in the sample analyzed will not be frequent and finally the relationship between double presence and work stress is

positive, direct and significant ( $r = 0.304$ ,  $p < 0.05$ ), which translates as a direct relationship in the sense that, if the double presence will increase, the work stress will also increase, however, the opposite can happen and decrease in both, according to the results obtained, the following is recommended: prevention information oriented to occupational health in order to reduce psychosocial risks, carry out training, training on active pause and issues related to occupational health constant way to improve the work stress of teachers.

**Key words:** Psychosocial risk factors, work stress, psychological demands, compensation, double presence.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo de investigación es dar a conocer los resultados del factor de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Union filial Tarapoto, lo cual se detalla a continuación.

En el capítulo I se presenta el problema de investigación donde se presenta la problemática en estudio, se expondrán los objetivos generales y específicos, hipótesis general y específico que sostiene esta investigación.

En el capítulo II se expone los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, también se encontrará toda la información teórica de los factores de Riesgo Psicossocial y el estrés laboral y las dimensiones de estudio como: exigencias psicosociales, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble pesencia.

El capítulo III está referido al nivel, tipo y diseño de la investigación, que corresponde a la categoría correlacional, puesto que se busca determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, se describen, además, las características de los participantes, se exponen las propiedades de los instrumentos utilizados. Finalmente, se describe el procedimiento de recogida de datos y el análisis.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados y discusiones del análisis de datos, es decir, el resultado de las correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, que constituye la hipótesis general del estudio, y se exponen también, las relaciones entre cada una de las dimensiones de estudio con respecto al estrés laboral por último se presentan las conclusiones y recomendaciones producto del análisis de los resultados obtenidos y para finalizar se exponen las referencias y los anexos correspondientes al estudio realizado.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

El Poder Legislativo Congreso de la República Perú (2011), aprobo la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 en el diario el Peruano, el titulo preliminar menciona que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, por tanto cada empresa “Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

De la misma manera el Poder Legislativo Congreso de la República Perú (2011), aprobo la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 en el diario el Peruano “en el artículo 56°, menciona que el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”.

En la misma ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 “en el artículo N° 106° de conformidad con el artículo 56° de la Ley, considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras”.

Estudios realizado por León y Avargues (2007) menciona en su investigación titulada Evaluación del estrés laboral del personal universitario sobre la base de que los riesgos psicosociales son el resultado de la interacción de las características de la organización del trabajo con las necesidades, habilidades y expectativas del trabajador, y asumiendo que éstos pueden afectar de forma negativa a la salud de los trabajadores a través de distintos mecanismos (emocionales, cognoscitivos y de comportamiento) relacionados entre sí, y denominados de forma general y conjunta con el término estrés, se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla, con los siguientes objetivos concretos: 1. Determinar la prevalencia del estrés laboral. 2. Identificar los factores de la organización del trabajo que actúan como determinantes del estrés laboral. 3. Reconocer las variables demográficas y laborales del personal, tanto docente e investigador (PDI) como de administración y servicios (PAS), que influyen en un aumento de su propensión a experimentar estrés laboral. 4. Valorar las consecuencias del estrés laboral. 5. Formular recomendaciones de cara a facilitar la toma de decisiones respecto a la evaluación, prevención y control del estrés laboral en dicha institución de enseñanza.

En el trabajo de investigación realizado por Fernández y Señas (2005), afirma que en la actualidad gran parte del período de nuestras vidas lo pasamos trabajando, si bien es cierto que el trabajo no es una actividad solo para ganar dinero, sino que muy importante de nuestra identidad. El trabajo es muy imprescindible para adaptarse al medio social, cultural y ser aceptado por las personas, tenemos derecho de demostrar las habilidades adquiridas y poder conquistar la libertad personal a través de la independencia económica Fernández y Montalvo, (1998), el salario las relaciones interpersonales, y la seguridad física son, aspectos importantes y tienen mucha influencia en el bienestar de la salud mental y psicológica de las personas, y a la vez encuentran autocompensación y satisfacción así como lo demuestran las

investigaciones sobre las jerarquías motivacionales de Maslow (1970). La satisfacción laboral depende mucho del grado en que un empleador reúne estos tales como buen salario, seguridad en el trabajo, bienestar laboral, buen clima organizacional.

Rabada y Artazcoz (2006), mencionan en su trabajo de investigación titulada “Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi” afirman que las personas que no tienen vínculo de enseñanza no universitaria se atribuye seguidamente trabajadores con privilegios desde una perspectiva de la salud laboral. Sin embargo, la docencia es una profesión dura que exige tratar con personas e implica la adaptación constante a nuevas necesidades en una sociedad cambiante. Los trastornos de salud relacionados con el trabajo en este colectivo abarcan un amplio abanico que va desde problemas clásicos, como los relacionados con el esfuerzo vocal, el dolor de espalda o el estrés.

La docencia es considerada una profesión que tiene mucha exigencia porque se está en contacto directo con personas de diferentes costumbres e implica la adaptación a las nuevas necesidades de la sociedad que cambia de manera constante. Los problemas de la salud están relacionados con el trabajo ya que se genera muchos problemas relacionados a esfuerzo físico, mental, así como: dolor de cabeza, dolor de espalda, estrés, agresiones físicas, verbales, riesgos psicosociales y fisiológicos, esfuerzo vocal, en el lugar donde se desarrolla el trabajo.

Según Cardarelli et al. (2013), mencionan que el protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo afirma que la globalización de los mercados, la tecnología en desarrollo y los trabajos multifuncionales, problemas familiares, desconcentraciones en el trabajo hacen que aumenten el grado de carga mental al que están expuestos, de la misma manera sobre los riesgos físicos, químicos, ergonómicos, psicosocial y biológico. Esto hace que puede tener influencia el comportamiento y en el desempeño de las personas que laboran en

las diferentes empresas, incluso en el hogar que afecta la salud mental con respecto al factor de riesgo psicosocial.

En las organizaciones existe interacción entre las individualidades del trabajador y las condiciones del ambiente de trabajo esto hace que podría presentar problemas de factores psicosociales y salud laboral en el ámbito ocupacional laboral estas situaciones tienen situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de tareas que puede afectar de manera positiva o negativa el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

Cardarelli et al. (2013), afirma que los efectos tienen consecuencia que perjudicarían a consecuencia de la causa de los riesgos psicosociales y pueden potenciarse de forma negativa en los trabajadores y estos pueden ser: efectos sobre la salud física de los trabajadores: a través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce aumento de la presión arterial; palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares; tensión muscular, trastornos músculo esqueléticos; dificultades para dormir; trastornos psicósomáticos; trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, entre otras), entre otros. Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores: depresión; ansiedad; irritabilidad; preocupaciones; tensión psíquica; insatisfacción; desánimo; el proceso de información disminuye en la capacidad de respuesta; burnout; dificultad, las redes de apoyo social establecen relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo, el fumar, consumo de alcohol y drogas lícitas o ilícitas, sedentarismo, entre otras), perjudica las conductas relacionadas con la salud y la falta de participación social.

En las organizaciones existen efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización tales como: licencias médicas, ausentismo laboral, accidentes del trabajo, incremento de la siniestralidad, abusos y violencia laboral, por personal con jornadas extensas

sin productividad o personas físicamente presentes, aumento de costos de producción, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, rotaciones seguidas de personal o por falta de fidelidad con la empresa

La Superintendencia de Seguridad Social “ (SUSESO) a partir de la versión en castellano, denominada ISTAS21, validó el instrumento en Chile con un equipo que lo realizó en España (Moncada et al. 2005), del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Kristensen et al. 2005). El instrumento fue válido y confiable en la version chilena y el cuestionario es conocido como SUSESO/ISTAS21” (Alvarado et al.2012), “el Cuestionario consta de 20 preguntas con cinco dimensiones (o subdimensiones) de riesgo psicosocial que se meniona acontinuación:

- a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).
- b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).
- c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).
- d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).
- e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico)”.

Benavides (2002), afirma que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas

mentales, cardiovasculares u osteomusculares .Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo, las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo.

Segun el Ministerio de salud y proteccion social (2014), en el protocolo de aseguramiento de riesgos laborales menciona que la exposicion a los agentes de riesgo psicosociales evaluados por la encuesta en la ultima hora de trabajo (jornada laboral) tuvieron la percepcion completa que el riesgo psicosocial con las cinco dimensiones viene perjudicanda su salud mental (estrés) y de manera frecuente percibidos por los trabajadores que mencionan que supera incluso más que los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en o por encima del 50% de los encuestados.

De la misma manera el nivel de tensión (estrés) experimentado por los entrevistados en los últimos 30 días. En una escala de 1 a 10 y teniendo en cuenta la antigüedad en el centro de trabajo y el sexo, mencionaron que un 20% y un 33% tienen un alto nivel de estrés, entre los varones y mujeres se ven perjudica en su salud con respecto a los riesgo psicosociales.

Como se puede ver la evaluacion psicosocial es muy importante realizar al personal de la Facultad de Ingenieria y Arquitectura de la Universidad Peruna Union Filial Tarapoto ya que enmarca acciones para el cuidado del personal docente con respecto a su salud psicosal, así mismo esta investigacion permitira dar a conocer cuál es la relación de la evaluación psicosocial con el estrés laboral y poder dar recomendación para mejorar la calidad de vida de los docentes de la Facultad e implenetar procesos en el sistema de gestion de la calidad.

## **1.2 Planteamiento y formulación del problema**

### **1.2.1 Problema Principal**

¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2017?

### **1.2.2 Problemas secundarios**

- a. ¿Existe relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017?
- b. ¿Existe relación entre trabajo activo y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017?
- c. ¿Existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y estrés laboral en la empresa en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017?
- d. ¿Existe relación entre compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017?
- e. ¿Existe relación entre doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.

