

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL
AREA DE GEOLOGÍA EXPLORACIONES EN VOLCAN COMPAÑÍA MINERA
– UNIDAD YAULI 2018**

TESIS

PRESENTADO POR:
BACH. DIANA CINTHIA ZUÑIGA TAPIA

PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ASESORA:

MG. ANA MARÍA AMANCIO CASTRO

JUNIN, PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico a mi familia esta investigación ya que estuvieron dándome el ánimo necesario, para poder cumplir con mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por la fortaleza y claridad en mis acciones para poder forjar mi camino, también a todos aquellos que han contribuido en mi formación profesional como Licenciada de Enfermería.

A las personas que han colaborado en este estudio, en especial a los trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, que sin ellos no hubiese podido ser realizada esta investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018, la metodología fue descriptiva, transversal, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue de 50 trabajadores, como instrumento se utilizó el cuestionario validado por juicio de expertos y el estadístico del Alfa de Crombach del 0.875 y 0.842. Como resultados el 56 % percibe un nivel bueno de factores laborales asimismo el 58% presenta un estrés a nivel medio. Se concluyó que existe una relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral. Finalmente se recomendó al gerente general de la empresa realizar medidas de evaluación periódicas de los trabajadores sobre el nivel de estrés que experimentan ya que puede perjudicar su desempeño, y realizar medidas preventivas como talleres de terapias con técnicas de relajación, actividades grupales fuera de la organización, actividades en que los trabajadores participan como actuaciones en festividades, deporte, competencias, todo ello para mantener un equilibrio mental en el trabajador que permita que exprese y desarrolle sus capacidades de manera óptima.

Palabras Clave: Clima organizacional, Fatiga laboral, Conflicto de roles, Emociones, Despersonalización.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between labor factors and labor stress in workers in the geology area explorations at Volcan Minera Company – Unidad Yauli, 2018, the methodology was descriptive, transversal, with Quantitative approach and non-experimental design. The sample was 50 workers, as an instrument was used the questionnaire validated by expert judgement and the Crombach alpha statistic of 0875 and 0842. As a result, 56% perceives a good level of labor factors, as well as 58% has a mid-level stress. It was concluded that there is a direct relationship between labor factors and labor stress. Finally it was recommended to the general manager of the company to carry out periodic evaluation measures of the workers on the level of stress that they experience because it can impair its performance, and to carry out preventive measures like workshops of therapies with techniques of relaxation, group activities outside the Organization, activities in which workers participate as actions in festivities, sports, competitions, all to maintain a mental balance in the worker who allows him to express and develop Their capacities in an optimal way.

Key words: Organizational climate, Labor fatigue, Conflict of roles, Emotions, Depersonalization.

INDICE

	PAG.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	viii
 CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 11
1.1.- Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2.- Definición del Problema	12
1.3.- Objetivos de la Investigación	13
1.4.- Finalidad e Importancia	14
 CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	 15
2.1.- Bases Teóricas	15
2.2.- Estudios Previos	26
2.3.- Marco Conceptual	32
 CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	 35
3.1.- Formulación de Hipótesis	35
3.1.1.- Hipótesis General	35
3.1.2.- Hipótesis Específicas	35
3.2.- Identificación de Variables	35
3.2.1.- Clasificación de Variables	35
3.2.2.- Definición Conceptual de Variables	36
3.2.3.- Definición Operacional de Variables	37
 CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	 38
4.1.- Tipo y Nivel de Investigación	38
4.2.- Descripción del Método y Diseño	38
4.3.- Población, Muestra y Muestreo.	39
4.4.- Consideraciones Éticas.	39

CAPÍTULO V TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos	41
5.2.- Plan de Recolección, Procesamiento y Presentación de Datos	42

CAPITULO VI RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

6.1.- Presentación, Análisis e Interpretación de Datos	43
6.2.- Discusiones	59
6.3.- Conclusiones	61
6.4.- Recomendaciones	62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
ANEXO 02: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES	69
ANEXO 03: INSTRUMENTO	75
ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	77
ANEXO 05: DATOS GENERALES	79
ANEXO 06: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN	81
ANEXO 07: AUTORIZACIÓN	82
ANEXO 08: JUICIO DE EXPERTOS	83
ANEXO 09: CONSENTIMIENTO INFORMADO	88

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a los factores laborales que originan el estrés en los trabajadores. En cuanto factores labores se pueden definir como condiciones psicológicas y físicas que se encuentran en el trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas. Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. (Palmero, et. al., 2018)

Por otro lado el estrés en el trabajo según la OIT (2016), es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Por otra parte para entender la magnitud del problema es necesario mencionar que si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. Una entidad que no goce de buena salud no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no solo a los resultados, sino, en última instancia, a la supervivencia de la propia entidad. Asimismo muchas instituciones de la salud están de acuerdo en que la promoción de la salud en el lugar de trabajo implica que se determinen políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para orientar a los empleadores y trabajadores en los diferentes

niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, así como el control de factor de riesgo que pueda perjudicar ello, favoreciendo los indicadores de productividad y competitividad de las empresas, contribuyendo al desarrollo económico y social de los países (OIT, 2016)

Debido a lo mencionado la investigación de esta problemática social se realizó por el interés de conocer aquellos factores relacionado al estrés de los trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, y de esta manera brindarles información necesaria para que no se expongan a aquellos riesgos presentes en sus labores.

Así mismo el estudio recolectó información necesaria a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores para evaluar las variables de estudio así mismo el análisis se hizo a través de un enfoque cuantitativo, además de ello se contó con una metodología que permitió describir las variables de estudio y comprobar las hipótesis mediante un diseño no experimental, identificando el grado de relación de las variables de estudio.

Dentro de este proceso se han presentado dificultades respecto a la obtención de datos puesto que los trabajadores en su momento no deseaban participar, o no disponían del tiempo necesario en la colaboración de información, pero con el apoyo del jefe del area se pudo obtener el consentimiento de 50 trabajadores, siendo una muestra considerable para el estudio, además de ello hubo percances en conseguir la teoría necesaria para el estudio, pero que finalmente se pudo solucionar con el acceso a ciertas universidades.

Siendo el objetivo del estudio poder aportar en la salud laboral de los trabajadores, mediante la determinación de la relación de los factores laborales como punto de riesgo y el estrés presente, además de brindar una forma de medir dichas realidades o variables que permitan dar solución acorde a la gravedad del asunto. Para ello la tesis se estructuró de la siguiente manera

El presente trabajo se divide en capítulos distribuidos de la siguiente manera: Capítulo I, Planteamiento del problema, donde se detalla la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos de la investigación, la finalidad e importancia. Capítulo II, Fundamentos teóricos de la investigación, que incluye las bases teóricas, los antecedentes teóricos y el marco conceptual o definición de términos básicos. Capítulo III, Hipótesis y Variables, que va desde la formulación de hipótesis hasta las definiciones conceptuales y operacionales de las variables. Capítulo IV, Metodología, donde se muestra el tipo y nivel de investigación, la descripción del método y diseño, la población y muestra además de las consideraciones éticas. Capítulo V, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, donde se plantea las técnicas e instrumentos, el plan de recolección, procesamiento y presentación de datos. Capítulo VI, donde se muestra, la presentación análisis e interpretación de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente las referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El estrés es una reacción del organismo ante posibles peligros ya sean eminentes o supuestos, se da dentro del ser humano en el plano psicológico, pero tiene consecuencias tanto mentales como físicas, mayormente se da en relación al entorno donde más se desenvuelve, cuando las exigencias superan sus capacidades y recursos que el posee. (Roas, 2017)

Por otro lado, el estrés actualmente a nivel mundial, afecta a una gran cantidad de personas, debido a la forma de vida que se lleva y las diferentes presiones. La mayoría no le toma mayor importancia, porque lo consideran un padecimiento de “moda”, y no logran darse cuenta que va mucho más allá de eso, porque este puede abordar a todas las personas sin importar edad o género, únicamente depende del factor que haga a la persona sentirse incomoda ante alguna situación.

Llevar una vida de estrés tiene implicaciones variadas. Por un lado, están todas las alteraciones fisiológicas, y por otro están las complicaciones de orden emocional. El estrés es un elemento que aumenta la sensación de agravio en las relaciones sociales, familiares y laborales, al mismo tiempo en que figura como herramienta de distorsión de la realidad. (Roas, 2017)

Dentro de este contexto el estrés laboral aparece como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral.

Los estudios muestran que las condiciones estresantes de trabajo están asociadas con el ausentismo, la tardanza, lo cual tiene un efecto negativo en el desempeño laboral, trayendo como consecuencia un deterioro en el desarrollo profesional, personal y social, desencadenándose problemas como baja autoestima, bajo rendimiento, falta de realización personal, entre otros. (Coronado, 2006)

El presente estudio se llevó a cabo en el área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, en la cual en el último semestre del presente año 2018, se ha evidenciado que hay una exposición a ciertas condiciones en las que laboran los trabajadores que podrían calificarse como riesgosas, por ejemplo en el aspecto fisiológico se encuentran factores como lo relacionado al ambiente como el ruido y vibraciones de las maquinas, o la iluminación de los ambientes, por otra parte también está el aspecto psicológico como la presión y exigencia de las responsabilidades laborales que son resultado de la falta de personal, la acumulación de las tareas, o las malas relaciones con los superiores, lo que son factores estresantes que pueden agotar mentalmente al trabajador.

Ante esta problemática de lo expuesto líneas arriba la presente investigación tiene el propósito de constituir una alternativa que permita conocer, analizar y explicar la relación de los factores laborales y el estrés laboral, en la cual se plantean las siguientes interrogantes:

1.2.- Definición del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?

1.3.- Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

1.4.- Finalidad e Importancia

Una variedad de factores laborales puede conducir a que el individuo se vea afectado en sus tareas diarias, estos factores incluyen programación laboral, mayor o menor tranquilidad, seguridad, flujo de tareas, escasez de trabajadores, ruido, maquinarias y entre otros. Es entonces necesario realizar trabajos que nos muestren la ocurrencia y las causas de ellas sobre todo en el personal que labora en la mina que están expuestas a mayor riesgo y presión en sus labores.

Los trabajadores del área de geología de la minera volcán representan una población joven económicamente activa que es necesario brindar la atención necesaria y respectiva, siendo nuestra principal acción en promoción y prevención de enfermedades. Dentro del área de salud ocupacional.

Es por ello que esta investigación se realizó para dar a conocer la relación existente entre los factores laborales y la presencia de estrés porque de esta manera los trabajadores conocerán sobre los riesgos que están expuestos. Así mismo esta investigación también será de un aporte metodológico y teórico y servirá como base a futuras investigaciones referente al estrés laboral.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Bases Teóricas

2.1.1. Factores laborales

Los factores laborales son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias. Los factores deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección. (Cortés, 2007)

Por otro lado, Martínez (2015) refiere que:

Los factores laborales son todas aquellas condiciones que se presentan en la actividad laboral, así mismo pueden producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad.

