



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD**  
**OCUPACIONAL**

**Trabajo Académico**

Estrés y su relación con los riesgos laborales de los trabajadores de la  
Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad Nacional San  
Luis Gonzaga de Ica, Pisco 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Borjas Hernández De Casas, Evelyn Janet  
**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-8142-0945>

**Asesora:** Mg. Jauregui Cardenas, Jocelyn Lisset  
**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-6691-1963>

**Lima – Perú**

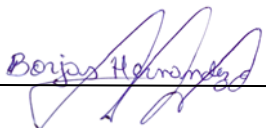
**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, **Evelyn Janet Borjas Hernandez de Casas** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés y su relación con los riesgos laborales de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Pisco 2025.” Asesorado por el docente: **Mg Jocelyn Lisset Jauregui Cárdenas** DNI 45549731 ORCID **0009-0004-6691-1963** tiene un índice de similitud de 14 (catorce)% con código OID: 14912:545370862 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

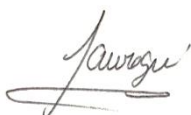
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




---

Autor (es) Evelyn Janet Borjas  
 Hernandez de Casas  
 DNI 40947035



.....  
 Firma

**Mg Jocelyn Lisset Jauregui Cárdenas**

DNI: .....45549731.....

Lima, 12 de enero 2026

## **DEDICATORIA.**

A mis progenitores, mi conyugue e hijos y por su puesto al Señor, que son los seres más significativos de mi vida porque me dan más fuerzas y motivos para afrontar cualquier dificultad en la vida y salir adelante gracias por su apoyo.

## **AGRADECIMIENTO.**

Mi gratitud a la U.P. Norbert Wiener al proporcionarme las herramientas para permitirme superarme profesionalmente. A los docentes a todos los profesores y compañeros que me guiaron a realizar mi aspirado proyecto. Gracias a los conocimientos otorgados.

**JURADOS:**

Presidente : MOLINA TORRES, José Gregorio.

Secretario : Mg. PRETELL AGUILAR, Rosa María.

Vocal : Dr. AREVALO MARCOS, Rodolfo Amado.

## INDICE

RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
1. EL PROBLEMA.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Formulación del problema. ....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos. ....	16
1.3 Objetivos de la investigación. ....	16
1.3.1 Objetivo General .....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación. ....	17
1.4.1 Teórica. ....	17
1.4.2 Metodológica.....	18
1.4.3 Práctica. ....	19
1.5 Delimitaciones de la investigación. ....	20
1.5.1 Temporal.....	20
1.5.2 Espacial. ....	21
1.5.3 Población o unidad de análisis. ....	21
2. MARCO TEÓRICO .....	22
2.1 Antecedentes .....	22
2.2 Bases teóricas.....	33
2.2.1 Primera variable: Nivel de estrés. ....	33
2.2.2 Segunda variable: Riesgos laborales. ....	35
2.2.3 Rol del profesional de enfermería sobre el estrés. ....	38
2.2.4 Prácticas de autocuidado. ....	39
2.3 Formulación de hipótesis. ....	40
2.3.1 Hipótesis general. ....	40
2.3.2 Hipótesis específicas. ....	41
3. METODOLOGÍA. ....	42

3.1 Método de la investigación.....	42
3.2 Enfoque de la investigación.....	42
3.3 Tipo de investigación.....	42
3.4 Diseño de la investigación.....	43
3.5 Población, muestreo y muestra.....	43
3.6 Variables y operacionalización.....	44
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1 Técnica.....	47
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	47
3.7.3 Validación.....	48
3.7.4 Confiabilidad.....	49
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	50
3.9 Aspectos éticos.....	50
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	52
4.1 Cronograma de actividades.....	52
4.2 Presupuesto.....	54
5. REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	58
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	59
Anexo 2: Instrumentos.....	60
Anexo 3: Instrumento 02.....	61
Anexo 4: Consentimiento Informado.....	63
Anexo 5: Informe del asesor de Turniting.....	64