### **1.3 Finalidad e importancia de la investigación**

#### **1.3.1 Propósito**

“El propósito de la investigación es dar cumplimiento a la normativa, Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 donde menciona que el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, por lo cual se esta considerando la evaluacion de riesgos psicosocial para conocer el resultado de los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruna Unión sede Tarapoto y poder dar recomendar medidas preventivas de acuerdo a los resultados obtenidos”, es importante conocer a que riesgos laborales estan expuestos los docentes universitarios debido al estrés laboral y los riesgos psicosociales con sus dimensiones tales como: Exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.



## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2017

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a. Determinar si existe relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- b. Determinar si existe relación entre trabajo activo y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- c. Determinar si existe relación entre apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y estrés laboral en la empresa en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- d. Determinar si existe relación entre compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- e. Determinar si existe relación entre doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis principal**

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.

### **1.5.2 Hipótesis derivadas**

- a. Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- b. Existe relación significativa entre trabajo activo y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- c. Existe relación significativa entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y estrés laboral en la empresa en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- d. Existe relación significativa entre compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- e. Existe relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.

## **1.6 Variables de estudio**

### **1.6.1 Variable predictora**

**X = Factores de riesgo psicosocial**

#### **Dimensiones**

Exigencias Psicológicas

Trabajo activo

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Compensación

Doble presencia

### **1.6.2 Variable criterio**

**Y = Estrés**

#### **Dimensiones**

Estrés laboral

### 1.7 Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Operacionalización de Variables*

Variables		Dimensiones	ITEM										
Variables dependiente: Estrés	Estrés Laboral	1	2	3	4	5	6						
		Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente						
		Imposibilidad de conciliar el sueño Jaquecas y dolores de cabeza Indigestiones o molestias gastrointestinales Sensación de cansancio extremo o agotamiento Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual Disminución del interés sexual Respiración entrecortada o sensación de ahogo Disminución del apetito Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos) Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana Tendencias a sudar o palpitaciones <b>Respuestas</b>											
		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table>						1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6								
Variables independientes: Factores de Riesgo Psicosocial	Exigencias Psicológicas	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional? En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?											

	<p>¿Su trabajo requiere atención constante?</p> <p><b>Respuestas</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td>La mayoría de las veces</td> <td>Algunas veces</td> <td>Sólo unas pocas veces</td> <td>Nunca</td> </tr> </table>	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca		
Trabajo activo y desarrollo de Habilidades	<p>¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</p> <p>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?</p> <p>Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?</p> <p>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</p> <p>¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?</p> <p><b>Respuestas</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td>La mayoría de las veces</td> <td>Algunas veces</td> <td>Sólo unas pocas veces</td> <td>Nunca</td> </tr> </table>	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca		
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p>¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</p> <p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p><b>Respuestas</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td>La mayoría de las veces</td> <td>Algunas veces</td> <td>Sólo unas pocas veces</td> <td>Nunca</td> </tr> </table>	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca		
Compensación	<p>¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?</p> <p>¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?</p> <p>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</p> <p><b>Respuestas</b></p>					

		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
	Doble presencia	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer? Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? Respuestas				
		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Antecedentes de investigación

##### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

Quispe C (2017) en su investigación titulada Factores de riesgo psicosocial laboral y tipo de ocupación en trabajadoras gestantes atendidas en el Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud. Arequipa, 2016, de la Universidad Católica de Santa María para optar el grado de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente menciona que el objetivo de estudio es determinar los factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadoras gestantes atendidas en el Servicio de Obstetricia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo ESSALUD de Arequipa y relacionarlos con el tipo de ocupación durante el año 2016 menciona que la población estuvo conformada por trabajadoras gestantes de 25 a 33 semanas que se encontraban laborando al momento del estudio. El estudio fue de campo y relacional. Se empleó el instrumento “Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo” del Instituto Navarro de Seguridad Laboral. La técnica utilizada fue el cuestionario. Resultados. 56,5% tuvieron una edad de 30 a 40 años; 65.2% cursaban gestación de 31-33 semanas; tipo de ocupación predominante fue el Profesional con 57.4% seguido por el de Ocupación en Venta y Servicios con 26.1%. Respecto a los cuatro indicadores evaluados: todos fueron calificados principalmente como Inadecuados, con porcentajes superiores al 36,5%, encontrando las calificaciones más altas en Participación, Implicación y Responsabilidad con 46,1%, y Gestión del tiempo con 43.5%. El indicador que obtuvo la calificación más alta como Adecuado fue la de Cohesión de grupo con 35.7%, seguida por el de Formación, Información y Comunicación con 31.3%, por los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que los cuatros factores de riesgo psicosocial laborable fueron evaluados como inadecuados.

Vessoni, (2017), en la tesis titulada “Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana” Universidad Cayetano Heredia para optar el grado de maestro, el objetivo de la investigación es establecer la relación entre el Burnout y el Desempeño laboral de docentes de una carrera en una universidad privada de Lima el presente trabajo tiene un estudio de tipo no experimental, y de tipo cuantitativo se utilizó para esta investigación el cuestionario de Burnout del Profesorado participó el universo o población total de docentes de la carrera y se obtuvieron los siguientes resultados resultado el 22.6% presentan un nivel promedio; el 64.2% un nivel alto y el 13.2% un nivel de tipo superior. Por otro lado, en referencia a porcentajes en función al rango de Burnout obtenido, se observa que el 30.2% presenta un alto nivel de Burnout, el 18.9% un nivel moderado y el 50.9% presentan un nivel bajo de la misma variable. Al considerarse ambas variables, se puede afirmar que sólo dos docentes con un desempeño laboral de nivel promedio y con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan un nivel alto de Burnout. Por otro lado, En el nivel alto de desempeño laboral, ocho docentes con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan altos niveles de Burnout y cuatro docentes con años de experiencia entre 11 a 20 años también presentan niveles altos de Burnout. Finalmente, solo dos docentes con un desempeño laboral de nivel superior y con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan un nivel alto de Burnout, se llegó a la conclusión que Si se observan los resultados correspondientes a la hipótesis general se identifica la existencia de una relación entre el Burnout con el desempeño laboral docente de tipo no lineal y sin direccionalidad, esta condición permite sugerir la presencia de variables, no consideradas en este estudio, que estarían interviniendo en la relación, de ellas se hablará más adelante.

En la tesis de Quispe C, (2017), titulada “Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016” Universidad San Martín de Porras para optar el grado de maestro investigo cuáles son los factores de riesgo



psicosocial que afectan el desempeño laboral del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-2016. Fue un estudio observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La población para el estudio eran los profesionales, técnicos y administrativos que laboran en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. La técnica que se uso fue la encuesta para la recolección de datos, para lo cual se usó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) con preguntas de opción de respuesta según la escala de Likert. Para el procesamiento y plan de análisis se utilizó el software SPSS V22; y se usó la estadística descriptiva y la prueba exacta de Fisher, respectivamente. Se obtuvo que el 48,5% de los encuestados fue mayor de 50 años, el 80,9% sexo femenino, 91,2% realizaba labor asistencial: obstetricas con un 41,2% y médicos con un 26,5%, 48,5% de los encuestados eran nombrados según su condición laboral y el 55,9% de los encuestados tenían más 15 años laborando en la institución. Hay relación estadísticamente significativa entre las variables descritas y los factores de riesgo psicosocial. La conclusión fue que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

En la tesis de López (2017), titulada “Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho , 2016” Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de maestro en Gestión Pública. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho 2016. La población de estudio fue constituida por 181 trabajadores de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho; cuya muestra fue 123 trabajadores, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño no experimental. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. La fiabilidad del

variable riesgo psicosocial fue 0.991 y de la variable desempeño laboral alcanzó el valor de 0.992 Se concluye que existe relación directa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho 2016., con un valor  $p = 0.000$ . ( $p < 0.05$ , Rho Spearman 0.998,). Asimismo, se estableció que el riesgo psicosocial alcanzó el nivel medio en un 55.3% y el desempeño laboral un nivel medio para el 47.2% de encuestados

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales**

Según Rodríguez et al. (2014), menciona en su investigación realizada de "Riesgo psicosocial de las dimensiones grado de estrés e interlaboral en los docentes Universitarios" Universidad Antonio Nariño de Cali publicado en la revista de Revista Colombiana de Salud Ocupacional, el objetivo de esta investigación es Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables, la metodología utilizada fue de aplicar el cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), el cuestionario de estrés y la ficha sociodemográfica y ocupacional de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia la población evaluada fue de 42 docentes universitarios, en su mayoría varones entre 43 y 62 años que se ven afectado en su salud, con respecto a los factores de riesgo ocupacionales la mayoría de los docentes tiene un contrato temporal de un año o de menor tiempo en comparación a los docentes de tiempo completo y media jornada, mas del 60% de los docentes universitarios tienen una antigüedad superior a los 5 años, y el resultado sobre los factores de riesgo psicosociales se ve reflejado en la exposición de niveles de exposición de riesgos intralaborales medio y alto A nivel de los resultados por dominios revelan que el liderazgo relaciones sociales y las demandas del trabajo alcanzan niveles de riesgo desde alto y muy alto. Los resultados obtenidos del trabajo de investigación se observa que las áreas administrativas y áreas contables, los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas gran llevado a tener un nivel de exposición de riesgos psicosocial alto con respecto a la evaluación de intralaboral, indican que existe un riesgo muy alto en las dimensiones de dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el porcentaje es no mayor al 17% de las características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación al desempeño para cada dimensión. Eso quiere decir que la dimensión relación entre colaboradores no alcanza niveles de exposición muy alto. El

90 % de la población no representa factores de riesgo psicosociales que puedan perjudicar su salud de forma inmediata con respecto a esta última dimensión: claridad del rol, capacitación y manejo del cambio con un porcentaje del 9.5%, 2.4% y 7.1% respectivamente. Los porcentajes de riesgo medio, bajo y muy bajo para las cinco dimensiones han alcanzado un 50 % de exposición con respecto a la población docente, los resultados de demandas de trabajo se obtuvo un resultado de nivel de riesgo muy alto y alto en la dimensión de demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y carga mental en un porcentaje mayor al 40%. Los resultados obtenidos de la evaluación de estrés, arrojan que el 33,3% de los docentes perciben niveles de estrés que van desde medio hasta muy alto. Han percibido niveles de estrés entre bajo y muy bajo los docentes con un (66,7%). Sin embargo, al relacionar las variables, grado de estrés con género, se encontró que los niveles de estrés muy alto, alto y medio, fueron percibidos por el género masculino con un porcentaje de 26,2%, mientras que en las mujeres alcanzó el 11,1% de toda la población estudiada se llegó a la conclusión que El grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importantes. Esto, sumado a los niveles de estrés identificados los convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida.