Dimensiones de la variable factores laborales

Contenido del trabajo:

Se refiere a las características propias del lugar en donde se está trabajando. La generación de estrés varía de una persona a otra, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los trabajadores van en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Estos estresores requieren una doble adaptación fuera del límite normal. (Coronado, 2006)

Entre estos estresores se encuentran:

Cantidad de trabajo:

Independientemente de que sea mucho o poco la cantidad de trabajo, ambas situaciones pueden ocasionar para el trabajador una situación estresante; por una parte, la sensación de no poder llevar a cabo todo el trabajo y por otra, la sensación de insatisfacción personal por no realizar nada productivo. (Palmero, et. al., 2018)

Ritmo de trabajo elevado:

Lo agravante que puede resultar con respecto a este punto para el trabajador es la falta de un ritmo continuado. Por tanto, ese factor está muy ligado al anterior porque en función de la cantidad estaría el ritmo de trabajo.

Supervisión escasa / elevada: puede desencadenar una situación de estrés ya que una supervisión autoritaria, entrometida y excesiva puede desembocar en una sensación de miedo a cometer algún error. (Palmero, et. al., 2018)

Falta de participación en la toma de decisiones:

La falta de participación por parte de los trabajadores en la toma de decisiones supone una falta de motivación en el trabajo, debido a la descohesión entre responsabilidad y ejecución del trabajo. Por tanto, esta falta de motivación puede desencadenar una situación de estrés. (Martínez, 2015)

La carga mental de trabajo.

Entendemos carga mental como un constructo multidimensional resultado de la interacción entre las demandas de la tarea (por ejemplo, que la tarea implique una alta carga de memoria); las características de la persona (por ejemplo, el nivel educativo o la autoeficacia percibida), y las características de la situación (como puede ser la peligrosidad del puesto o de la propia tarea) (Díaz, et. al., 2013)

Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el trabajador pone en juego para desempeñar la tarea. Ejemplo: tener que preparar las actividades a realizar a tiempo en un horario reducido. (Díaz, et. al., 2013)

Factores Organizativos:

Son aquellos factores que dependen y son inherentes a la organización donde se realiza la actividad laboral.

Aquí entran a tallar la disposición de los turnos de trabajo, la cual favorece a la aparición de un ambiente negativo en el trabajo lo que lleva a un estrés laboral que cada vez es mayoritario entre el personal. Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes: (Coronado, 2006)

Sobrecarga de trabajo:

La sobrecarga o el estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración, insatisfacción, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo. (Martínez, 2015)

Clima de la organización:

Una organización tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etcétera. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

Estilos gerenciales:

Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones, etc.

Tecnología:

Será de alto valor estresante la disponibilidad con que la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, como así también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva. Los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales. (Martínez, 2015)

Conflicto de roles:

Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera del trabajador y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante.

Factores Ambientales:

condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del trabajador debido a que

distorsionan la concentración que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran: (Coronado, 2006)

La iluminación.

No es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

El ruido.

Trabajar con maquinarias ruidosas, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo (satisfacción, productividad, etc.).

Vibraciones.

El uso de maquinarias pesadas que producen vibraciones en la persona cuando la utiliza, puede ocasionar tensiones en el trabajador.

Ambientes contaminados.

La percepción del polvo, el aire contaminado, etc., puede producir mayor ansiedad en el trabajador, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.

2.1.2. Estrés laboral

Para la organización Internacional del trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (OIT, 2016)

Según el autor Otero (2012) el estrés es una reacción problemática a los estímulos amenazantes que generan un estado orgánico o mental alterado que, a menudo, conlleva una respuesta emocional negativa.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de

afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. (Araquistain y Damis, 2015)

Así mismo los autores manifiestan que es un estado físico y psíquico generado por un agente agresivo que produce alteraciones orgánicas y anímicas en el trabajador. Este estrés viene generado por un desequilibrio que puede ser: demandas de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, bajas laborales, productividad inadecuada, así como las necesidades, aspiraciones y expectativas del trabajador y la imposibilidad de satisfacerlas.

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS, 2010).

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. (OMS, 2010).

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se

utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (OMS, 2010).

Causas del estrés laboral

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan, puede provocar estrés laboral. El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. (OMS, 2010).

La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan "peligros relacionados con el estrés". Algunos de esos peligros pueden no ser universales o no considerarse perjudiciales en determinadas culturas. (OMS, 2010).

Manifestaciones del estrés Laboral

Manifestaciones cognitivas: Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc. (Dávalos, 2011)

Manifestaciones motoras: Se puede evidenciar el hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

Manifestaciones fisiológicas: Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

Tipos de estrés laboral

Existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ej. Un despido.

El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones:

- 1) Ambiente laboral inadecuado
- 2) Sobrecarga de trabajo
- 3) Alteraciones de ritmos biológicos
- 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes
- 5) Estimulación lenta y monótona
- 6) Condiciones laborales inadecuadas

Dimensiones de la variable estrés laboral

La dimensión agotamiento emocional

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. (Coronado, 2006)

Mansilla (2010) describe el Agotamiento Emocional como la disminución y pérdida de recursos emocionales, el sentimiento de estar emocionalmente agitado y exhausto debido al trabajo que se realiza,

junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás

La dimensión despersonalización,

Está dado por el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El trabajador trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables, de sus frustraciones descenso del rendimiento laboral.

El autor Gil-Monte (2006) define la Despersonalización como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo

La dimensión realización profesional,

Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo.

Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo, una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: La impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la

evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (Coronado, 2006)

Gil-Monte (2006) dice que la Realización Profesional es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y esta evaluación afecta a la realización del trabajo.

2.1.3. Teoría de Enfermería

Teoría de Betty Neuman

Modelo de los sistemas

Es una enfermera pionera que trabajo en salud mental en la década de los 60, su teoría se publica en el año 1972. El modelo Neumann, organizado alrededor de la reducción de la tensión, en el desarrollo y mantenimiento de la salud. La persona se describe como un sistema abierto que interactúa con el medio ambiente para facilitar la armonía y el equilibrio entre los ambientes interno y externos. (Cortaza y Francisco, 2014)

La intervención de enfermería tiene por objeto reducir los factores que generan tensión y las condiciones adversas que afectan o podrían afectar el funcionamiento óptimo en la situación determinada de un usuario. La intervención de enfermería se lleva a cabo mediante la prevención primaria que se realiza antes de que la persona entre en contacto con un productor de tensión. La meta es evitar que el productor de tensión penetre en la línea normal de defensa o disminuya el grado de reacción reduciendo la posibilidad de hacer frente al productor de tensión, debilitando su fuerza. La prevención secundaria es conveniente después de que el productor de tensión penetra la línea normal de defensa. La atención incluye la atención oportuna de casos, y la planificación y evaluaciones de las intervenciones relacionadas con los síntomas. La prevención terciaria acompaña al restablecimiento del equilibrio. El punto central está en la

reeducación para evitar que vuelva a suceder lo mismo, la readaptación, y la conservación de la estabilidad.

Conceptos básicos del Modelo de Sistemas de Betty Neuman

a) Visión holística o integral: El Modelo de Sistemas de Neuman es un sistema dinámico y abierto al cuidado del cliente el cual se define como persona, este sistema tiene el objetivo de enfatizar el problema de la enfermería y entender al cliente cuando interacciona con el entorno.

b) Sistema cliente: Este consta de cinco variables fisiología (la estructura y la función del organismo), psicología (los procesos mentales en relación con el entorno), sociocultural (las condiciones sociales y culturales como influyen en el sistema), de desarrollo (procesos y actividades relacionados con la edad) y espiritual (creencias e influencias espirituales).

c) Estructura básica del cliente: El cliente es un sistema compuesto de una estructura central rodeada de anillos. La estructura central, consta de factores básicos comunes a todos los organismos, como características innatas o genéticas: temperatura, estructura genética, patrón de respuesta, debilidad.

Por lo tanto, se eligió esta teoría de enfermería porque se basa se enfoca básicamente a reducir los factores que generan tensión y las condiciones adversas que afectan o podrían afectar el funcionamiento óptimo en la situación determinada, como los trabajadores afectados por el padecimiento de estrés.

Si un trabajador estresado, no puede ejercer o no se siente con la capacidad de dar su 100% de si para poder brindar un buen desempeño laboral, no está cumpliendo unas de las teorías enfocadas y por lo tanto el trabajador no podrá mejorar. Ya que muchas veces el tratamiento parenteral ayuda, pero lo que más ayuda al mejoramiento de la salud es el apoyo emocional. (Cortaza y Francisco, 2014)

2.2.- Estudios Previos

A continuación, se presentan algunos estudios relacionados al tema de investigación:

2.2.1 Estudios Previos Nacionales.

Vargas (2017); realizó un estudio acerca de los “riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal”, Lima-Perú. Con el objetivo de Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima. Lima-Perú. Material y método: El trabajo fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, la muestra fue por 30 enfermeras, a quienes se les aplicó el instrumento: Cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional. Se empleó el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman (0.05). Resultados: Se demostró que no existió relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras, sin embargo, no existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional, existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones, teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$). Finalmente se determinó que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras. Conclusión: No existe relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Huamán (2016) realizó un estudio acerca del “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016”, Perú. Con el objetivo de determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Belén de

Trujillo 2016. Trujillo-Perú. Material y método: La población estuvo constituida por 45 profesionales de enfermería y la muestra es el 100% de la población. Se utilizó la técnica de encuesta, y dos instrumentos: cuestionario de Maslach para la medición del Nivel de estrés de la enfermera; y el cuestionario de desempeño profesional elaborado por la autora, titulado cuestionario sobre desempeño de la enfermera en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía 2016, según Donabedian: Componente técnico, interpersonal y aspectos de confort. Resultados: El 62,22% de las enfermeras presentan nivel de estrés medio, el 37,78% nivel de estrés bajo; respecto al desempeño laboral se encontró que el 73,33% tienen desempeño laboral adecuado, y el 26,67% desempeño regularmente adecuado. Conclusión: No existe una relación significativa entre ambas variables, $\chi^2 = 1.040 < 3.84$.

Ramos, et al. (2016) realizaron un estudio acerca de la “Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa, 2016”, Perú. Con el objetivo de determinar la influencia del Estrés en el Desempeño laboral en enfermeras del Hospital III Goyeneche Arequipa-2016. Material y métodos: Metodológicamente la presente investigación corresponde al diseño no experimental, tipo correlacional – causal, nivel descriptivo – explicativo, se trabajó con la totalidad de la población 104 enfermeras, la Técnica para la variable Estrés fue la Encuesta y para la variable desempeño profesional la Observación; los instrumentos para medir el estrés Cuestionario “Versión castellana de la escala “The Nursing Stress Scale”. Y para desempeño laboral la ficha de Observación No Participativa. Resultados: El personal de enfermería presenta en forma predominante Estrés laboral leve, que se evidencia en la dimensión Física en 61.6%, Psicológica 49.1% y Social en 56.7% de enfermeras. El desempeño laboral de las enfermeras es regular en 46.2% y es influido por el estrés predominantemente leve que en la dimensión física se observa en 61.5% de enfermeras ($\chi^2 71.8, p=0.00$); en la dimensión psicológica en 49% ($\chi^2 142.36 p=0.00$) y en la dimensión social en 56.7% de enfermeras ($\chi^2 94.45 P= 0.00$). Conclusiones: El Estrés en mayor proporción es Leve e influye en el Desempeño Laboral del personal de enfermería de

los diversos servicios del Hospital Goyeneche quiere decir que si el estrés se presenta entonces el desempeño no va a ser muy bueno.