## RESUMEN

Objetivo. Consiste en determinar como el nivel de estrés se relaciona con los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos en la Universidad nacional San Luis Gonzaga, en pisco (Ica), durante el 2025. Como esto influye en el bienestar y desempeño diario. Materiales y métodos. Enfoque cuantitativo - descriptivo y correlacional en cuanto a su alcance, el propósito es aplicada y no experimental y transversal en lo referente al diseño. La muestra formada por ochenta (80) colaboradores docentes, seleccionados dentro del planteamiento del trabajo de acuerdo con los criterios de incorporación y separación. Se utilizará para el instrumento de Burnout de Maslach para el levantamiento de datos, que fueron utilizados por Byrne en 1993, Richarsen y Martinussen en el año 2004 como también por Garcia, Herrero y León en el año 2007 y en el año 2021 por mantilla y Ramírez. Para variable 1 (V1): Riesgos laborales se ha extraído este instrumento de Roche y Puy utilizados el año 2009; consecuentemente por el investigador Toribio el año 2019, los instrumentos que se están utilizando ayudaran a superar ciertas limitaciones que existen al momento de aplicar el análisis de los riesgos laborales que enfrentan los docentes. Gracias a ello se puede abordar con mayor claridad y profundidad como afectan estos riesgos en el entorno de trabajo.

**Palabras Clave.** Estrés, Riesgo Laboral, Gestión Preventiva, Realización Personal.

## **ABSTRACT**

It consists of determining how stress levels relate to the occupational risks faced by workers at the Faculty of Fisheries and Food Engineering at the San Luis Gonzaga National University in Pisco (Ica) during 2025. Materials and methods. Its quantitative approach is descriptive and correlational in terms of its scope, the purpose is applied and not experimental and transversal in terms of design. The sample consists of eighty (80) teaching collaborators, selected within the work approach in accordance with the incorporation and separation criteria. It will be used for the Maslach Burnout instrument to collect data, which was used by Byrne in 1993, Richarsen and Martinussen in 2004 as well as by Garcia, Herrero and León in 2007 and in 2021 by mantilla and Ramirez. For variable 1 (V1): Occupational risks, this instrument has been extracted from Roche and Puy used in 2009; consequently, by researcher Toribio in 2019, the tools being used will help overcome certain limitations when analyzing the occupational hazards faced by teachers. This will allow for a clearer and more in-depth analysis of how these hazards affect the work environment.

**Keywords.** Stress, Occupational Risk, Preventive Management, Personal Fulfillment.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

Sea ha podido observar cómo, en los últimos años, el estrés en el entorno laboral ha pasado a ser una inquietud constante en nuestra realidad profesional, dentro de distintos entornos de trabajo, y el ámbito universitario no es la excepción. A nivel mundial, las cifras son alarmantes: según la Organización Internacional del Trabajo, en 2021 se estima que el entorno laboral es responsable de más de 2.7 millones de fallecimientos anuales, y millones más sufrieron lesiones o enfermedades vinculadas a condiciones laborales adversas. Entre estos factores, el estrés ocupa un lugar cada vez más relevante, no solo a sus repercusiones tanto en el bienestar psicológico como físico, y además por la influencia que ejerce directamente en el rendimiento laboral y ambiente organizacional (1).

En este contexto particular, se ha evidenciado una mayor atención hacia las condiciones laborales y el bienestar físico y emocional de quienes trabajan como docentes en la facultad. La pandemia de la COVID-19, aunque iniciada en 2020, dejó secuelas persistentes en los años siguientes, generando incertidumbre laboral, sobrecarga de trabajo remoto y dificultades en la adaptación a nuevas modalidades laborales. Un estudio realizado en 2022 en la Universidad del Callao reveló, que, los docentes con estrés laboral comprendían 20.8% de una facultad similar fue explicado directamente por el impacto de la pandemia (2).