Lenis y Gil, (2013) en la tesis titulada “Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las Facultades de Ciencias Económicas Administrativas e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente Colombia” para optar el grado de Administrador menciona que el objetivo de su investigación es Analizar factores psicosociales asociados al estrés laboral en los docentes de planta de las Facultades Ciencias Económicas - Administrativas e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente, utilizaron la metodología del Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza donde obtuvieron los siguientes resultados en Problemas de concentración en el trabajo muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez en el trabajo

tienen problemas para concentrarse, seguido del 25,0% quienes lo consideran nunca, mientras que un 8,3% lo consideran bastantes veces al igual que el 8,3% lo consideran siempre en la dimensión de Cambios laborales sin el consentimiento del docente el 50,0% de los encuestados consideran que alguna vez con frecuencia se producen cambios laborales sin mi conocimiento, seguido de un 37,5% lo consideran nunca, mientras que el 8,3% lo consideran bastantes veces y el 4,2% lo consideran siempre con el objetivos y funciones claros en el trabajo el 70,8% de los docentes encuestados consideran que siempre en el trabajo tienen objetivos y funciones claras, seguido de un 20,8% quienes lo consideran bastantes veces, mientras que el 4,2% lo consideran nunca; al igual que lo consideran alguna vez y con la compatibilidad de horarios con la vida familiar el 50,0% de los docentes encuestados consideran que siempre tienen horarios compatibles con la vida familiar, seguido de un 33,3% donde los docentes lo consideran bastantes veces, mientras que el 16,7% lo consideran alguna vez de acuerdo a los resultados llegaron a la conclusión que los factores de riesgos genera mayor complejidad por las funciones que realizan los docentes, los jefes de cada departamento deben apoyar e involucrarse en los problemas de los docentes tales como apoyo psicológico por el área de comité paritario de salud ocupacional.

Barboza, Maria Muñoz, Rueda, y Suarez (2009), en la investigación realiza de los “factores de riesgo de estrés laboral y síndrome de burnout” estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, El objetivo de este estudio aplicado de tipo descriptivo y correlacional fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, se realizó la evaluación de manera voluntaria y anónima a 28 docentes teniendo como resultado de lo evidenciado con mas de diez años de antigüedad el (18.33 %) se encuentran cansados emocionalmente, los que llevan menos de diez años el (15.93 %); se encuentran cansados en menor porcentaje en comparación a los trabajadores anteriores, los resultados obtenidos en relación a la comparación entre realización

personales y la antigüedad del puesto, se obtuvieron puntajes muy similares entre ambos grupos (menos de diez años): 25.68 % y mayor de diez años: 25.58%, de acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a la siguiente conclusión que los docentes de la facultad de educación no presentan síndrome de Burnout a nivel individual porque en sus estilos de afrontamiento cuentan con un mayor número de herramientas cognitivas y conceptuales para disminuir su exposición bien sea por su estilo personal o por su formación como docente.

En la tesis realizada por Beltran (2008), titulada “Identificación, medición y evaluación del riesgo Psicosocial en la empresa Halliburton Latín América S.A. Sucursal Ecuador” de la Universidad San Francisco de Quito Ecuador para optar el título de Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente, con menciones en Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial menciona que el objetivo es observar y medir objetivamente los riesgos psicosociales, utilizaron la metodología del cuestionario de STAS21, PSQCAT21, COPSOQ, y la del Instituto de Salud Laboral. Se decide por éste último, por su fácil aplicación y entendimiento a las treinta preguntas, las mismas que tienen un acervo y semántica similar a la realidad ecuatoriana Su alcance se determina a todas las personas que laboran para Halliburton (incluido personal contratado bajo intermediación laboral y bajo modalidad de servicios profesionales se obtuvieron los siguientes resultados en cada una de las áreas de trabajo landmark muy adecuado, security dbs ,stimulation sperry drilling services, baroid fluid services , project management, sand control adecuado y logging services , cementacion, completion tools se obtuvieron resultados Inadecuado llegaron a la conclusión que se debe implementar un sistema de gestión integrado (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) para que los medios de información a los trabajadores sea (más ágiles, más claros) para evitar sesgos o distorsiones, fomentar una sensibilización a la formación continua en los trabajadores (en todos los niveles jerárquicos y no jerárquicos).

En la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Marina “Enríquez menciona que esta investigación pretendió evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial de los docentes de la Universidad Mariana, entendidos como el conjunto de condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que, bajo determinadas circunstancias de intensidad y de tiempo de exposición, produce efectos negativos en el individuo y por último estrés, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social, los factores de riesgo psicosocial fueron estudiados teniendo en cuenta varios propósitos, primero evaluar las áreas de riesgo psicosocial a nivel de contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, para así poder identificar las facultades, modalidades de contratación niveles de escolaridad, edad, género, estado civil y estudios en pedagogía, que presentan mayor nivel de riesgo y con ello establecer recomendaciones que permitan minimizar los factores de riesgo psicosocial en la Universidad esta investigación de tipo Correlacional se enmarcó dentro de la paradigmática Cuanti-Cualitativa o Mixta, empleando para el análisis de los datos el paquete estadístico SAS y como instrumento la Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales.

Maria, Jaqueline, y Maria (2008), el objetivo de su trabajo fue identificar la presencia factores psicosociales laborales y su relación con el Síndrome de Burnout, de los docentes de Educación Media Básica (secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, Se realizó un estudio descriptivo, observacional y analítico, en una muestra 360 maestros, de 29 escuelas secundarias de la Zona Metropolitana de Guadalajara para la captación de datos se utilizaron 3 instrumentos autoaplicados: Encuesta de datos generales y laborales, escala de Maslach Burnout Inventory (M.B.I.), Batería de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS ACADEMICO). Para el análisis y proceso de datos se utilizó el

paquete estadístico Epi.Info 6. Se encontró que el 80 % de los docentes tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”. Se identificó un 43.7% con agotamiento emocional, un 40.3% en baja realización personal, y un 13.3%, con despersonalización. Los maestros identifican la presencia de factores de naturaleza psicosocial en los espacios laborales educativos, en las siete sub escalas que se evaluaron y como factor de riesgo para presentar agotamiento emocional, encontrando niveles altos con mayor frecuencia en: exigencias laborales 40.9% y remuneración del rendimiento 29.5%. Se concluye que la presencia de factores psicosociales laborales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes, ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional.



## **2.2 Marco teórico**

### **2.2.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo**

El Poder Legislativo Congreso de la República Perú (2011), aprobó la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 en el diario el Peruano, menciona en el “principio de prevención el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, de la misma manera en el como principio de responsabilidad el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia del, conforme a las normas vigentes”.

De la misma manera en la Ley seguridad y salud en el trabajo N° 29783 “Artículo 56 menciona en la exposición en zonas de riesgo el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”.

Según el Reglamento de la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo Decreto supremo N° 005-2012-TR aprobado por el Presidente de la República del Perú (2006) en el “artículo 103 de conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras”.

### **2.2.2. Estrés**

El término estrés se ha oído y utilizado con mucha frecuencia y están relacionados como: Miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, es difícil delimitar con claridad de que está estudiando o hablando y que significa del alcance de este concepto. Estos conceptos tienen un mensaje cotidiano entremezclado tanto para los investigadores científicos y los que realizan estudios de este tipo mencionan que tiene una definición difícil. Son conceptos polisémicos, que describen situaciones y estados psicológicos y psicobiológicos, diferentes pero relacionados entre sí según Florencio C.(2011).

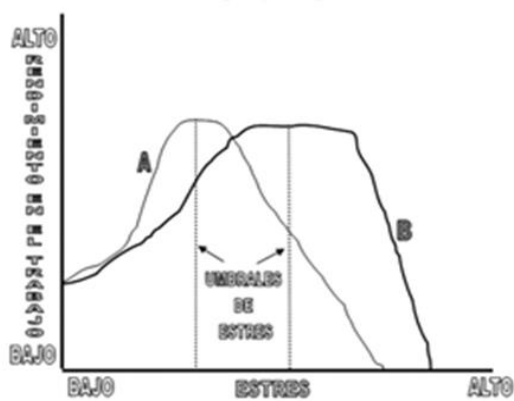
Fernández H. (2010), define al estrés es un término incorporado al español de la voz inglesa stress “tensión provocada por situaciones agobiantes y que originan reacciones psicósomáticas”. Las investigaciones distinguen dos tipos de estrés: el estrés que es beneficioso y positivo para el organismo y el estrés que es perjudicial y negativo. Ante la OMS (Organización Mundial de la Salud) Hans Selye definió al estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”.

### **2.2.3. Factores que contribuyen al estrés**

Se pueden clasificar en factores extra organizacionales, que son aquellos conflictos que suceden fuera del ámbito laboral tales como muerte de un ser querido, conflictos conyugales, problemas en zona de residencia. Están los factores organizacionales, si bien podemos detallar una lista interminable, se pueden clasificar de acuerdo al desempeño laboral con ejemplos como: trabajo de alta dificultad y concentración, creatividad restringida, etc.; de acuerdo a la dirección como puede ser un mal liderazgo o ausencia de incentivos; factores relacionados con la organización y función, las tareas, el medio ambiente, entorno social. Cada factor con sus implicancias y riesgos sobre el trabajador Fernández H. (2010).