Quispe y Requejo (2015) en su estudio acerca de “Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015”, Ayacucho-Perú. Tuvo como objetivo general: Determinar la asociación entre el factor laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. El diseño metodológico correspondió a una investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo relacional, diseño de corte transversal. La población conformada por 120 enfermeros(as), de los servicios de hospitalización, emergencia y consultorios; la muestra 76 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización y emergencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta para el factor laboral y síndrome de burnout. Los resultados obtenidos del total de profesionales encuestados (76), fue que el 78.9% presenta síndrome de Burnout, de quienes el 5.3% presenta síndrome de Burnout alto, el 36.8% intermedio y el 36.8% bajo, 21.1% (16) no presenta síndrome de Burnout. Respecto al factor laboral, previo análisis estadístico de Chi cuadrado, se determinó que existe asociación entre la condición laboral (contratado) e insatisfacción laboral con el síndrome de burnout; sin embargo, no existe asociación entre los años de labor profesional y los lugares donde laboran.

Roas (2015) realizó un estudio acerca de la “relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Camaná, 2015”, Lima-Perú. Con el objetivo de establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería del Hospital de apoyo Camaná, 2015. Lima-Perú. Material y método: Fue un estudio de tipo cuantitativo y de corte transversal cuya muestra fueron 24 enfermeras. Resultados: Respecto a la existencia de estrés entre los profesionales de enfermería se puede decir que existe estrés en el 67%(16) enfermeras y en el 33%(8) no existe estrés. Las causas del estrés en el 42%(10) enfermeras es la incomodidad por agentes negativos como los

ruidos, los olores y la exposición a químicos en el 25%(6) son los problemas psicológicos como el agotamiento emocional y en el 33%(8) no existe estrés. El 67%(16) enfermeras tienen regular relación con los pacientes y no están aburridas con lo que hacen porque es parte de su trabajo, el 33%(8) refieren nunca haber tenido problemas, pero si consideran que a veces es rutinario su trabajo. Asimismo, el 62%(15) refieren satisfacción laboral y un 38%(9) no estarlo. Conclusiones: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral el 67%(16) enfermeras presentan un nivel de estrés medio y desempeño regular afectando la relación con el paciente ya que a veces sus actividades laborales son rutinarias, así como insatisfacción laboral.

2.2.2. Estudios Previos Internacionales.

Gallego, et al. (2017) realizaron un estudio “El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”, Colombia. Con un diseño cuantitativo, descriptivo, de corte transversal con el objetivo de Identificar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. Armenia-Colombia. Material y método: Se realizó un muestreo de bola de nieve en el cual participaron 25 enfermeros y auxiliares de enfermería entre 18 a 55 años de edad, pertenecientes a centros de atención en salud de la ciudad de Armenia Quindío. Resultados: Los datos obtenidos mediante la entrevista sociodemográfica permiten concluir que el 76 % de la muestra pertenecen al género femenino y el 24 % restante al género masculino. En cuanto a la edad se encontró que el 28% de los participantes están comprendidos en edades entre los 18 a 25 años. El 52% de los participantes presenta estrés causado por problemas financieros, lo cual coincide con el porcentaje presentado para problemas familiares 52%. Seguido a esto se encuentran los problemas de salud con un 44%. El 32% presenta estrés a causa de problemas ambientales, el 16% por problemas sociales y por último se encuentra los problemas de trabajo con un 12%, siendo esta la causa menos prevalente. Con respecto a las estrategias de afrontamiento, se encontró que el 60 % de la población tiene una tendencia baja a utilizar la estrategia de

resolución de problemas como medio para mitigar el estrés. Un 64% de la población tiene una tendencia baja a autocriticarse; en la estrategia reestructuración cognitiva se evidencia que un 56% de las personas tienen una tendencia baja a modificar el significado de la situación estresante; y un 72% con tendencia alta a evitar el contacto con personas pertenecientes al contexto laboral. Conclusiones: Los anteriores instrumentos evidenciaron que, a diferencia de lo esperado, la presencia de estrés no se relaciona con las situaciones laborales directamente. Finalmente, las estrategias centradas en la emoción y en la evitación presentaron una tendencia alta en su uso.

González (2014) en su estudio acerca del “Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango), Guatemala. Tuvo por objetivo establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. La muestra estuvo conformada por 50 personas adultas, entre 25 y 50 años las cuales están divididas en tres grandes departamentos que son, mecánica, administración y ventas de la empresa Serviteca Altense S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, donde se identificó la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores por medio de un test estandarizado EA y una evaluación de desempeño de Selección forzada. Según los resultados se observa que en la tabla se observa que el coeficiente de correlación para $N = 50$, en la Prueba AE(G) y la Prueba AE(s) es de 0.35, de la Prueba AE(G) y la Evaluación del Desempeño es de -0.56 y de la Prueba AE(S) con Evaluación del desempeño es de -0.16, y después de contrastar los resultados obtenidos con la tabla correspondiente, se pudo comprobar que con un mínimo de significancia de 0.05, para determinar si existe una relación el valor a obtener debía ser igual o mayor a 0.28, se estableció que si existe una relación entre los resultados obtenidos entre la prueba para medir estrés general y la prueba para medir el estrés socio laboral ya que el resultado es de 0.35 que es mayor al resultado esperado y que también el resultado de la Prueba para medir estrés general tiene relación con el resultado de la evaluación de desempeño. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cortaza y Francisco (2014); realizaron un estudio acerca del “Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz”. México; con el objetivo de Determinar el nivel de estrés e identificar los elementos estresores que afectan a enfermeros de un Hospital de Segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México. México Material y método: Estudio transversal, participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, el instrumento empleado fue Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes, con una confiabilidad de 0,84. Resultados: se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%). Conclusión: Los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios.

Piñeiro (2013); realizó un estudio acerca de los “Factores relacionados con el estrés en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica”, España. El objetivo de este estudio es identificar tanto el nivel de estrés como los factores relacionados con éste (mecanismos de afrontamiento; satisfacción laboral e inteligencia emocional percibida) en el personal de enfermería que trabaja en las unidades de hospitalización psiquiátrica del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Para ello se ha llevado a cabo un estudio de prevalencia en el que los datos se han recogido mediante escalas autoaplicadas. Los resultados nos muestran que los estresores más frecuentes en este colectivo son: “Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas” “Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora” “Ver a un paciente sufrir” y “Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería”. En la identificación de la satisfacción laboral los factores con mayores puntuaciones han sido: “Satisfacción en el trabajo”; “Relación personal”; y “Adecuación para el trabajo”. En cuanto a los mecanismos de afrontamiento los de mayor puntuación han sido: Resolución

de problemas; Pensamiento desiderativo; Apoyo social y Reestructuración cognitiva. Por último, el estudio de la inteligencia emocional percibida nos muestra que deben mejorar su atención emocional; mientras que la claridad emocional y la reparación emocional presentan una puntuación adecuada.

2.3.- Marco Conceptual

Actitud: Son indicadores de la conducta. Es una organización relativamente estable de creencias, sentimientos y tendencias hacia algo o alguien. (Araquistain y Damis, 2015)

Actitud adecuada: Cuando la persona adquiere una actitud positiva frente a un tema determinado. (Araquistain y Damis, 2015)

Agotamiento emocional: Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. (Coronado, 2006)

Comunicación: Es la actividad consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas. (Dávalos, 2011)

Competencia: Capacidad para el desarrollo de algo, como una actividad u profesión. (Cortaza y Francisco, 2014)

Componente: Se trata de elementos que, a través de algún tipo de asociación o contigüidad, dan lugar a un conjunto uniforme. (Araquistain y Damis, 2015)

Desempeño: Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. (Dávalos, 2011)

Despersonalización: Está dado por el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. (Coronado, 2006)

Estrés: El estrés es una respuesta del organismo que pone al individuo en disposición de afrontar situaciones interpretadas como amenazas. (Cortaza y Francisco, 2014)

Estresor: El concepto estresor se considera como desencadenante de estrés, factor de estrés. (Cortaza y Francisco, 2014)

Enfermería: es un recurso humano fundamental en el sistema de salud. Nuestros enfermeros se desenvuelven en diferentes escenarios clínicos y comunitarios, dirigiendo y gestionando el cuidado enfermero, preservando así la salud de la población. (Dávalos, 2011)

Factores Ambientales: condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del trabajador debido a que distorsionan la concentración que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran: (Coronado, 2006)

Nivel: Grado que permite la medición respecto a algo. (Cortaza y Francisco, 2014)

Paciente: En medicina, Persona que padece una enfermedad o está en tratamiento. (Araquistain y Damis, 2015)

Presión: Acción o efecto de ejercer algo bajo circunstancias que aumentan la tensión. (Cortaza y Francisco, 2014)

Profesional: Es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). (Cortaza y Francisco, 2014)

Realización profesional: Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. (Coronado, 2006)

Sobrecarga de trabajo: La sobrecarga o el estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. (Martínez, 2015)

Social: Es aquello perteneciente o relativo a la sociedad. (Cortaza y Francisco, 2014)

Sufrimiento: Es el padecimiento, la pena o el dolor que experimenta un ser vivo. Se trata de una sensación, consciente o inconsciente, que aparece reflejada en padecimiento, agotamiento o infelicidad. (Dávalos, 2011)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.- Formulación de Hipótesis

3.1.1.- Hipótesis General

Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

3.1.2.- Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

3.2.- Identificación de Variables

3.2.1.- Clasificación de Variables

Variable Independiente (x)	Factores laborales
----------------------------	--------------------

Variable Dependiente (y)	Estrés laboral
--------------------------	----------------

3.2.2.- Definición Conceptual de Variables

Variable Independiente (x): Factores laborales

Martínez (2015) refiere que:

Los factores laborales son todas aquellas condiciones que se presentan en la actividad laboral, así mismo pueden producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad.

Variable Dependiente (y): Estrés laboral

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS, 2010).

3.2.3.- Operacionalización de las Variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Factores laborales	Contenido de trabajo	Cantidad de trabajo Ritmo de trabajo Falta de participación Carga mental de trabajo
	Factores organizativos	Sobrecarga de trabajo Clima de la organización Estilos gerenciales Tecnología Conflicto de roles
	Factores ambientales	Iluminación Ruido Vibraciones Ambientes contaminados
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Jornada de trabajo Cansancio Fatiga Físico
	Despersonalización	Sentimiento Emociones Actitudes Respuestas negativas Irritabilidad
	Realización profesional	Rendimiento laboral Autoestima Expectativas Impuntualidad

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.- Tipo y Nivel de Investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivó (Bernal, 2007)

Hernández (2012) refiere que el nivel de investigación es aplicativo según el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio, busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad.