A pesar de estos antecedentes, existe una limitada investigación local que explore de manera específica la relación de estas dos variables en el entorno universitario técnico-científico de la región Ica. Esta carencia de estudios impide la formulación de políticas preventivas y de intervenciones adecuadas para mejorar la salud ocupacional y el clima laboral en dicha facultad.

Por tanto, se hace necesario investigar cómo se manifiesta el primer variable estrés laboral en esta facultad, y cuál es su relación con la segunda variable presentes en su entorno de trabajo. De acuerdo al contexto, es importante verificar las condiciones en exposición psicosocial que afectan la salud en el entorno laboral para poder añadir nuevas estrategias eficientes que prevengan y se amolden a escenarios alteren por las mismas (3).

Por ello no solo a las personas afecta el estrés, a la productividad con una tendencia a la baja, sino como resultado a la productividad y a la economía, cuando crece la temperatura disminuye, el rendimiento laboral. El desempeño económico global puede decrecer y alterar desproporcionadamente a los estados de áreas de entornos tropicales. Con el tiempo, los educadores han sido afectados por transformaciones financieras, diplomáticas, comunitarias y formativas. Ha habido alteraciones en la jurisprudencia y en el sistema educativo, hay falta de insumos, descrédito social del docente, alteración en las funciones del docente y falta de ayuda comunitaria, estas variaciones en la posición del educador. La carrera del educador es uno de los sectores con mayor riesgo de sufrir inconvenientes en la salud asociados a problemas psicológicos, especialmente en estrés y Burnout (4).

Hoy en día, los empleados corporativos se enfrentan con mucha frecuencia a situaciones estresantes en el trabajo, por lo que es importante que estén preparados con un óptimo planeamiento para prevenir y corregir esta circunstancia. Analizando el estado de salud en la actualidad los empleados, es por ello la OMS, junto con la OPS, identifican como una afección de gran magnitud en los últimos años al estrés, la cual tiene que ser medicada como una incidencia de la salud pública grave (5).

Comprender y estudiar el estrés en el trabajo se ha transformado en una preponderancia mundial; especialmente la PSO: Psicología de la salud ocupacional, porque afecta a los niveles de salud (biológica, mental y relacional) debido a demandas laborales que se perciben

como abrumadoras, recursos que deben ser superados y la ocasión de desenvolverse en el desarrollo de investigación en el medio campesino, lo que muestra baja frecuencia de estudios relacionados con el estrés laboral. Cada año, el estrés laboral conlleva altos costos humanos y económicos, afectando el bienestar físico y psicosocial de los empleados, lo cual impacta perjudicialmente en la entidad en la que trabajan, provocando ausentismo, disminución laboral, baja producción, desánimo y frustración (6).

En todo el Perú, el ente encargado de la salud, en el informe de 2019, tenía un déficit de veinticuatro mil (24.000) empleados de salud en diversas áreas e instituciones de atención primaria en salud, lo que representa un déficit del 70% en base a estas necesidades, en la renovación de infraestructura, la falta de organización y recursos humanos, situación que no brindaba las garantías necesarias de una buena o adecuada atención en el primer nivel. Las imposiciones psicosociales laborales representan una causa de peligro laboral que se manifiesta de diferentes maneras y la docencia no se deja de lado. Las demandas relacionadas con el bienestar en el trabajo, los momentos libres y el uso de destrezas biológicas, mentales y comunitarias son indicadores de esta forma de demandas (7).