#### 2.2.4. Umbral de estrés

Fernández H. (2010), es el punto máximo de tolerancia de estrés. Una cierta medida de estrés es indispensable para la salud y la capacidad productiva. Superado ese límite, el rendimiento decae y la continuidad de ese estado es sumamente peligroso para el individuo afectado, es importante resaltar, tal como lo destacan Matteson e Ivancevich, el tema de las diferencias individuales. Las podemos definir como las características personales basadas en nuestro perfil psicológico, sexo y edad e influenciadas por la cultura a la cual pertenecemos.



*Figura 1.* Rendimiento de trabajo laboral con respecto al estrés

#### 2.2.5. Estrés Laboral

Sánchez (2011), en su tesis menciona que en el entorno laboral el estrés viene creciendo tanto en lo económico, social y en la salud de las personas de manera muy notable, en las empresas el estrés se tiene que hablar con mucha responsabilidad a los directivos y a la organización de la empresa sobre el problema que causa esta enfermedad fisiológica y que debe ser detectada a tiempo antes que sea demasiado tarde. También hay una responsabilidad en los mismos trabajadores que deben ser responsables en querer realizar cambios en su conducta y su estilo de vida recibiendo asesorías, tomar decisiones difíciles y realizar cambios importantes en algún aspecto de su vida, siendo a veces muy importante acudir a un proceso terapéutico,

no siempre fácil ni cómodo y a menudo prolongado. Todo ello requiere un esfuerzo y una perseverancia personal e intransferible.

### **2.2.6. Factores de riesgo psicosocial**

La evaluación de los riesgos psicosocial está en un estado incipiente debido a múltiples razones, la dificultad de su evaluación, la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptadas a los distintos contextos organizadores, cierta confusión conceptual de alguna de las variables de riesgo psicosocial su relatividad novedad dentro del marco preventivo, la clara preponderancia que se le otorga a los factores de seguridad en detrimento del resto Sanchez M. (2008).

Según Victor, Sarsosa Kewy, y Felipe (2011), afirma que el estudio realizado tiene una metodología cualitativas. La evaluación de estos factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales.

Alvarado (2012), Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, contenido del trabajo y la realización de tareas y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar y la salud de los trabajadores.

Arraigada, M. C., & Pujol-Cols, L. J. (2017), menciona que desde una perspectiva de gestión organizacional todo abordaje de estos factores debe estar orientado a la prevención y para esto es necesario identificar y localizar los riesgos psicosociales para el diseño e implementación de medidas preventivas.

### **2.2.7. Exigencias Psicológicas**

Moncada, Lloren, y Andrrés (2014), menciona que las exigencias psicológicas cuantitativas se conoce como el volumen o cantidad de trabajo y el periodo disponible para hacer su trabajo. Si el periodo es escaso, hay la probabilidad de tener elevadas exigencias que se considera como trabajo de ritmo rapido y es dificil de de tener el trabajo al dia o se acumula

de trabajo, se puede considerar también que las ordenes temporal e irregular de los deberes, puede tener también una situación indirecta, que las exigencias sean limitadas o escasas.

#### **2.2.8. Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Moncada, Lloren, y Andrrés (2014), afirma que analiza si el trabajo en una oportunidad del desarrollo de las habilidades y conocimientos de las personas, el trabajo del personal debe permitir las habilidades suficientes, pocas o muchas para realizar los deberes asignadas, aplicando conocimiento y habilidades para mejorarlo. Se puede hacer un trabajo de innovación o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

#### **2.2.9. Apoyo social y calidad de liderazgo**

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores Moncada, Lloren, y Andrrés (2014).

#### **2.2.10. Compensaciones**

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud Moncada, Lloren, y Andrrés (2014).

#### **2.2.11. Doble presencia**

La doble presencia se ve reflejado en el ámbito laboral y el ámbito doméstico familiar estas dos exigencias van de la mano de manera simultánea ya que interfiere con la familia, las exigencias cuantitativas se refieren al ámbito laboral tales como duración, ordenación, jornada

de trabajo, tiempo del trabajo y nivel de autonomía sobre ésta, ejemplo horarios incomprensibles, días de trabajo fuera de las horas de jornada, que perjudican la vida personal y social Moncada, Lloren, y Andrrés (2014).

#### **2.2.12. Cinco grupos de riesgo psicosocial Causa y Efecto**

En el manual de vigilancia de riesgo psicosocial aprobado por la Asociación Chilena de Seguridad (2016), han identificado cinco grupos de estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo que se menciona a continuación:

##### **Exigencias psicológicas:**

Exigencias psicológicas cuantitativas: Se definen como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.

Exigencias psicológicas cognitivas: Tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez.

Exigencias psicológicas emocionales: Cuando requieren capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden ser transferidos.

Exigencias psicológicas de esconder emociones: Reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadores esconden al público.

Exigencias psicológicas sensoriales: Exigencias laborales en relación con los sentidos.

##### **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:**

Influencia: Margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.).

Posibilidades de desarrollo en el trabajo: Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. Control sobre los tiempos de

trabajo: Esta dimensión complementa la de influencia, con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.

Sentido del trabajo: El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales.

Integración en la empresa: Estrechamente relacionada con la anterior, sin embargo, se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.

### **Apoyo social y calidad de liderazgo:**

Claridad de rol: Esta definición tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. Si el papel a desempeñar no está bien definido.

Conflicto de rol: Trata de las exigencias contradictorias que presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético.

Calidad de liderazgo: El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores.

Calidad de la relación con superiores: Se refiere al hecho de recibir de superiores información adecuada y suficiente, y ayuda necesaria y oportuna.

Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo: Se refiere al hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna de los compañeros/as de trabajo, junto con el sentimiento de formar parte de un grupo social.

### **Compensaciones:**

Inseguridad respecto del contrato de trabajo: Movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. También incluye la estabilidad del contrato y de las remuneraciones y las posibilidades de ascenso en el trabajo.

Inseguridad respecto de las características del trabajo: Estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza.

Estima: Componente de la dimensión de compensaciones del trabajo, integrante del modelo “esfuerzo-recompensa”.

**Doble presencia:**

Preocupación por tareas domésticas: Corresponde a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

**2.3 Definición de términos****2.3.1. Actividades, procesos, operaciones o labores de alto Riesgo:**

Jorge et al. (2005), La causa directa de que se perjudique la salud del personal de una empresa se debe a una alta probabilidad a las exigencias de riesgo que a consecuencia del trabajo que realiza daña su salud mental.

**2.3.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:**

Jorge et al. (2005), Son factores o agentes que influyen o afecta la salud y seguridad de los trabajadores quedando incluidos las relaciones laborales, ordenamiento de las labores, la organización de la empresa, riesgos de factores disergonomico y psicosociales.

**2.3.3. Condiciones de salud:**

Tiene que ver con variables que alteran o perjudican la salud y estos pueden ser psicológico, de orden fisiológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora Jorge et al. (2005).

**2.3.4. Cultura de seguridad o cultura de prevención:**

Jorge et al. (2005), Son valores adquiridos por principios, comportamiento, normas y conocimiento con respecto a la práctica de prevención en el trabajo que compartes los trabajadores y el personal de una organización.

**2.3.5. Enfermedad profesional u ocupacional:**

Jorge et al. (2005), menciona que las enfermedades ocupacionales son factores de riesgos están relacionados al trabajo que a consecuencia se contrae una enfermedad como resultado de las exposiciones a los riesgos.



### **2.3.6. Medidas de prevención:**

Jorge et al. (2005), menciona que las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

### **2.3.7. Programa anual de seguridad y salud:**

Según Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo menciona que el programa son actividades de prevención en seguridad y salud ocupacional en el trabajo que establece el comité bajo los términos establecidos por la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

### **2.3.8. Riesgo:**

Según Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo menciona que el riesgo son condiciones que perjudican y generan daños a los trabajadores y al medio ambiente, es considerado como la probabilidad que se genere un peligro si no se tomas todas las medidas preventivas.

### **2.3.9. Riesgo Laboral:**

Según Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo menciona que los riesgos laborales son enfermedades o lesiones a causa de la explosión a un factor o proceso de peligroso en el trabajo.

### **2.3.10. Salud:**

Es un estado de bienestar físico, social, mental que debe tener como derecho fundamental un trabajador y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad, según el Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo.

### **2.3.11. Salud Ocupacional:**

Según Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo menciona que la salud ocupacional es la rama de la Salud Pública que tiene como finalidad mantener y fomentar el mayor grado de bienestar mental, físico y social de los trabajadores en las diferentes áreas que se desempeñan, teniendo en cuenta prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

### **2.3.12. Trabajador:**

Según Ministerio de Trabajo (2012), en su publicación del decreto supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 seguridad y salud en el trabajo menciona que los trabajadores son personas que se encuentran subordinada en una empresa pública y privada donde desempeñan su actividad laboral .

## CAPÍTULO III

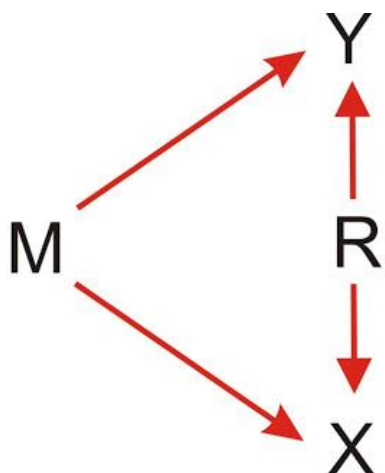
### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Tipo de estudio

Este estudio es de tipo teórico o básico, porque permitió estudiar la relación que existe entre las variables: el riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Arquitectura Hernández et al. (2010).

#### 3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2010), el presente estudio tiene un diseño correlacional, de corte transeccional o trasversal; es de tipo no experimental porque no es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente de las variables.