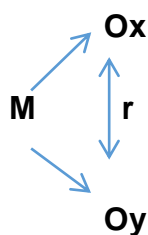
4.2.- Descripción del Método y Diseño

Método: El presente estudio seleccionado para la investigación fue descriptivo y transversal.

Descriptivo; porque, se describieron las variables tal como se presentan en la realidad.

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación será el no experimental, así mismo es correlacional que busca definir la relación entre las variables de estudio.

En este sentido responderá al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Factores laborales

O_y = Estrés laboral

4.3.- Población, Muestra y Muestreo

Población: La población estuvo constituida por trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli.

$$N=50$$

Muestra: Es el conjunto de individuos que se coge de la población, para estudiar un fenómeno medible. En este caso se tomó a toda la población por ser una cantidad mínima de estudio.

$$n= 50$$

Criterios de inclusión

Trabajadores que deseaban participar

Trabajadores del área de geología exploraciones en volcán

Criterios de exclusión

Trabajadores que no deseaban participar

Trabajadores de otras áreas

Muestreo: No Probabilístico, censal ya que no intervino la probabilidad y se tomó a toda la población.

4.4.- Consideraciones Éticas.

Respeto. Los datos recolectados fueron empleados estrictamente para fines de la investigación, respetando la vida privada de cada persona y abstenerse de hacer comentarios que difamen su integridad, Utilizando un estilo de comunicación que denote cortesía y sensibilidad hacia las demás personas.

Autonomía. - Este principio ético respalda la libertad individual que cada uno tiene para determinar sus propias acciones, de acuerdo a la decisión de participar en la investigación, y así podrán determinar sus propias acciones, de acuerdo a su elección y esta será respetada.

Veracidad La ética de la investigación en tanto exploración y búsqueda de conocimiento de la realidad, tiene en la verdad un principio propio específico; por tanto, las condiciones de su realización deben ser de tal naturaleza y características de no desvirtuarla. Por lo tanto, los encuestados respondieron a cada pregunta con la verdad, y no hubo manipulación de los datos.

No maleficencia: La no maleficencia es la consideración más elemental cuando se reflexiona sobre los comportamientos deseables del ser humano. Este principio establece que es inaceptable la realización de proyectos de investigación cuando se presume la posibilidad de daño para cualquier forma de vida, impactos desfavorables en el ambiente y cualquiera.

Beneficencia: Los resultados del proyecto de investigación, nos permitió promocionar la salud acerca de los factores laborales y el estrés laboral área de Geología Exploraciones en Volcán Compañía Minera, Unidad Yauli.

Responsabilidad: La investigadora en todo momento buscó cumplir con el calendario de entrevistas programadas.

Honradez: Es una característica importante porque cuando ésta falta resulta imposible alcanzar los objetivos científicos, por lo tanto, los datos obtenidos en la investigación no se deben inventar, falsificar, desfigurar, o tergiversar datos o resultados obtenidos en la investigación por lo tanto a los trabajadores encuestados se les dio la confianza para que sus respuestas sean individuales, verídicas y sobre todo que no se utilizaron para otros fines.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos

5.1.1. Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta, que según (Hernández, et. al, 2014), se basa en preguntas cerradas establecidas para definir los puntos clave de las variables y poder medirlas.

5.1.2 Instrumento

Se utilizó el cuestionario, validado en la investigación realizada por Coronado (2006) acerca del “factores laborales y niveles de estrés de los servicios de las áreas críticas del Hospital Daniel Alcides Carrión”, Lima-Perú, donde se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Crombach de 0,859, con una escala de Likert, la cual fue validada por el juicio de expertos quienes dieron su aprobación para su aplicabilidad, así mismo permitió recolectar la información necesaria para responder la problemática definida y lograr los objetivos formulados con previo consentimiento informado. Para lo cual se preparó 30 ítems que se dividió en:

Independiente: Factores laborales: Se utilizó 15 ítems.

Con respecto a la valoración de los factores laborales se obtuvieron los siguientes valores:

Bueno	(55-75)
Regular	(35-54)
Malo	(15-34)

Dependiente: Estrés laboral: Se utilizó 15 ítems.

Con respecto a la valoración del estrés laboral se obtuvieron los siguientes valores:

Alto	(55-75)
Medio	(35-54)
Bajo	(15-34)

Procedimiento:

1. Se entregó una encuesta a cada trabajador.
2. Luego se obtuvo el consentimiento
3. Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas y finalmente se analizó los resultados obtenidos.

5.2.- Plan de Recolección de Datos, Procesamiento y Presentación de Datos

Se realizó el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al jefe del Área de Geología de Exploraciones en la Empresa Volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, a fin de contar con la aprobación de realización del estudio luego se analizó los resultados mediante programas estadísticos para luego presentarlos en gráficas y tablas para su respectiva interpretación y conclusión del caso.

CAPITULO VI

RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- Presentación, Análisis e Interpretación de Datos

6.1.1. Análisis Descriptivo de las Variables y Dimensiones

Tabla 1

Datos según Factores laborales

Niveles	f	%
Bueno	12	24.00
Regular	28	56.00
Malo	10	20.00
Total	50	100.00

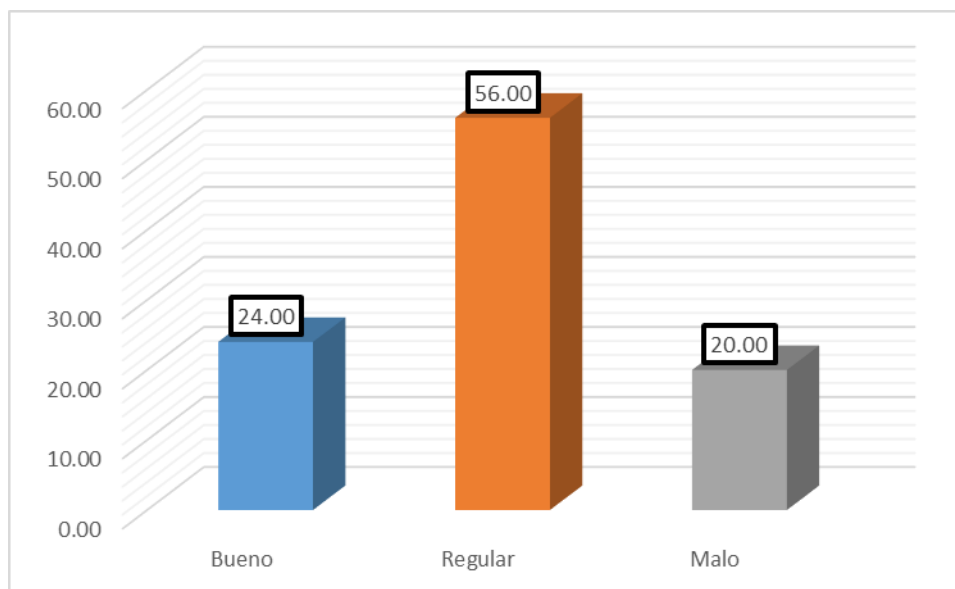


Figura 1: Datos según factores laborales

Según los resultados se puede observar con respecto a los factores laborales un nivel bueno con un 24.00%, un nivel regular con un 56.00% y un nivel bajo con un 20.00%.

Tabla 2

Factores laborales en su dimensión contenido de trabajo

Niveles	f	%
Bueno	12	24.00
Regular	26	52.00
Malo	12	24.00
Total	50	100.00

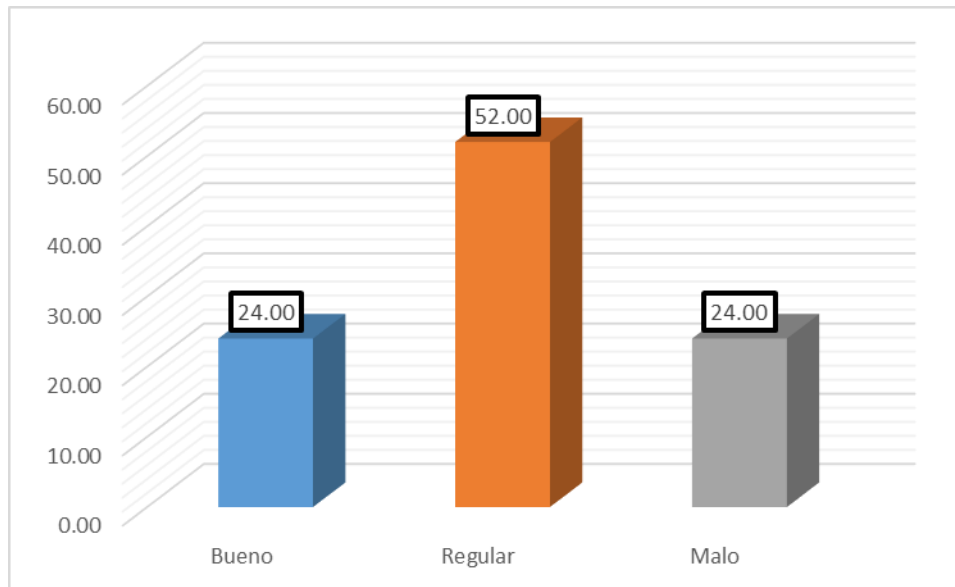


Figura 2: Factores laborales en su dimensión contenido de trabajo

Según los resultados se puede observar con respecto a los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo un nivel bueno con un 24.00%, un nivel regular con un 52.00% y un nivel bajo con un 24.00%.

Tabla 3

Factores laborales en su dimensión factores organizativos

Niveles	f	%
Bueno	12	24.00
Regular	27	54.00
Malo	11	22.00
Total	50	100.00

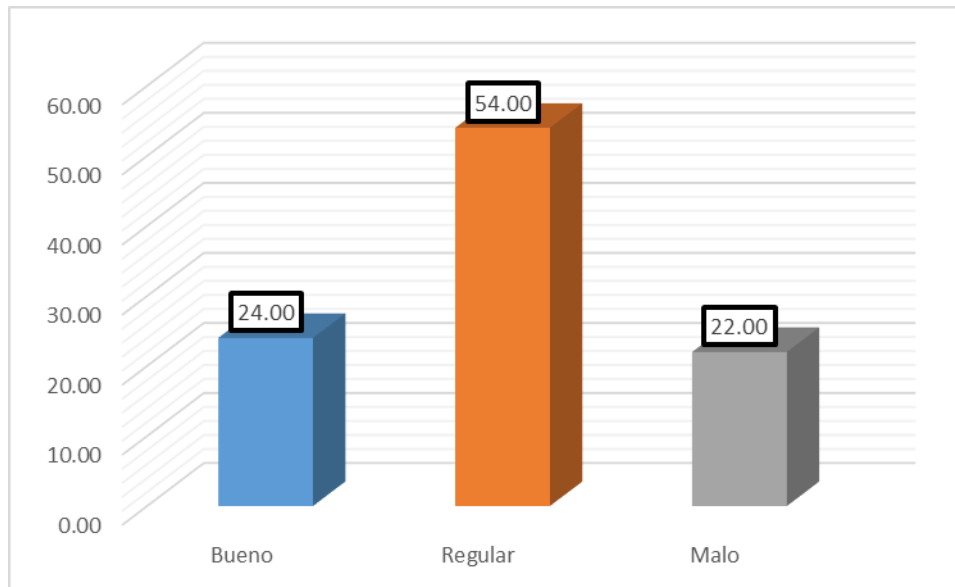


Figura 3: Factores laborales en su dimensión factores organizativos

Según los resultados se puede observar con respecto a los factores laborales en su dimensión organizativos un nivel bueno con un 24.00%, un nivel regular con un 54.00% y un nivel bajo con un 22.00%.