El estrés en educadores como indicador de estudio está siendo estudiado paso a paso en América Latina (SUR); Consiguientemente, es sumamente urgente un mayor fortalecimiento de estos estudios en otras datas. Dentro de los problemas que han clamado interés e inclinación se encuentra el estrés docente por estos precedentes años a profesionales inmersos en este análisis. De hecho, numerosos estudios han demostrado que los docentes representan uno de los sectores con mayor riesgo de desarrollar esta problemática estrés en el trabajo. La condición de estrés es cada vez más significativa; Por un lado, provoca cambios en la salud de los individuos lo cual modifica sus rutinas beneficiosas, de igual forma se alteran los tipos de reacciones fisiológicas. Estas se muestran en el organismo

transformándose en respuesta de conversión que afectan gravemente la estabilidad emocional, estado físico y el desarrollo. Consecuentemente, estamos predispuestos todos a vernos afectados por lo que es común en el ámbito laboral y se agudiza en lugares que se ha presenta el Covid 19 (8).

La tendencia cuantiosos de académicos en venideros años: las pruebas de estrés del talento personal para enfrentar una determinada actividad, así como; sucesos donde la presión del trabajo supera la competencia de los colaboradores en afrontarla, así también en los que no necesariamente utiliza todos sus conocimientos y habilidades, es una incidencia para el empleado. Los grados elevados de estrés pueden colaborar a agravar la salud, añadiendo alteración mental y comportamiento como el cansancio, la aprensión y el abatimiento (9).

La educación en universidades e institutos está atravesando una transformación y aclimatación en la manera que se comunica el conocimiento conforme a los requisitos actualizados de la COVID 19, que se empezó a inicios de diciembre de 2019 y luego se amplió de manera global, perjudicando en primera mano a educadores y alumnos que experimentan estrés académico. Para UNESCO (2020), el confinamiento comenzó en Sudamérica y Perú no estuvo ajeno a ello. Esta situación perjudico a las organizaciones universitarias al no contar con disposiciones de emergencia y seguir con la enseñanza virtual, lo que afectó a los alumnos en pausa, labores del estudiante, experimentando un desarrollo de aclimatación, reorganización de su vida diaria, pérdida de contactos sociales y retraimiento (10).

El Covid – 19 que causo globalmente la pandemia perturbo la educación a medida que estudiantes y docentes enfrentan diversas variaciones y desafíos tanto a escala individual y laboral debido a las disposiciones del Ministerio de Educación (MINEDUC) para los servicios educativos no presenciales. o de forma remota, esta situación forzó a los profesores

habituarse a nuevos entornos digitales (plataformas), cambiar procedimientos de aprendizajes y feedback, por otro lado, actualizaciones y asesoramiento adicional, genera en profesionales la sobre carga e insatisfacción laboral ya que algunos de ellos no se sienten preparados. Por ello, el estrés laboral es uno de los dilemas cuanto habituales y repercute negativamente en el entorno laboral (9).

Para el Perú, la manifestación de elementos psicológicos está reconocida como una exposición a factores adversos en el lugar de empleo; la seguridad y salud laboral regida por la Ley N° 29783, regulada con D.S. 005/2012/TR. Por tanto, el empresario debe planificar la prevención de tal forma que la interacción con agentes laborales no afecte negativamente el bienestar físico y mental de los trabajadores. Sin embargo, es claro que lo que define la ley muchas veces no se observa estrictamente en las organizaciones sindicales porque los responsables directos de ella no toman las precauciones necesarias para eludir, salud física-cerebral en colaboradores. Psicológico; Es el medio ambiente y las relaciones interpersonales los que se destruyen cada vez más, además de la gestión ineficaz de las personas responsables de ello (11).

A nivel local, la UNGSI: Universidad Nacional de Ica San Luis Gonzaga, esta problemática no es imparcial en términos de estrés por riesgo laboral debido a la alta carga laboral de los docentes a nivel de impartir sus clases, relaciones docente-alumno, edad. , las relaciones interpersonales y métodos internos que, se practican para el desempeño de sus funciones, son susceptibles al exceso de trabajo, factores psicosociales, lo que los obliga a recurrir a la enfermedad por estrés mental y estrés, si a esto le sumamos los conflictos no solo con otros profesores, pero también con los organizativos; la estructura en sí será un objetivo de investigación válido para este trabajo.