*Figura 2.* Grafico de diseño correlacional

#### 3.3 Definición de población y muestra

##### 3.3.1. Delimitación espacial y temporal

La Investigación se realizará en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto 2017, en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura

##### 3.3.2. Definición de la población

Se trabajó con los docentes de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto de manera específica la Facultad de ingeniería y arquitectura, que está conformado por tres escuelas:

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental, Ingeniería de Sistemas y Arquitectura que está conformada por 49 docentes.

Tabla 2.

*Clasificación de docentes por Escuelas Académicas Profesional*

Escuela Profesional	Docentes
Ing. Ambiental	23
Ing. Sistemas	14
Arquitectura	12
Total	49

Se detalla la cantidad de docentes que participaron en la investigación por Escuelas Académica Profesional

### **3.4 Técnica de muestreo**

La investigación está determinada por el muestreo estratificado, porque se cuenta con docentes de tres escuelas profesionales de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura quienes darán información para realizar el análisis. Esta técnica permite que todos los participantes tengan la posibilidad de ser elegidos como parte de la muestra que servirá para realizar los análisis correspondientes.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos, se ha presentado un documento al Comité de ética de la Universidad Peruana Unión para la autorización del estudio de investigación.

### **3.6 Instrumentos para la recolección de datos**

#### **3.6.1. Riesgo Psicosocial**

Moncada S. (2014), menciona que el “cuestionario SUSES-ISTAS 21, versión breve, está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de trabajo de trabajadores (25 o más trabajadores), con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación. Su uso no requiere la participación de expertos, y puede ser aplicado en empresas pequeñas. También

puede ser aplicado en empresas mayores con el fin de tener una imagen general del nivel de riesgo de cada empresa. Esto permite diseñar políticas de prevención y vigilancia epidemiológica. Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores”.

Moncada S. (2014), menciona que el instrumento de “ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague ha sido validado por expertos las dimensiones psicosociales tal como menciona en la investigación”.

### **3.6.2. Estrés Laboral**

El cuestionario se compone de 12 preguntas sobre la incidencia de ciertos problemas a nivel fisiológico y la frecuencia de los mismos. Se proponen 6 alternativas de respuesta que van desde “nunca” (valor 1) a “con mucha frecuencia” (valor 6), la puntuación va de 12 a 72 puntos según la percepción individual sobre los síntomas referidos en el cuestionario, y puntuaciones altas indican mayor respuesta psicossomática que se corresponde con un mayor nivel de estrés. El punto medio se establece en 42 puntos. No obstante, dicha valoración es demasiado simplista, y se decide establecer una media que defina la valoración final coincidiendo con los valores entre 1 y 6, de manera que podamos describir los resultados obtenidos en los mismos términos que se establecen para los valores propuestos en cada puntuación de 1 a 6. Es conveniente prestar atención a cualquier valoración de un ítem entre 4 y 6, especialmente si se da en 2 o más ítems de un mismo trabajador, lo que podría ser un claro indicativo de situaciones de estrés graves.

### **3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos**

Se empleará el software estadístico SPSS 21, se encontrará el coeficiente de confiabilidad y validez. Considerando que la metodología utilizada por Alvarado, Pérez, Marchetti, y Aranda (2012), ISTAS 21, para la validación del instrumento de 20 ítems con cinco dimensiones del riesgo psicosocial dio un alfa de Cronbach en la dimensión de “exigencias psicológicas”

muestra un buen nivel de consistencia interna ( $\alpha = 0,857$ ), la dimensión de “trabajo activo y desarrollo de habilidades” también obtuvo un muy buen nivel de consistencia interna con un alfa de 0,859, la dimensión “apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo” obtuvo un alfa de 0,915, la dimensión de “compensaciones” también mostró un buen indicador de consistencia interna ( $\alpha = 0,829$ ) y dimensión de doble presencia fue la que obtuvo el alfa más bajo (con un valor de 0,644), pero aún dentro de límites aceptables.

Sin embargo, se ha validado mediante juicio de expertos antes de su aplicación y también se realizó la prueba de confiabilidad a nivel general y por dimensiones (para 20 items y validados) tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3.

*Valores de Alfa de Cronbach global y para cada dimensión*

Dimensiones	1	2	3	4	5
Alfa de Cronbach	0,819	0,823	0,836	0,745	0,539
Alfa de Cronbach Global	0,687				

1: Exigencias psicológicas, 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades, 3: Apoyo social y calidad de liderazgo, 4: Compensación, 5: Doble presencia.

Según Oviedo, Campos, y Arias (2005), menciona que el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia se considera baja y el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja esto significa que la dimensión 1, 2, 3, 4 está dentro del rango establecido con excepción a la dimensión 5 que tiene un valor significativamente bajo.

### **3.7.1. Riesgo Psicosocial**

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial incluye 20 preguntas, una por cada dimensión contenida en la segunda parte del Cuestionario SUSES – ISTAS 21, y al igual que su Versión Completa, estas preguntas cubren el mayor espectro posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Este cuestionario fue sometido a un proceso de

validación similar al de la Versión Completa, de esa manera se definió cuáles preguntas debían estar en esta Versión Breve en el anexo se presenta el formato contiene los puntajes de cada respuesta posible. Debe utilizarse solo como referente para realizar los cálculos, pero no para aplicar directamente a los usuarios, porque el puntaje puede inducir las respuestas. Para la aplicación directa debe utilizarse el formato sin puntajes Moncada S, (2014).

### **Cálculo e interpretación de las puntuaciones**

En la Versión Breve, el cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos. Además, se considera la sumatoria simple de los puntos totales obtenidos en cada dimensión mayor. Con este puntaje es posible realizar un cálculo de la prevalencia, es decir, del porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada nivel de riesgo, bajo, medio o alto, utilizando los límites de cada nivel de acuerdo a la siguiente tabla.

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo bajo</b>	<b>Nivel de riesgo medio</b>	<b>Nivel de riesgo alto</b>
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8

**Figura 3.** Resultado de cálculo de puntuación de las Dimensiones de Riesgo *Psicosocial* *Istas 21*

### **3.7.2. Estrés Laboral**

El cuestionario se compone de 12 preguntas sobre la incidencia de ciertos problemas a nivel fisiológico y la frecuencia de los mismos. Se proponen 6 alternativas de respuesta que van desde “nunca” (valor 1) a “con mucha frecuencia” (valor 6), la puntuación va de 12 a 72 puntos.

## Resultados:

Se revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>Sin estrés (12)</b>	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
<b>Sin estrés (24)</b>	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
<b>Estrés leve (36)</b>	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
<b>Estrés medio (48)</b>	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
<b>Estrés alto (60)</b>	
<b>Estrés grave (72)</b>	<b>Busca ayuda</b>

**Figura 4.** Resultados de estrés Labora Test laboral adaptado del Cuestionario de Problemas psicomaticos



## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio.

#### 4.1 Análisis descriptivo de los datos

##### 4.1.1. Resultados del análisis de Riesgo Psicosocial

Tabla 4.

*Resultado de Riesgo psicosocial*

Niveles	Exigencias psicológica	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	10%	8%	20%	13%	19%
Riesgo Medio	15%	13%	16%	25%	22%
Riesgo Bajo	75%	79%	64%	62%	59%

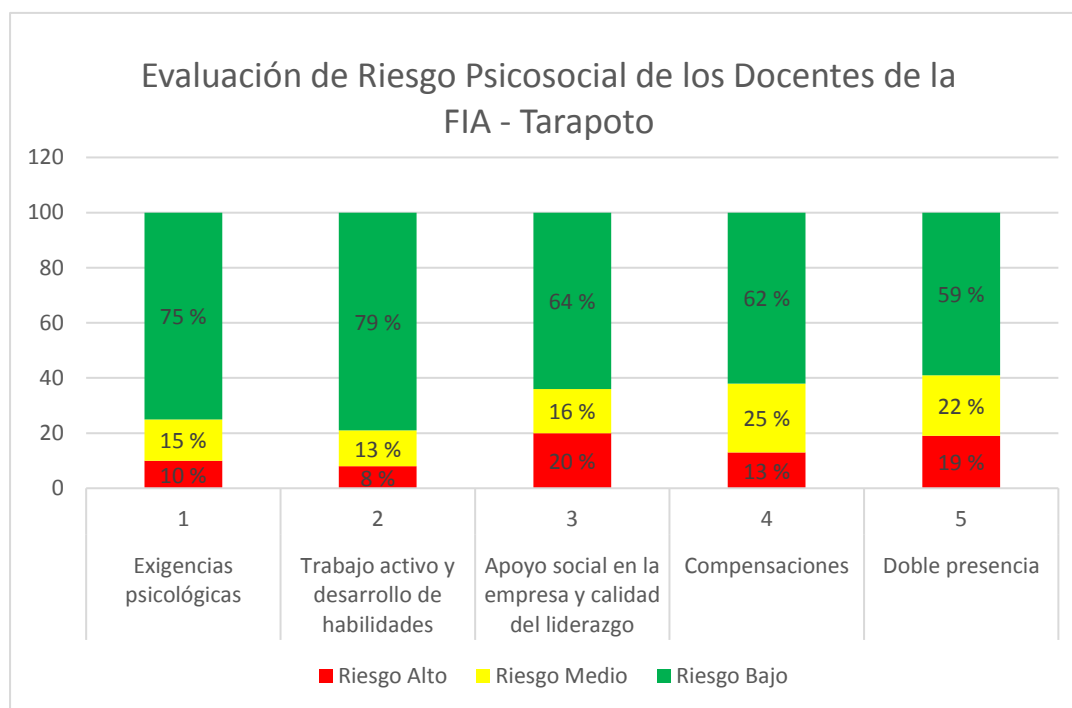
Porcentaje de riesgo psicosocial de los docentes de cada dimensión

Tabla 5.