Tabla 4

Factores laborales en su dimensión factores ambientales

Niveles	f	%
Bueno	14	28.00
Regular	28	56.00
Malo	8	16.00
Total	50	100.00

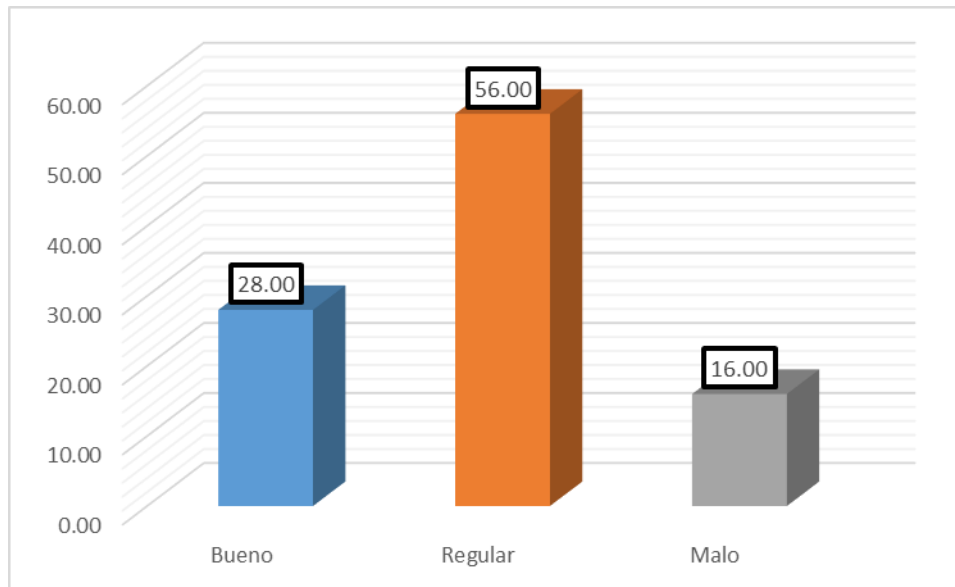


Figura 4: Factores laborales en su dimensión factores ambientales.

Según los resultados se puede observar con respecto a los factores laborales en su dimensión ambientales un nivel bueno con un 28.00%, un nivel regular con un 56.00% y un nivel bajo con un 16.00%.

Tabla 5

Datos según estrés laboral

Niveles	f	%
Alto	10	20.00
Medio	29	58.00
Bajo	11	22.00
Total	50	100.00

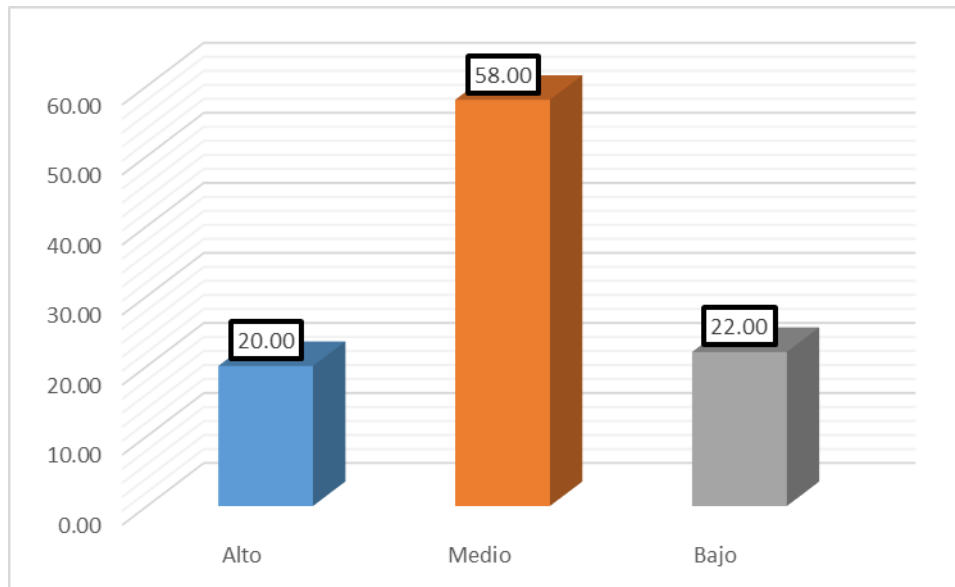


Figura 5: Datos según estrés laboral.

Según los resultados se puede observar un nivel alto con un 20.00% de acuerdo a los resultados del estrés laboral respecto a los factores laborales, un nivel medio con un 58.00% y un nivel bajo con un 22.00%.

Tabla 6

Estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional

Niveles	f	%
Alto	12	24.00
Medio	30	60.00
Bajo	8	16.00
Total	50	100.00

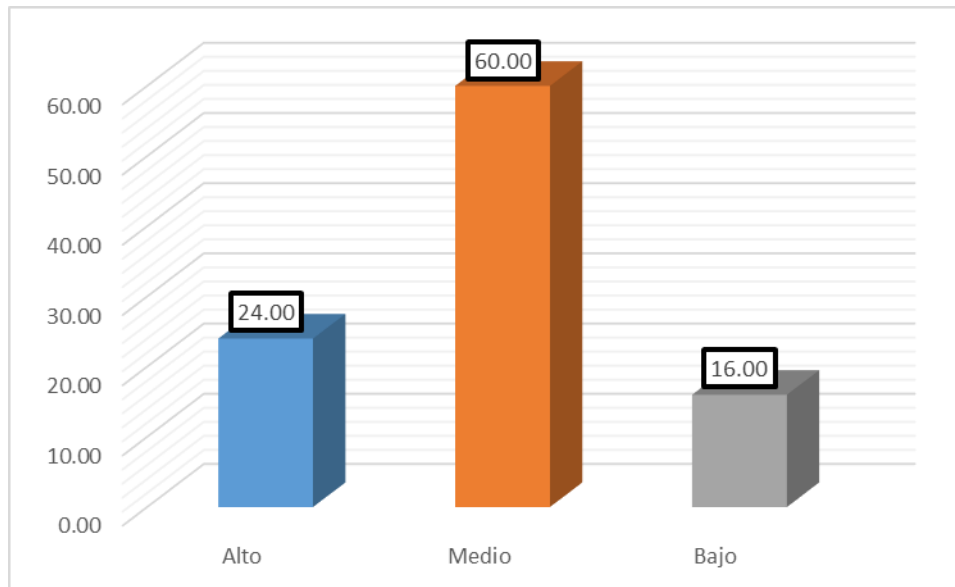


Figura 6: Estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional

Según los resultados se puede observar un nivel alto con un 24.00% de acuerdo a los resultados del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional respecto a los factores laborales, un nivel medio con un 60.00% y un nivel bajo con un 16.00%.

Tabla 7

Estrés laboral en su dimensión despersonalización

Niveles	f	%
Alto	11	22.00
Medio	27	54.00
Bajo	12	24.00
Total	50	100.00

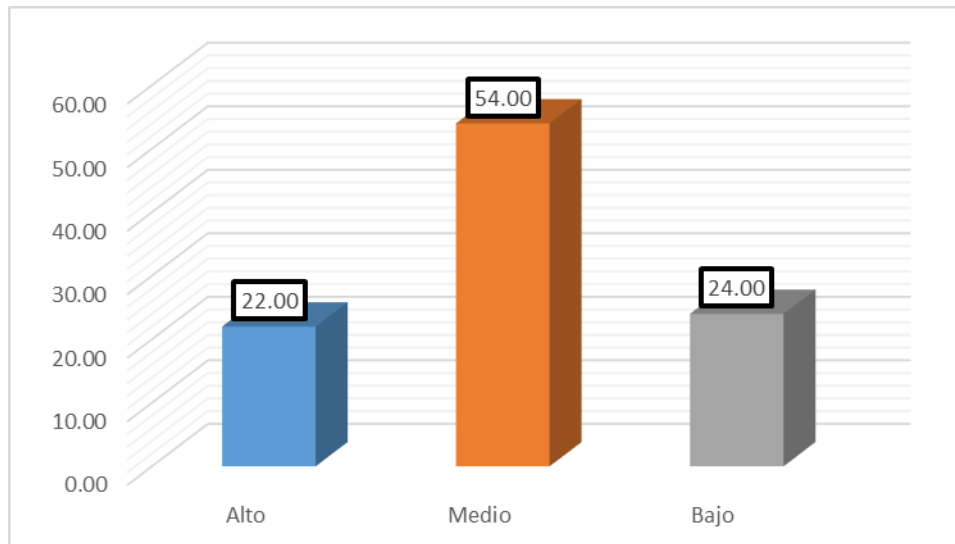


Figura 7: Estrés laboral en su dimensión despersonalización

Según los resultados se puede observar un nivel alto con un 22.00% de acuerdo a los resultados del estrés laboral en su dimensión despersonalización respecto a los factores laborales, un nivel medio con un 54.00% y un nivel bajo con un 24.00%.