## **1.2 Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema general.**

¿Cuál es la relación del nivel de estrés y los riesgos laborales con los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Pisco 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

Primero. ¿Cuál es la relación del el nivel de estrés en su dimensión cansancio emocional y los riesgos laborales? Segundo. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión despersonalización y los riesgos laborales? Tercero. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión realización personal y los riesgos laborales?

## **1.3 Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el nivel de estrés con los riesgos laborales en los trabajadores de una Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Pisco 2025.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Primero. Determinar la relación entre del nivel de estrés en su dimensión de cansancio emocional y los riesgos laborales. Segundo. Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión de despersonalización y los riesgos laborales. Tercero. Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión de realización personal y los riesgos laborales.

## **1.4 Justificación de la investigación.**

### **1.4.1 Teórica.**

Demostraremos teóricamente cuanto contribuir al campo del conocimiento basado en trabajos desarrollados conceptualmente en correspondencia al estrés y riesgo ocupacional, variables de estudio. Estas variables se desarrollarán sobre la base de referencias bibliográficas especializadas, con las que sustentaremos los antecedentes teóricos necesarios en el estudio. Investigaciones de índole diferente han esclarecido que, el desgaste profesional para diversos sectores eleva la posibilidad de accidentes laborales y comprometen la seguridad en el desempeño. Para el caso de la Facultad en estudio, es esencial evaluar como estrés afecta la salud y el rendimiento de los trabajadores, considerando las particularidades del ambiente laboral. Su importancia teórica es fundamental para el desarrollo del conocimiento en el ámbito laboral, permite identificar riesgos psicológicos que altera la estabilidad psíquica y el desempeño de los trabajadores. Investigaciones previas en México señalan que el estrés ocupacional puede derivar conductas adictivas al trabajo, afectando la calidad de vida y la productividad. (12).

Sus bases conceptuales se apoyan en modelos de estrés laboral, como el de Karasek, que establece una relación entre la exigencia del trabajo (13)

Y el nivel de autonomía del empleado. También se fundamenta en el estudio de factores psicosociales, considerando elementos como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento profesional. Diversos estudios han evidenciado que el agotamiento en el entorno profesional repercute de manera significativa en el desempeño y bienestar integral de los colaboradores. En el contexto nacional, se ha determinado que los elementos psicosociales más influyentes en el estrés ocupacional incluyen las exigencias laborales, el contenido de las funciones y la sobrecarga de responsabilidades. No obstante, aún resulta necesario profundizar en cómo estos factores

inciden específicamente en los miembros del equipo académico y administrativo de la facultad en estudio (14).

Las explicaciones sobre el estrés laboral analizan como las presiones sociales y organizaciones en el trabajo afectan lo físico y psicológico de los empleados. De acuerdo con Organización Internacional del Trabajo (s.f.), el estrés ocurre cuando las demandas del empleo sobrepasan la capacidad del trabajador para enfrentarlas, lo que puede provocar impactos adversos en su salud y rendimiento. Esta comprensión resalta constituir condiciones laborales para minimizar factores causantes en estrés y promuevan un balance saludable de responsabilidades laborales con bienestar personal (15).

Resultados de esta investigación podrían contribuir a la reflexión y debate académico, ayudando a reducir estrés laboral con diseño de estrategias y generar procesos de mejora de trabajo. Además, podrían generar nuevas preguntas relacionado con la seguridad laboral y el estrés en sectores más afectados, pesquero y alimentario, así mismo enriquecerá la literatura académica al proporcionar información detallada sobre el impacto del estrés contribuyendo al desarrollo de estrategias enfocadas en la mejora del bienestar laboral y la reducción de los riesgos ocupacionales (16).