*Resumen del resultado del Riesgo psicosocial con las cinco dimensiones*

Niveles	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	10 %	8 %	20 %	13 %	19 %
Riesgo Medio	15 %	13 %	16 %	25 %	22 %
Riesgo Bajo	75 %	79 %	64 %	62 %	59 %

Resumen del nivel de riesgo psicosocial respecto a las dimensiones



**Figura 5.** Resultado de la Evaluación de riesgo psicosocial Ista 21

#### 4.1.2. Resultado de Exigencias psicológicas

Tabla 6.

*Resultado de la Dimensión Exigencias Psicológicas*

<b>Exigencias Psicológicas</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	24	75%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	15	15%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	10	10%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo de la dimensión exigencia psicológica

Se observa en la tabla 6, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de Exigencias Psicológicas, se observa que el 10% de los docentes están expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 15% de los docentes se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 75 % de los docentes se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, según el trabajo de investigación Coral M. (2014), menciona que 23.53% de los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de exposición psicosocial, frente a un gran grupo del 76.47% que se muestra con exposición favorable referido al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo.

### 4.1.3. Resultado Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Tabla 7.

*Resultado de la Dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades*

<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	28	79%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	13	13%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	8	18%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se observa en la tabla 7, que la evaluación de riesgo psicosocial con la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se observa que el 18% de los docentes están expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 13% de los docentes se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 79 % de los docentes se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, de la misma manera los resultados del trabajo de investigación de Coral M. (2014) , afirma que el 35.29% de los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de exposición psicosocial en cuanto al margen de autonomía en la forma de realizar su trabajo y posibilidades de aplicar conocimientos y desarrollarlos que encuentran en la empresa, frente a un gran grupo del 64.71% que se muestra con exposición favorable.

#### 4.1.4. Resultado de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Tabla 8.

*Resultado de la Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo*

<b>Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	13	79%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	16	64%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	20	20%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

Porcentaje del nivel de riesgo de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Se observa en la tabla 8, que la evaluación de riesgo psicosocial con la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, se observa que el 20 % de los docentes están expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 64 % de los docentes se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 20% de los docentes se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud de la misma manera en la investigación realiza por Barrios, Moya, y Suescún (2016), menciona que el 30 % de los docentes tiene un riesgo alto y muy alto, el 25 % tienen un riesgo medio del dominio de características de liderazgo y un 38% tiene un riesgo alto y muy alto, el 21 % tiene un riesgo medio del dominio de relaciones sociales en el trabajo esto se debe a estas relaciones pueden estar representando alguna dificultad en aspectos como la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

#### 4.1.5. Resultado de Compensaciones

Tabla 9.

*Resultado de la Dimensión de Compensaciones*

<b>Compensaciones</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	11	62%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	25	25%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	13	13%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo de la dimensión de compensación

Se observa en la tabla 9, que la evaluación de riesgo psicosocial con la dimensión de Compensaciones, se observa que el 13 % de los docentes están expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 25 % de los docentes se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 62% de los docentes se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, comparando con los resultados obtenidos en la investigación de Barrios, Moya, y Suescún (2016), se puede observar que la dimensión de reconocimiento y compensación el 47% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto lo cual puede estar asociado a la relación que se establece entre el esfuerzo realizado, las responsabilidades a cargo, los logros obtenidos y la remuneración económica recibida por los mismos, así como el poco acceso a programas de bienestar y planes de desarrollo que le permitan al trabajador mejorar sus competencias y acceder a otros cargos.

#### 4.1.6. Resultado de Doble presencia

Tabla 10.  
*Resultado de la Dimensión de Doble Presencia*

<b>Doble Presencia</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	8	19%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	22	22%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	19	59%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo de la dimensión de doble presencia

Se observa en la tabla 10, que la evaluación de riesgo psicosocial con la dimensión doble presencia, se observa que el 59 % de los docentes están expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 22 % de los docentes se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 19 % de los docentes se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud comparando con los resultados de la investigación de Barrios, Moya, y Suescún (2016), menciona que dentro del dominio de demandas de trabajo la dimensión que corresponde a demandas emocionales presenta un nivel de riesgo alto o muy alto para una gran cantidad de participantes (86%), es así como se puede decir que estos trabajadores están expuestos a situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tiene el potencial de interferir con sus sentimientos y emociones, estos participantes se pueden estar exponiendo a los sentimientos, emociones o tratos negativos por parte de otras personas (pacientes o familiares) en el momento que realiza su trabajo.

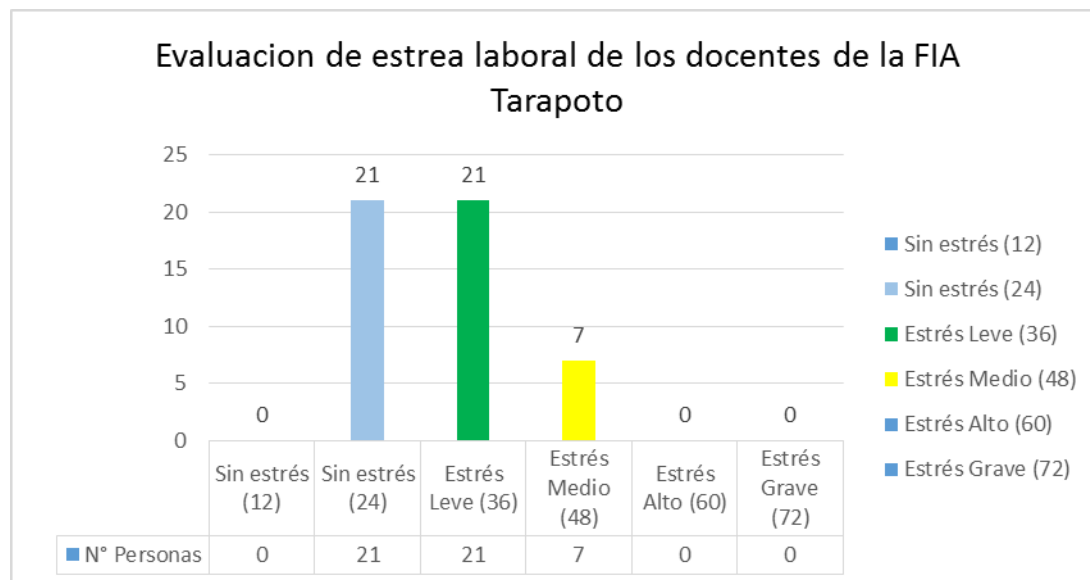
## 4.2 Resultados del análisis de estrés laboral

Tabla 11.

Resultado de la evaluación de estrés laboral de los docentes

Niveles de Estrés	n	Porcentaje
Sin estrés (12)	0	0
Sin estrés (24)	21	43
Estrés Leve (36)	21	43
Estrés Medio (48)	7	14
Estrés Alto (60)	0	0
Estrés Grave (72)	0	0
Total de Encuestados	49	100 %

Test laboral adaptado del Cuestionario de Problemas psicomaticos



**Figura 6.** Resultados de la Evaluación de Estrés laboral de los docentes Test laboral adaptado del Cuestionario de Problemas psicomaticos

Se observa en la tabla 11, que la encuesta se puede observar que 21 docentes se encuentran en fase de alarma de estrés, de acuerdo al nivel de referencia se encuentran sin estrés y estrés leve se debe identificar el factor que está causando estrés para tomar medidas preventivas, 7 docentes tiene como resultado estrés medio lo que significa que tienen que tomar conciencia de la situación en la que te encuentran y tratar de ubicar qué pueden modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper el equilibrio entre lo laboral y lo personal, comparando con la investigación de Edgar Ramirez et al., (2014), menciona que a partir de los



puntajes y la evaluación de los niveles de Estrés obtenidos por el Cuestionario para la evaluación del estrés, se estimó que cerca del 42,86 % de los trabajadores se encuentran con niveles elevados de estrés (alto y muy alto), mientras que el 34,52 % experimentan niveles bajos o muy bajos de estrés. Por otro lado, solo el 22,62% de la muestra manifiesta niveles promedios de estrés laboral.

### 4.3 Análisis descriptivo de los datos Demográficos

Tabla 12.

*Información Sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	42	85.7%
	Femenino	7	14.3%
	Total	49	100.0%
Edad	De 23 a 30 años	15	30.6%
	De 31 a 40 años	22	44.9%
	De 41 a 50 años	5	10.2%
	De 51 años a más	7	14.3%
	Total	49	100.0%
Estado Civil	Soltero	16	32.7%
	Casado	26	53.1%
	Separado	3	6.1%
	Conviviente	4	8.2%
	Total	49	100.0%
Filiación Religiosa	Católico	13	26.5%
	Adventista	32	65.3%
	Otros	4	8.2%
	Total	49	100.0%

Descripción de la información sociodemográfica de los participantes de la investigación

En la tabla 12, se observa que, el 85.7% son varones y solo el 14.3% son mujeres, mientras que la edad se distribuye de la siguiente manera, el 30.6% tienen entre 23 a 30 años, el 44.9% tienen entre 31 a 40 años, el 10.2% tienen de 41 a 50 años y el 14.3% tienen de 51 a más años. El estado civil de los docentes participantes es el siguiente, el 32.7% son solteros, el 53.1% son casados, el 6.1% son separados y el 8.2% convivientes. Sobre la religión el 26.5% es católico, el 65.3% son adventistas el 8.2% tiene otra filiación religiosa.

Tabla 13.  
Información educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Profesión	Ingeniero	25	51.0%
	Licenciado	10	20.4%
	Otros	14	28.6%
	Total	49	100.0%
Escuela Profesional	Ing. Ambiental	23	46.9%
	Ing. Sistemas	14	28.6%
	Arquitectura	12	24.5%
	Total	49	100.0%

Descripción de la información educativa de los docentes participantes en la investigación

En la tabla 13, se observa que, el 51% son ingenieros, el 20.4% son licenciados y el 28.6% tienen otra profesión. Y referente a que Escuela Profesional está adscrito el 46.9% están en Ingeniería ambiental, el 28.6% están adscritos a Ingeniería de sistemas y el 24.5% están adscritos a Arquitectura.