Tabla 8

Estrés laboral en su dimensión realización profesional

Niveles	f	%
Alto	9	18.00
Medio	26	52.00
Bajo	15	30.00
Total	50	100.00

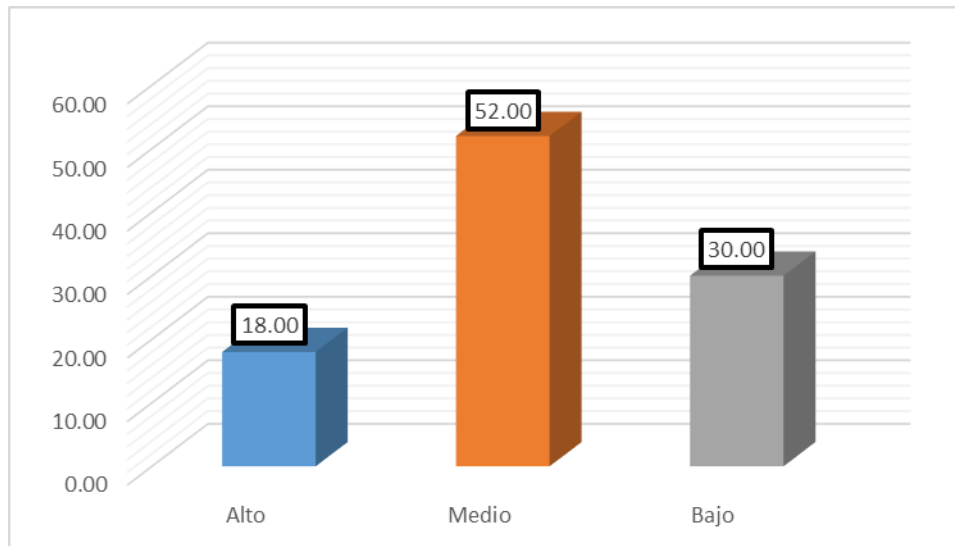


Figura 8: Estrés laboral en su dimensión realización profesional

Según los resultados se puede observar un nivel alto con un 18.00% de acuerdo a los resultados del estrés laboral en su dimensión Realización profesional respecto a los factores laborales, un nivel medio con un 52.00% y un nivel bajo con un 30.00%.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

H0: No existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Tabla 9

Los factores laborales y el estrés laboral

		Los factores laborales		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Los factores laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,706**	
		Sig. (bilateral)	.	,001	
		N	50	50	
		Coeficiente de correlación	,706**	1,000	
Estrés laboral		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	50	50	

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 09 la variable factores laborales está relacionada directa y positivamente con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.706 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

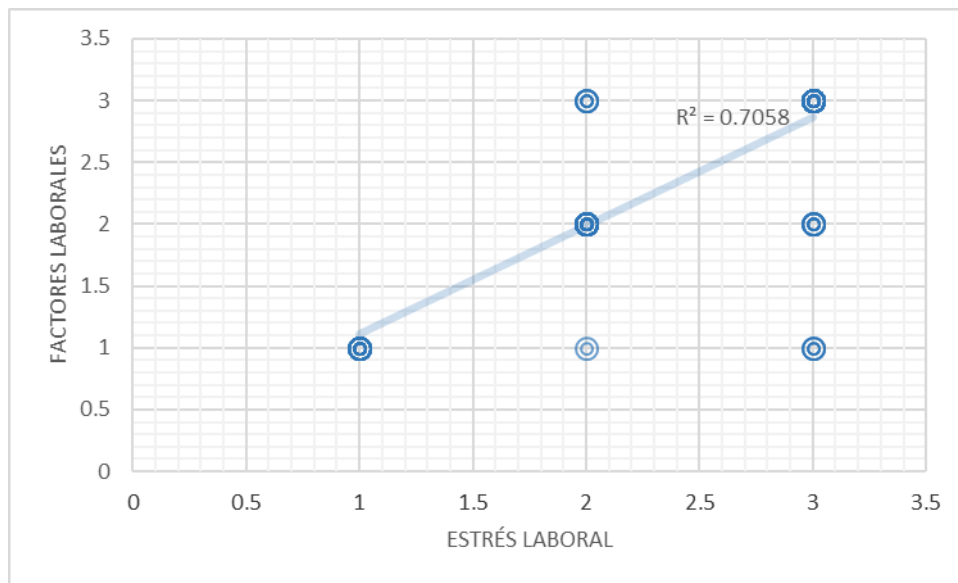


Figura 9: Los factores laborales y el estrés laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre Los factores laborales y el estrés laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si Los factores laborales mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo el estrés laboral.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

H0: No existe una relación directa entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Tabla 10

Contenido de trabajo y el estrés laboral

		Contenido de trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Contenido de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,685** 50
			,001 50
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,685** ,001 50
			1,000 .

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 10 el Contenido de trabajo está relacionado directa y positivamente con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.685 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

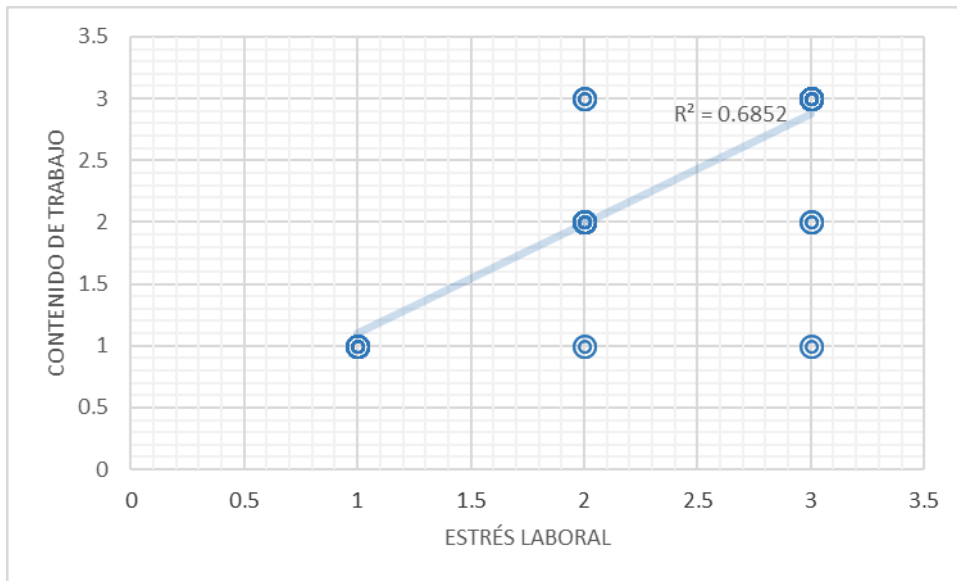


Figura 10: Contenido de trabajo y el estrés laboral.

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre el contenido de trabajo y el estrés laboral, con un crecimiento proporcional de ambos aspectos es decir si la dimensión contenido de trabajo mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo y el estrés laboral.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

H0: No existe una relación directa entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Tabla 11

Factores organizativos y el estrés laboral

			Factores organizativos	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores organizativos	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 11 los Factores organizativos están relacionados directa y positivamente con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.695 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

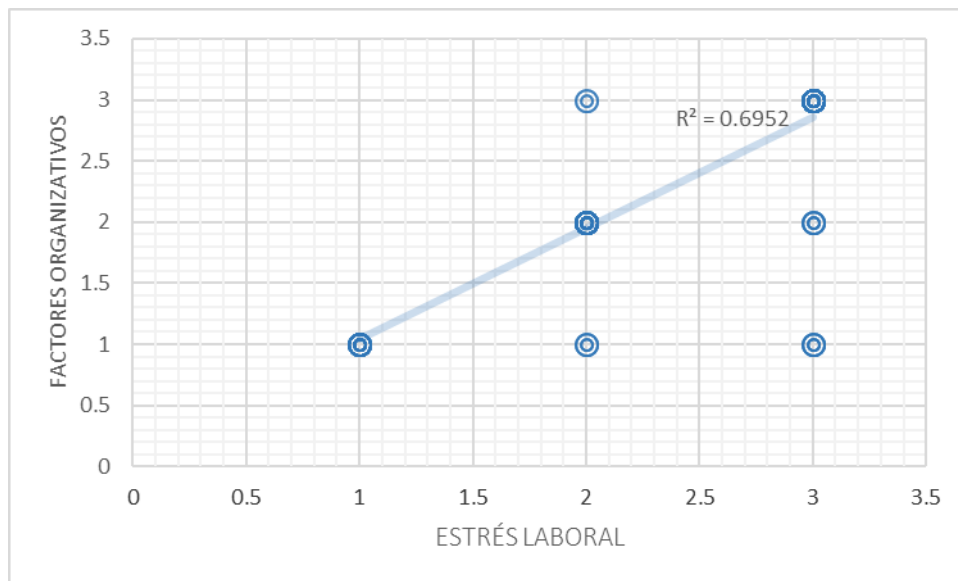


Figura 11: Factores organizativos y el estrés laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre los factores organizativos y el estrés laboral con un crecimiento proporcional de ambos aspectos es decir si los factores organizativos mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo el estrés laboral.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

H0: No existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.

Tabla 12

Factores ambientales y el estrés laboral

			Factores ambientales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12 los factores ambientales están relacionados directa y positivamente con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.726 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

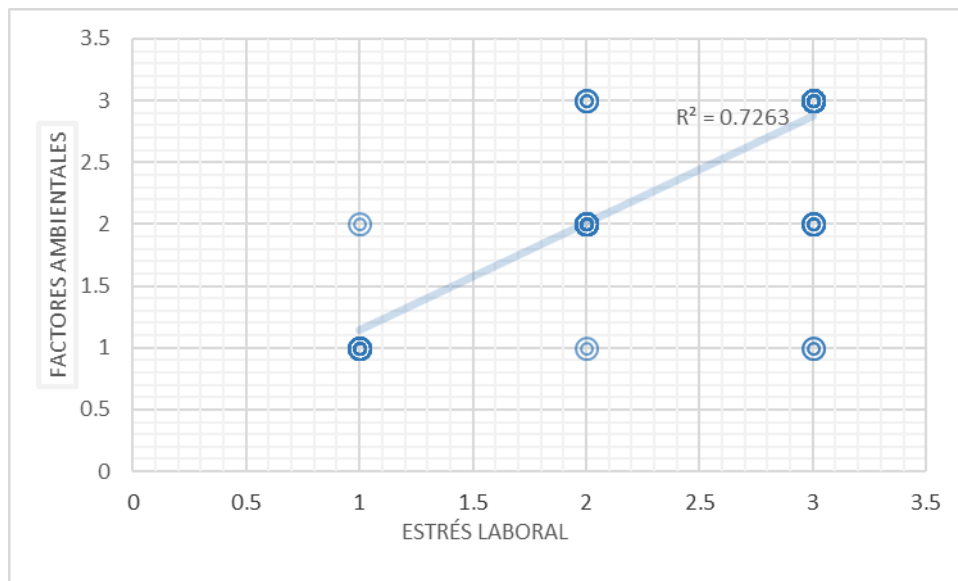


Figura 12: Factores ambientales y el estrés laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre los factores ambientales y el estrés laboral con un crecimiento proporcional de ambos aspectos es decir si los factores ambientales mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo el estrés laboral.

6.2.- Discusión

Según los resultados obtenidos se pudo observar un nivel regular de acuerdo a los trabajadores referente a los factores laborales siendo el contenido del trabajo el factor menos favorable, así mismo en cuanto al estrés laboral se encontró un nivel medio del 58.00% siendo su dimensión más estresante el agotamiento y la despersonalización y adicionalmente a esto se hizo pruebas estadísticas que arrojaron que existe una relación directa y significativa entre las variables aprobándose la hipótesis y rechazando su negatividad de la misma. En la cual en la investigación realizada por Gallego, et al. (2017) acerca del “Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”, Colombia. Donde de los resultados más relevantes se obtuvo que los anteriores instrumentos evidenciaron que, a diferencia de lo esperado, la presencia de estrés no se relaciona con las situaciones laborales directamente. Finalmente, las estrategias centradas en la emoción y en la evitación presentaron una tendencia alta en su uso. Existiendo una discrepancia con el presente estudio en cuanto al nivel de los factores laborales en el estrés de los trabajadores.