### **Contrastación de hipótesis**

Antes de contrastar las hipótesis se realizó la prueba de normalidad para conocer que estadístico de correlación utilizar, en la Tabla 12, se describe la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk, la cual es para muestras pequeñas ( $n < 50$ ), el resultado del p valor es mayor al 0.05 ( $p > 0.05$ ), por lo tanto, se concluye que la distribución de la información tiene una distribución normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación R de Pearson, para correlaciones paramétricas.

Ho: La distribución de la información es normal

Ha: La distribución de la información no es normal

### **Regla de decisión**

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 14.  
*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p valor
Estrés laboral	.979	49	.513
Riesgo Psicosocial	.966	49	.164

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

### **Hipótesis general**

Ho: La evaluación de factores de riesgo psicosocial no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017

Ha: La evaluación de factores de riesgo psicosocial tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

### **Regla de decisión**

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15.

*Relación entre factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Riesgo psicosocial	0.653**	0.000	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 15, se observa la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si el riesgo psicosocial se

incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

### **Hipótesis específica 1**

Ho: La evaluación de exigencias psicológicas no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

Ha: La evaluación de exigencias psicológicas tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

### **Regla de decisión**

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 16.

*Relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Exigencias psicológicas	0.365**	0.010	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 16, se observa la relación entre la exigencias psicológicas y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la exigencias psicológicas se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

## Hipótesis específica 2

Ho: La evaluación del trabajo activo no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

Ha: La evaluación del trabajo activo tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

## Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17.

*Relación entre el trabajo activo y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-0.409**	0.004	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 17, se observa la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, si el trabajo activo y desarrollo de habilidades se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa.

### Hipótesis específica 3

Ho: La evaluación de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

Ha: La evaluación del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18.

*Relación entre apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Apoyo social	-0.245	0.090	49

En la Tabla 18, se observa la relación entre el apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es negativa, inversa, pero sin embargo no es significativa ( $r = -0.245$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, si el Apoyo social se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa. Al no ser significativo, este resultado no ocurre frecuentemente en la muestra analizada.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: La evaluación de compensaciones no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

Ha: La evaluación de compensaciones tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

#### **Regla de decisión**

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 19.

*Relación entre compensaciones y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Compensaciones	0.202	0.164	49

En la Tabla 19, se observa la relación entre la compensación y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, ambas variables se incrementen o disminuyan sin embargo por no ser significativa esto no será frecuente la ocurrencia en la muestra analizada.

### Hipótesis específica 5

Ho: La evaluación de doble presencia no tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

Ha: La evaluación de doble presencia tiene una relación significativa con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017.

### Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 20.

*Relación entre la doble presencia y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017*

	Estrés laboral		
	r de Pearson	p valor	n
Doble presencia	0.304*	0.034	49

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 20, se observa la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la doble presencia se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.



#### 4.4 Discusiones

En el presente trabajo de investigación se presenta los resultados descriptivos de los factores de riesgo y estrés laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto:

La relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si el riesgo psicosocial se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa, el resultado coincide con la investigación de Castañeda G. (2015).

Castañeda G. (2015), estrés laboral y riesgo psicosocial, son unos de los tantos problemas que aquejan actualmente a muchas organizaciones, de la misma manera llega a la conclusión que si el si el riesgo psicosocial se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

La relación entre la exigencias psicológicas y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la el exigencias psicológicas se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

Esto significa según la tabla 5, que el 10% de, los docentes se encuentran con un riesgo alto y el 15% tienen un riesgo medio de estrés laboral, esto lo confirma según la investigación realiza por Beleño y Ucros (2014), en el contexto laboral al respecto se muestra que los administrativos en un 11.8% se encuentran en riesgo medio, 19.75 en riesgo alto y el 18.9% en

riesgo muy alto, estos representados en el 50.4%, quienes requieren intervención porque podrían estar presentando respuestas medias y altas asociadas al estrés, debido a que estarían percibiendo carencia de información suficiente y oportunidad sobre el cambio, porque en el proceso de cambio se ignoren los aportes y opiniones del trabajador o los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. Así mismo en la investigación de Castañeda G. (2015), se encontró que en la variable riesgo psicosocial la predominante es el nivel inadecuado en participación (51.8%), formación (50.6 %), gestión del tiempo (46.5), cohesión del grupo (52.4 %). Esto significa que: existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial.

La relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, si el trabajo activo y desarrollo de habilidades se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa.

Esto quiere decir que según la tabla 6, el 8% de los docentes se encuentran con un riesgo alto y el 13% tienen un riesgo medio de estrés laboral esto lo confirma, según la entrevista realiza por el Ing. Elser Cabrera y el arquitecto Jhon Harol menciona que un ambiente universitario es común que se las exigencias psicológica influyan en el estrés laboral por ejemplo muchas personas están acostumbrados a realizar trabajar a bajo presión y esto no le afectan en su salud con respecto al estrés, mientras que otros que no tienen nada de trabajo activo y desarrollo de habilidades se ven afectados en su salud con respecto al estrés.

La relación entre el apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es negativa, inversa, pero sin embargo no es significativa ( $r = -0.245$ ,  $p$

$> 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, si el Apoyo social se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario, esto es lo que demuestra una relación inversa. Al no ser significativo, este resultado no ocurre frecuentemente en la muestra analizada. Esto significa según la tabla 7, que el 20% de los docentes se encuentran con un riesgo alto y el 16% tienen un riesgo medio de estrés laboral, Según la entrevista realizada por el Ing. Juan Chávez menciona cuando se realiza apoyo social y liderazgo no se ve afectado en su salud con respecto al estrés, pero muy diferente a la respuesta del Ing. Abel Rivera que cuando no realiza apoyo social y liderazgo se ve afectado en su salud con respecto al estrés laboral.

La relación entre la compensación y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, ambas variables se incrementen o disminuyan sin embargo por no ser significativa esto no será frecuente la ocurrencia en la muestra analizada. Esto quiere decir que según la tabla 8, el 13% de los docentes se encuentran con un riesgo alto y el 25% tienen un riesgo medio de estrés laboral esto lo confirma Beleño & Maria Ucros, (2014), existen riesgos muy altos (9,6%), altos (22,8%) y medio (18%) para un total de 50,4% de los administrativos. Se evidencia que existen en el trabajador administrativo influencia del tiempo y el esfuerzo que realizan en su trabajo el cual podría estar ocasionando discomfort en los familiares y en la vida personal del trabajador esto también se puede confirmar en la entrevista realizada al Ing. Cárdenas que la inseguridad del contrato como docente perjudica su salud con respecto al estrés.

La relación entre la doble presencia y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2017, la cual es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación

directa en el sentido de que, si la doble presencia se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa. Esto quiere decir que según la tabla 9, que el 19% de los docentes se encuentran con un riesgo alto y el 22% tienen un riesgo medio de estrés laboral esto lo confirma el autor Beleño y Ucros (2014), asimismo la dimensión situación económica la cual trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos, en esta dimensión el 19.7% de los administrativos expresa riesgo alto muy alto, el 15.8% presenta riesgo alto y el 25.4% se manifiesta con riesgo medio equivalente estos tres porcentajes al 60.9% de los administrativos quienes están percibiendo que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y si existen deudas económicas difíciles de solventar, se observa que el 33% de los administrativos vive en casa en la que tienen que pagar arriendo.

## CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial se detalla a continuación los cinco dimensiones:

Primero:

El riesgo psicosocial y el estrés laboral es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.653$ ,  $p < 0.05$ ), lo que significa que si el riesgo psicosocial se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

Segundo:

Con respecto a la dimensión exigencias psicológicas se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos esto se debe a que es positiva, directa y altamente significativa ( $r = 0.365$ ,  $p < 0.05$ ).

Tercero:

La dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral es negativa, inversa y altamente significativa ( $r = -0.409$ ,  $p < 0.05$ ), si el trabajo activo y desarrollo de habilidades se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario.

Cuarta:

La dimensión de apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y el estrés laboral es negativa, inversa, pero sin embargo no es significativa ( $r = -0.245$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación inversa si el Apoyo social se incrementará, el estrés laboral disminuirá, sin embargo, puede pasar lo contrario.

Quinta:

La relación entre la compensación y el estrés laboral es positiva, directa, pero no significativa ( $r = 0.202$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido

de que, ambas variables se incrementen o disminuyan sin embargo por no ser significativa esto no será frecuente la ocurrencia en la muestra analizada .

Sexta:

La relación entre la doble presencia y el estrés laboral es positiva, directa y significativa ( $r = 0.304$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la doble presencia se incrementará, el estrés laboral también aumentará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

## RECOMENDACIONES

Este trabajo ayudara a tomar decisiones en el proceso de Gestión de calidad de la Universidad con respecto a los docentes.

Se recomienda entregar información de prevención orientado a la salud laboral con el propósito de reducir los riesgos psicosociales y realizar entrenamiento, capacitaciones sobre pausa activa y temas relacionado a la salud laboral de manera constante para mejorar el estrés laboral de los docentes.

Se recomienda contar con acciones para disminuir y/o eliminar los efectos de los riesgos psicosociales mediante planificación de acciones específicas.

Se recomienda garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo meses antes de terminar su contrato ello puede reducir las dimensiones de compensaciones.

Proporcionar toda información necesaria a tiempo para facilitar la tarea y adaptación a los cambios, esto puede reducir la exposición a la baja calidad de liderazgo.

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral (Medidas de flexibilidad horario y de jornada de acuerdo a las necesidades familiar ejemplo: cumpleaños de esposa e hijo, actividad en el colegio día del padre o de la madre) puede reducir la exposición de doble presencia.

Adecuar el trabajo solo en la hora de trabajo a través de una buena planificación como base de las tareas y no llevar a casa para reducir la exposición de altas exigencias.