Así mismo en el estudio realizado por González (2014) en su estudio acerca del “Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango), Guatemala. En la cual según resultados concluyeron que si existe una relación entre los resultados obtenidos entre la prueba para medir estrés general y la prueba para medir el estrés socio laboral ya que el resultado es de 0.35 que es mayor al resultado esperado y que también el resultado de la Prueba para medir estrés general tiene relación con el resultado de la evaluación de desempeño. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existiendo una concordancia con los resultados obtenidos, en la cual se observa una correlación directa entre las variables.

Por otro lado, en el estudio realizado por Cortaza y Francisco (2014); acerca del “Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz”. México que concluyo que, Los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los

usuarios. Lo cual se observa una discrepancia con los resultados del presente estudio, donde se observa un nivel de estrés medio en los trabajadores.

También en el estudio realizado por Vargas (2017); – en su investigación “Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal”, Lima-Perú. No existe relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinata. Siendo un refuerzo para el propósito de la presente investigación que busca mejorar los factores laborales en relación al estrés laboral. Existiendo una discrepancia con los resultados obtenidos, puesto que se observa que existe un nivel regular respecto a los factores laborales y una correlación significativa con el estrés laboral.

6.3.- Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una correlación directa entre los factores laborales y el estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.706, teniendo un resultado moderado.

Segunda: Se concluye que existe una correlación directa entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.685, teniendo un resultado moderado.

Tercera: Se concluye que existe una correlación directa entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.695, teniendo un resultado moderado.

Cuarta: Se concluye que existe una correlación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral, según la correlación de Spearman de 0.726, teniendo un resultado moderado.

6.4.- Recomendaciones

Primera: Se recomienda al gerente general de la empresa realizar medidas de evaluación periódicas de los trabajadores sobre el nivel de estrés que experimentan ya que puede perjudicar su desempeño, y realizar medidas preventivas como talleres de terapias con técnicas de relajación, actividades grupales fuera de la organización, actividades en que los trabajadores participan como actuaciones en festividades, deporte, competencias, todo ello para mantener un equilibrio mental en el trabajador que permita que exprese y desarrolle sus capacidades de manera óptima.

Segunda: Se recomienda a los trabajadores y a los jefes inmediatos concientizar a la organización sobre lo perjudicial que es el estrés que no solo afecta al desempeño del trabajador sino también a su salud deteriorándola, por eso es necesario controlar las horas en cuantas se trabaja, e identificar los posibles focos de riesgo conflictivo y brindar las medidas correctivas.

Tercero: Es muy necesario que el trabajador no solo busque la culminación de sus labores, sino que se sienta motivado al hacerlo es por ello que se recomienda a la gerencia de la empresa estratificar situaciones que motiven al trabajador como brindarle las medidas e infraestructura necesaria para la comodidad de las labores de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araquistain L. y Damis H. (2015). *Lo insalubre de trabajar en salud Síndrome de Burnout. Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires*. Argentina.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición (pág. 45; 56). Editorial: Pearson Educación. Colombia ISBN: 978-958-699-128-5. Edición en español: Orlando Fernández Palma. **Libro**
- Castro, C.; Moreno, Cl. y Paredes, H. (2016). *Calidad del cuidado de enfermería y estrés laboral en los trabajadores del centro de salud san juan, año 2016*. Iquitos.
- Coronado, L. (2006). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. Perú.
- Cortaza, L. y Francisco, M. (2014). *Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz*. México.
- Cortés, JM. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. Editorial Tebar. (pág. 75). Novena edición. España. **Libro**
- Dávalos, H. (2011). *Relación entre la opinión de los pacientes sobre la calidad de atención y el nivel de estrés en enfermeras de los servicios de medicina general del HNAL*. Perú.
- Díaz, D., Hernández, E., y Rolo, G. (2013). *Carga mental de trabajo*. España: Editorial. Síntesis. (pág. 26). **Libro**
- Gil-Monte, P. (2006). *El Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del Bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide. (pág. 45; 52). **Libro**

- Mansilla, F. (2010). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*.
- Martínez, H. (2015). *Factores laborales y síndrome de burnout en trabajadores de una minería*. Cajamarca.
- Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, y Téllez, Y. (2017). *El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío, Colombia*
- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)*, Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. **Libro**
- Huamán, Y. (2016). *Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016*, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS (2010). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza secundaria*, España. (pág. 46). Editorial: Díaz Santo. España. **Libro**
- Palmero, F., Carpi, A. y Gómez, C. (2018). *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral*, España. (pág. 161-162;). Editorial: Universitat Jaume I. (UJI). Castelló de la Plana. **Libro**
- Piñeiro, M. (2013). *Factores relacionados con el estrés en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica*, España

Quispe, V. y Requejo, N. (2015). *Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho*, 2015, Ayacucho-Perú.

Ramos, N.; Salazar, P. y Ticona, N. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa*, 2016, Perú.

Roas, Z. (2015). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Camaná*, 2015, Lima-Perú.

Vargas, L. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal*, Lima-Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL AREA DE GEOLOGÍA EXPLORACIONES EN VOLCAN COMPAÑÍA MINERA – UNIDAD YAULI 2018

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Método Descriptivo
¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?	Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.	Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.	Factores laborales	Contenido de trabajo	Cantidad de trabajo Ritmo de trabajo Participación Carga mental de trabajo	Diseño Correlacional 
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Factores organizativos	Sobrecarga de trabajo Clima de la organización Horario inflexible y sobrecargado Responsabilidades y decisiones Conflicto de roles	
¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018?	Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.	Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión contenido de trabajo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.		Factores ambientales	Iluminación Ruido Vibraciones Ambientes contaminados	
¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en	Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organizativo y el estrés laboral en	Existe relación directa entre los factores laborales en su				M = Trabajadores O_x = Factores laborales O_y = Estrés laboral Población: N=50 trabajadores Muestra: n=50 Muestreo: No probabilístico, censal Técnica: Encuesta

<p>trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018?</p>	<p>trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.</p>	<p>dimensión organizativo y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiental y el estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, 2018.</p>	<p>Estrés Laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización profesional</p>	<p>Jornada de trabajo Cansancio Fatiga Físico</p> <p>Sentimiento Emociones Actitudes Respuestas negativas Irritabilidad</p> <p>Rendimiento laboral Autoestima Expectativas Impuntualidad</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	---	-----------------------	---	--	--------------------------------------

Anexo 02: Base datos de las variables

Base de datos de los factores laborales

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	2	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3
3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3
4	3	4	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3
5	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
6	3	1	2	2	4	1	1	3	1	2	2	4	2	3	3
7	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3
8	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3
9	2	4	3	3	4	2	1	2	4	3	3	4	1	3	3
10	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3
11	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
12	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
13	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3
14	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3
15	3	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2
16	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3
17	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3
18	2	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2

19	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
20	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2
21	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
22	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3
23	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
24	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
25	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
26	2	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3
27	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3
28	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3
29	3	4	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3
30	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
31	3	1	2	2	4	1	1	3	1	2	2	4	2	3	3
32	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3
33	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3
34	2	4	3	3	4	2	1	2	4	3	3	4	1	3	3
35	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3
36	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
37	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
38	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3
39	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3
40	3	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2
41	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3
42	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3
43	2	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2
44	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
45	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2

46	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
47	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3
48	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
49	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
50	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2

Base de datos del estrés laboral

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	3	1	2	2	4	1	1	3	1	2	2	4	2	3	3
2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3
4	2	4	3	3	4	2	1	2	4	3	3	4	1	3	3
5	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3
6	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
7	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
8	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3
9	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3
10	3	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2
11	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3
12	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3
13	2	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2
14	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
15	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2
16	3	4	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3
17	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2
18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3

19	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
20	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
21	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3
22	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3
23	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3
24	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3
25	2	4	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	2	3	2
26	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
28	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
29	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2
30	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
31	2	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3
32	1	4	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	3	3	3
33	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2
34	1	4	3	3	2	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2
35	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1
36	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2
37	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1
38	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2
39	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2
40	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
41	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1
42	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	1	3	2
43	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
44	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
45	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1

46	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2
47	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
48	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
49	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
50	1	3	2	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	2



ANEXO 03: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Buenos días, soy la Bach. Diana Cinthia Zúñiga Tapia, estoy realizando un estudio para conocer mejor sus necesidades y su opinión sobre los factores laborales y el estrés laboral. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que crea más conveniente.

I. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

Escala valorativa

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Numero	Preguntas	1	2	3	4	5
	FACTORES LABORALES					
	Contenido de trabajo					
1	Donde usted labora hay escasez de personal.					
2	Tiene poco tiempo para realizar sus labores.					
3	Usted cumple ordenes de más de una persona a la vez					
4	Usted trabaja bajo presión y exigencias.					
5	A usted la asignan actividades forzosas.					
	Factores organizativos					
6	Usted presenta sobrecarga de trabajo					
7	Usted presenta un horario inflexible y sobrecargado.					
8	Tiene malas relaciones con sus superiores.					
9	Usted ha recibido alguna					

	recompensa por su labor.					
10	Usted ha recibido órdenes contradictorias					
	Factores ambientales					
11	Donde labora hay poca iluminación					
12	Donde labora está expuesto a mucho ruido					
13	Usted labora con maquinarias que afectan su audición.					
14	Los ambientes donde labora son los adecuados.					
15	Usted está expuesto a contaminaciones en su trabajo.					
	ESTRÉS LABORAL					
	Agotamiento					
16	Cuando termina su jornada de trabajo se siente agotado.					
17	Cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente cansado.					
18	Sientes que tu trabajo te está desgastando.					
19	En estos últimos meses te sientes fatigado.					
20	Sientes que tu estado físico está cambiando negativamente.					
	Despersonalización					
21	Te sientes estresado					
22	Sientes alguna frustración en tu trabajo.					
23	Tienes problemas en tu hogar.					
24	Sientes que no puedes más realizar tus labores.					
25	Te sientes irritado cuando realizas tus labores.					
	Falta de logro personal					
26	Haz sentido que tu rendimiento laboral es bajo.					
27	Sientes que el resto es mejor que tu					
28	Llegas tarde a tus labores					
29	Faltas a tu trabajo					
30	Quisieras cambiar de trabajo					

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Factores laborales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	67,70	62,461	,596	,806
ITEM02	67,67	62,075	,675	,907
ITEM03	67,77	60,478	,603	,882
ITEM04	67,17	56,809	,494	,884
ITEM05	67,73	61,620	,564	,826
ITEM06	67,87	64,999	,459	,829
ITEM07	67,97	61,551	,592	,806
ITEM08	67,77	60,478	,603	,875
ITEM09	67,17	56,809	,494	,884
ITEM10	67,73	61,620	,564	,826
ITEM11	67,17	56,809	,494	,884
ITEM12	67,73	61,620	,564	,875
ITEM13	67,87	64,999	,459	,829
ITEM14	67,97	61,551	,592	,806
ITEM15	67,77	60,478	,603	,862

Variable 2: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	15

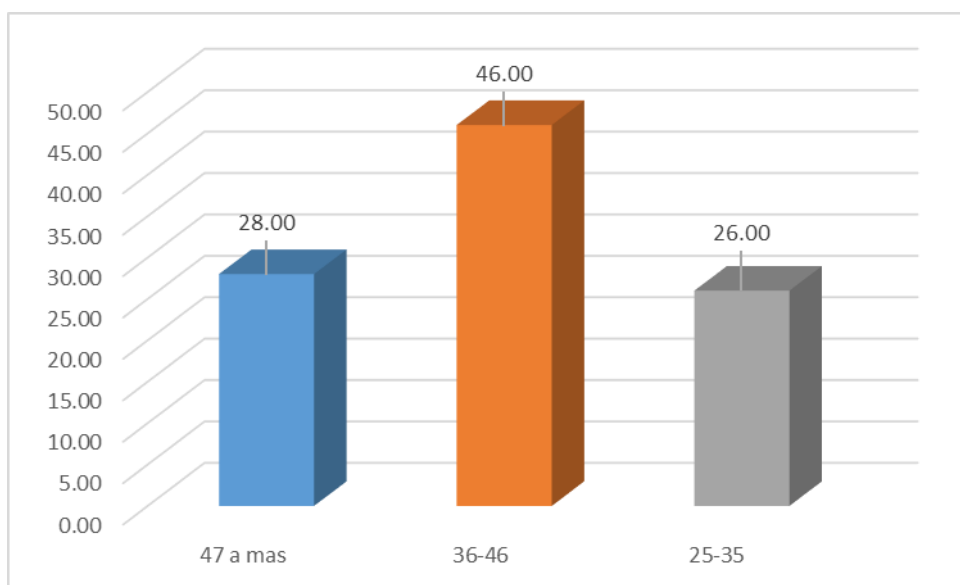
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	68,53	49,533	,594	,802
ITEM02	68,13	49,533	,550	,887
ITEM03	68,07	49,340	,674	,855
ITEM04	68,27	49,202	,502	,775
ITEM05	68,70	48,217	,523	,788
ITEM06	68,47	49,568	,554	,886
ITEM07	68,83	49,661	,622	,775
ITEM08	68,53	49,533	,494	,788
ITEM09	68,13	49,533	,550	,886
ITEM10	68,07	49,340	,674	,770
ITEM11	68,53	49,533	,594	,802
ITEM12	68,13	49,533	,550	,897
ITEM13	68,07	49,340	,674	,895
ITEM14	68,27	49,202	,502	,742
ITEM15	68,13	49,533	,550	,896

Anexo 05: Datos generales de la encuesta

Edad de los trabajadores

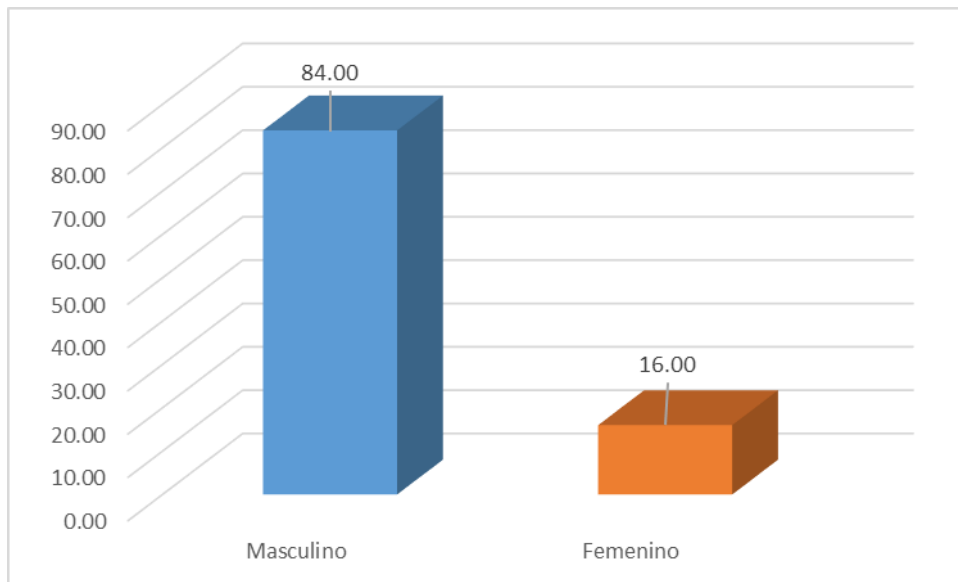
Edad	f	%
47 a mas	14	28.00
36-46	23	46.00
25-35	13	26.00
Total	50	100.00



A través de los resultados obtenidos de los trabajadores se observa que el 28.00% tienen edades de 47 años a más, el 46.00% de 36 a 46 años y el 26.00% de 25 a 35 años de edad.

Sexo de los trabajadores

Sexo	f	%
Masculino	42	84.00
Femenino	8	16.00
Total	50	100.00



A través de los resultados obtenidos de los trabajadores se observa que el 84.00% son del sexo masculino y el 16.00% son del sexo femenino.

Anexo 06: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Solicita: Autorización para realizar investigación científica

Ing. MEZA ATENCIO Marco

JEFE DE PROYECTO DE VOLCAN COMPAÑÍA MINERA-UNIDAD YAULI

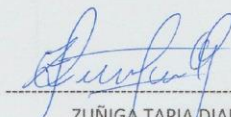
Yo, ZUÑIGA TAPIA Diana Cinthia, identificada con DNI N° 46322938, con domicilio en Pasaje La Paz 127 del distrito El Tambo - Huancayo.

Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional en la facultad de Enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre "Factores laborales y estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli 2018" para optar el grado de Licenciado en Enfermería.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 12 del Julio del 2018


ZUÑIGA TAPIA DIANA CINTHIA
DNI N° 46322938

E-mail: cinthiazt@gmail.com
Telf: 969216161



ANEXO 07: AUTORIZACIÓN

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Lima 27 de Julio 2018

Srta.

Diana Cinthia Zuñiga Tapia

Referencia: Carta de autorización S/N de fecha 12 de Julio 2018

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, con realización al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización para realizar encuestas a los trabajadores del área de geología exploraciones en volcán Compañía Minera – Unidad Yauli, a fin de desarrollar trabajo de investigación titulado: **"FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL AREA DE GEOLOGÍA EXPLORACIONES EN VOLCAN COMPAÑIA MINERA – UNIDAD YAULI 2018"**.

Por lo expuesto, en atención al pedido efectuado, se le autoriza, para que desde el mes de Agosto a Setiembre del 2018, pueda llevar a cabo encuestas a los trabajadores, esto con fines de estudio y sustento de su investigación, requerido por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el título de licenciada en enfermería.

Atentamente

VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.
EXPLORACIONES REGIONALES
ING. MARCO E. MEZA ATENCIO
JEFE DE PROYECTO
Firmado: 13 Julio 2018



ANEXO 08: JUICIO DE EXPERTOS



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE ENFERMERIA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Mendez Carla Patricia Norcia

1.2 Cargo e institución donde labora:

Docente de física - Instituto

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

.....

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

FACTORES LABORALES Y ESTRES LABORAL:

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	X		X		
ÍTEM 2	X		X		
ÍTEM 3	X		X		
ÍTEM 4	X		X		
ÍTEM 5	X		X		
ÍTEM 6	X		X		
ÍTEM 7	X		X		
ÍTEM 8	X		X		
ÍTEM 9	X		X		
ÍTEM 10	X		X		
ÍTEM 11	X		X		
ÍTEM 12	X		X		
ÍTEM 13	X		X		
ÍTEM 14	X			X	
ÍTEM 15	X			X	

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	X		X		
ÍTEM 2	X		X		
ÍTEM 3	X		X		
ÍTEM 4	X		X		
ÍTEM 5	X		X		
ÍTEM 6	X		X		
ÍTEM 7	X		X		
ÍTEM 8	X		X		
ÍTEM 9	X		X		
ÍTEM 10	X		X		
ÍTEM 11	X		X		
ÍTEM 12	X		X		
ÍTEM 13	X		X		
ÍTEM 14	X		X		
ÍTEM 15	X		X		

Aportes y sugerencias:

.....

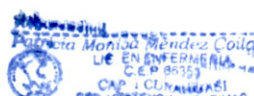
.....

.....

UNIDAD YAULI ____ JUNIO 2018



Firma del informante
DNI N° 43081071
Telf: 940 691117





FACULTAD DE ENFERMERIA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

YUPANQUI HUASHANI YUDISA

1.2 Cargo e institución donde labora:

.....

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

.....

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (√) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

FACTORES LABORALES Y ESTRES LABORAL:

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	×		×		
ÍTEM 2	×		×		
ÍTEM 3	×		×		
ÍTEM 4	×		×		
ÍTEM 5	×		×		
ÍTEM 6	×		×		
ÍTEM 7	×		×		
ÍTEM 8	×		×		
ÍTEM 9	×		×		
ÍTEM 10	×		×		
ÍTEM 11	×			×	
ÍTEM 12	×		×		
ÍTEM 13	×		×		
ÍTEM 14	×		×		
ÍTEM 15	×		×		



FACULTAD DE ENFERMERIA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Amparo Díaz Torres

1.2 Cargo e institución donde labora:

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

FACTORES LABORALES Y ESTRES LABORAL:

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓	✓	
ÍTEM 15	✓		✓		

CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES	
N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		
	SÍ	NO	SÍ		NO
ÍTEM 1	X		X		
ÍTEM 2	X		X		
ÍTEM 3	X		X		
ÍTEM 4	X		X		
ÍTEM 5	X		X		
ÍTEM 6	X		X		
ÍTEM 7	X		X		
ÍTEM 8	X		X		
ÍTEM 9	X		X		
ÍTEM 10	X		X		
ÍTEM 11	X		X		
ÍTEM 12	X		X		
ÍTEM 13	X		X		
ÍTEM 14	X		X		
ÍTEM 15	X		X		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

.....

UNIDAD YAULI _____ JUNIO 2018


 Amparo Diaz Torres
 Lic. Enfermeria
 CEP. 32806

Firma del informante
 DNI N° 239.889.93
 Telf: 9.83.70.48.05

ANEXO 09: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo;.....doy mi consentimiento, para participar en la investigación
**“FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES
DEL AREA DE GEOLOGÍA EXPLORACIONES EN VOLCAN COMPAÑÍA
MINERA – UNIDAD YAULI 2018”**, a través de una encuesta para obtener
datos sobre el tema a estudiar, así mismo afirmo haber sido informado de los
objetivos del estudio, haber comprendido la importancia del tema y del carácter
de confidencialidad del mismo.

.....

Firma del participante

.....

Diana Cinthia, Zuñiga Tapia