## REFERENCIAS

- Alvarado, R., Pérez, J., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile, (Istas 21), 1154–1163. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Asociación Chilena de Seguridad. (2016). Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. Chile. Retrieved from [http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo 8 Prevención - Plataforma Riesgos Psicosociales.pdf](http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo_8_Prevencción_-_Plataforma_Riesgos_Psicosociales.pdf)
- Barboza, L., María Muñoz, Rueda, P., & Suarez, K. (2009). Síndrome de Burnout y estrategia de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2(1), 21–30.
- Barrios, Moya, & Suescún. (2016). *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental*. Pontificia Universidad Javeriana. Retrieved from <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/15547>
- Beleño, & Ucros. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC 2014*. Universidad de la Costa CUC. Retrieved from <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltran, Á. P. (2008). *“Identificación, medición y evaluación del riesgo Psicosocial en la empresa Halliburton Latin America S.A. Sucursal Ecuador.”* Universidad San Francisco de Quito – Ecuador.
- Benavides, F. G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, *16*(3), 222–229. Retrieved from <http://www.scielo.org/pdf/gsv/v16n3/v16n3a02.pdf>
- Cardarelli, A. M., Campos, D., Gutierrez, D., Ansoleaga, E., Hiriart, G. M., Franco, J. M. P., ... Victoria Ruiz Razeto. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Chile.
- Castañeda G. (2015). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de Polietileno Chiclayo 2015*. Universidad Señor de Sipán. Retrieved from [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3070/1/2-Tesis - Mossul guerrero castañeda -24-06-2017 .pdf](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3070/1/2-Tesis_-_Mossul_guerrero_castañeda_-24-06-2017_.pdf)
- Coral M. (2014). *Análisis, evaluación y control de riesgos disergónomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. Universidad Católica del Perú. Retrieved from <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández H. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 13, 15. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf>



- Florencio C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera*. Universidad Abierta Interamericana. Retrieved from <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación*. <http://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Jorge, I., Jaramillo, A. A., Eugenio, I., Ph, B., Paula, I., & García, R. (2005). Manual de salud ocupacional. Peru Lima. Retrieved from [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
- Lenis, A. P., & Gil, H. A. G. (2013). *Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE. Retrieved from [http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS\\_6/Administracion\\_de\\_Empresas/23.pdf](http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Administracion_de_Empresas/23.pdf)
- León, & Avargues. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Labor Stress Evaluation of the University Personnel*, 18(4), 323–332. Retrieved from [http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v18n4/pdf/02\\_12.pdf](http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v18n4/pdf/02_12.pdf)
- López, S. H. (2017). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho , 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11200/Huacac\\_LSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11200/Huacac_LSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maria, G., Jaqueline, G., & Maria, P. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica ( secundaria ) de la zona metropolitana de Guadalajara , México, 12(1), 18–25. Retrieved from <https://revistas.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/1822/1725/0>
- Ministerio de salud y proteccion social. (2014). Aseguramiento en riesgos laborales. Colombia. <http://doi.org/CTRepositorioDigita>
- Ministerio de Trabajo. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Pub. L. No. D.S N° 005-2012 TR (2012). Perú. Retrieved from [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25\\_005-2012-TR\\_2254.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012-TR_2254.pdf)
- Moncada, Lloren, & Andrrés. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. España Catalunya. Retrieved from <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual Copsoq 2.pdf>.
- Moncada S, L. C. y A. R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21.
- Oviedo, Campos, & Arias. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Poder Legislativo Congreso de la República Perú. (2011). Ley de seguridad y salud en el

- trabajo N°29783, 13. Retrieved from  
<https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDADSAUDTRABAJO-29783.pdf>
- Presidente de la República del Perú. Reglamento de la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo Decreto supremo N° 005-2012-TR (2006). Perú: Decreto supremo N° 005-2012-TR. Retrieved from  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_005\\_2003\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_005_2003_TR.pdf)
- Quispe C. (2017). *Factores de riesgo laboral y tipo de ocupación en trabajadoras gestantes atendidas en el hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud. Arequipa, 2016.* Universidad San Martín de Porras. Retrieved from  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ\\_CM.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf)
- Rabada, I., & Artazcoz, L. (2006). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes : un estudio 1. Rabada I, Artazcoz L. Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes : un estudio Delphi., 5(2), 53–61. Retrieved from  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Identificación+de+los+factores+de+riesgo+laboral+en+docentes%3A+un+estudio+Delphi\\*&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Identificación+de+los+factores+de+riesgo+laboral+en+docentes%3A+un+estudio+Delphi*&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1)
- Rodríguez, E., Sánchez-gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios, 4(2), 12–17.
- Sanchez, & Claveria. (2005). profesorado universitario: estrés laboral factor de riesgo de salud., 6(16956141), 1–16. retrieved from  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=profesorado+universitario%3aestrés+laboral.+factor+de+riesgo+de+salud.&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2c5&as\\_vis=1](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=profesorado+universitario%3aestrés+laboral.+factor+de+riesgo+de+salud.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2c5&as_vis=1)
- Sánchez, F. C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, 104.
- Sanchez M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola.* Universidad de Murcia. Retrieved from  
<https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf>
- Vessoni, R. C. (2017). *Burnout y desempeño laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana.* Cayetano Heredia. Retrieved from  
[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Victor, C., Sarsosa Kewy, & Felipe, A. (2011). construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28, 25. Retrieved from  
<http://www.redalyc.org/pdf/180/18022339009.pdf>

## ANEXOS

Anexo 1.

*Matriz de Consistencia*

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MARCO METODOLÓGICO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>PROBLEMA GENERAL</b> Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Variable X:Factores de Riesgo psicosocial	Exigencias psicosociales	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional? En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas? ¿Su trabajo requiere atención constante?	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> La presente investigación corresponde al diseño no experimental correlacional de corte trasversal Dónde: X Variable Independiente Factores de riesgo psicosocial Y Variable Dependiente Estrés Laboral	Técnica Encuesta  Instrumento Cuestionario de Riesgo Psicosocial ISTAS 21 Cuestionario Estrés Laboral Lorenzo, (2016)
				Trabajo Activo	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o		

				<p>compañera?</p> <p>Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?</p> <p>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</p> <p>¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?</p>
			<p>Apoyo Social y Liderazgo</p>	<p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p>¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</p>

				Compensación	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato? ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad? Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
				Doble presencia	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer? Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?
PROBLEMSA ESPECIFICO Existe relación entre los factores de exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión	OBJETIVO ESPECÍFICO Determinar si existe relación entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad	Hipótesis Específico Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la	Variable Y: Laboral	Estrés Laboral	Imposibilidad de conciliar el sueño Jaquecas y dolores de cabeza Indigestiones o molestias gastrointestinales Sensación de cansancio extremo o agotamiento Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Filial Tarapoto, 2017	Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.	Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.			Disminución del interés sexual Respiración entrecortada o sensación de ahogo Disminución del apetito Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos) Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana Tendencias a sudar o palpitaciones
Existe relación entre los factores de trabajo activo y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Determinar si existe relación entre los factores de trabajo activo y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Existe relación significativa entre los factores de trabajo activo y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.			
Existe relación entre los factores de apoyo social en la empresa y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Determinar si existe relación entre el apoyo social en la empresa y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017	Existe relación significativa entre el apoyo social y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.			

<p>Existe relación entre los factores de compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>	<p>Determinar si existe relación entre las compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre las compensaciones y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>					
<p>Existe relación entre los factores de doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>	<p>Determinar si existe relación entre la doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre la doble presencia y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017</p>					

Anexo 2.

Cuestionario de Riesgo Psicosocial y estrés laboral

**CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL**

**Estimado Docente:**

En la presente investigación titulada “Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión – Tarapoto 2017”, se busca conocer cuál es su opinión de los posibles riesgos psicosociales expuestos en las actividades que realiza, le agradecemos contestar las siguientes preguntas de la siguiente manera:

**DATOS GENERALES**

Genero	Edad	Estado Civil		Profesión		Escuela Profesional		Filiación Religiosa	
		Soltero (a) <input type="radio"/>	Separado (a) <input type="radio"/>	Ingeniero (a) <input type="radio"/>	Otros <input type="radio"/>	Ing. Ambiental <input type="radio"/>	Arquitectura <input type="radio"/>	Católico <input type="radio"/>	Otros <input type="radio"/>
Masculino <input type="radio"/>									
Femenino <input type="radio"/>		Casado (a) <input type="radio"/>	Conviviente (a) <input type="radio"/>	Licenciado (a) <input type="radio"/>		Ing. <input type="radio"/> Sistemas		Adventista <input type="radio"/>	

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés. Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

1	Imposibilidad de conciliar el sueño	1	2	3	4	5	6
2	Jaquecas y dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales	1	2	3	4	5	6
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	1	2	3	4	5	6
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	1	2	3	4	5	6
6	Disminución del interés sexual	1	2	3	4	5	6
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	1	2	3	4	5	6
8	Disminución del apetito	1	2	3	4	5	6
9	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	1	2	3	4	5	6
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5	6
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	1	2	3	4	5	6
12	Tendencias a sudar o palpitaciones	1	2	3	4	5	6



### CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Marque con una "X" Una sola respuesta para cada pregunta, no existe respuesta buena ni mala lo que nos interesa es su opinión y exigencia de su trabajo.

<b>Dimensión Exigencias Psicológicas</b>						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</b>						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
<b>Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo</b>						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión Compensaciones</b>						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>Dimensión Doble Presencia</b>						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 3.  
Validación de los instrumentos



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Recomendaciones  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fecha: 30/11/17

Validado por: Gino Gabriel Marco Deros.

  
Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un circulo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ **100**

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---

---

---

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---

---

---

8. Recomendaciones

---

---

---

Fecha: 1/12/17

Validado por: Mg. Jessica Ríos Rivas

Gracias!!!



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara esta instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
8. Recomendaciones  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Fecha: 01/12/2017

Validado por: Hg. Renzo Carranza Giban  
  
 Gracias!!!