#### **1.4.2 Metodológica.**

Se ha aptado por una estrategia cuantitativa porque permite observar de forma precisa cómo se manifiesta el estrés frente a los riesgos laborales en la facultad. A través de la metodología del uso de formularios estructurados se podrá recoger información directa de los trabajadores y, mediante procesamiento de información, evaluar con claridad su intensidad los estos factores (17)

El método seleccionado es el más adecuado para examinar la problemática planteada, ya que permite evaluar la conexión entre el estrés y los riesgos laborales, al mismo tiempo que

profundiza en sus causas y consecuencias desde una perspectiva más detallada. Esto facilitara el desarrollo de estrategias de intervención fundamentadas en datos precisos y en la experiencia directa de los trabajadores (14).

Esta metodología es factible dentro del marco de estudio, ya que demanda insumos asequibles, como instrumentos y formularios en línea, y procesamiento numérico. Así mismo, el periodo estimado para la compilación y examen de la información es adecuado, teniendo en cuenta la accesibilidad de los empleados y el uso de instrumentos tecnológicos para la sistematización de datos (16). Se espera aportar al conocimiento, para ello, se empleará un enfoque metodológico que permitirá comprender de manera más profunda esa relación. A través de cuestionarios estructurados se podrá recolectar datos precisos sobre las experiencias de los trabajadores; además, se aplicará escalas específicas como el Inventario de Maslach Burnout evaluar esta transcendencia desde el desgaste emocional, pasando por la despersonalización, hasta alcanzar la realización personal. Se complementará estos instrumentos con es entrevistas semi estructuradas que ayuden a captar matices que no siempre afloran en encuestas. El propósito es que los resultados no se queden en lo descriptivo, sino que sirvan como base para implementar estrategias preventivas adaptadas a las necesidades reales del personal, contribuyendo a mejorar su bienestar y el ambiente laboral en general (18).

### **1.4.3 Práctica.**

El estrés laboral representa un disparador de desequilibrio físico y emocional (mental) en el desempeño de los colaboradores, particularmente en sectores como el pesquero y alimentario, donde las exigencias son elevadas. En el caso de docentes de la facultad en estudio, la presión administrativa, las jornadas extensas y sobre carga académica generan

condiciones que favorecen el desgaste emocional. Sin embargo, aún hay una falta de estudios específicos que profundicen en como los riesgos ocupacionales contribuyen al desarrollo del estrés profesional en este contexto. Analizar esta relación permitirá diseñar estrategias que mejoren el entorno laboral, bienestar laboral, eficiencia en la organización educativa que ofrecen. Investigaciones previas han demostrado en instituciones educativas puede incidir el estrés en productividad y bienestar en los trabajadores (19). Así mismo, los resultados servirán como referencia para futuras investigaciones, permitiendo profundizar en el impacto del estrés en otros sectores educativos (20).

Estoy convencida de que los resultados de esta investigación no se quedarán únicamente en el plano académico, sino que podrán traducirse en acciones concretas que realmente beneficien a quienes trabajen en la facultad. Aplicar estrategias basadas en estos hallazgos contribuirá a fortalecer, el bienestar físico y emocional del personal, mejorar su desempeño y generar un ambiente laboral más sano y eficaz. Además, ayudara a reducir los incidentes relacionados con el agotamiento emocional, no solo aquí, sino también en otras universidades con contextos similares (14).

## **1.5 Delimitaciones de la investigación.**

### **1.5.1 Temporal.**

Para centrar manera clara y manejable, se acotará el análisis al periodo comprendido para el año 2025. Esta delimitación responde a que el levantamiento de datos se realizará en ese intervalo de tiempo, lo cual permitirá observar con mayor detalle cómo se manifiestan estas dos variables en ese momento específico. Esos meses representan una etapa clave en la dinámica de trabajo de la facultad, donde las demandas suelen intensificarse y el impacto emocional puede ser más evidente.

### **1.5.2 Espacial.**

Delineación espacial fenómeno en estudio se encuentra en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, ubicada en Pisco, Ica, donde se realiza la investigación correspondiente.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

Son entes o individuos de investigación los cuales se recolectará información y son todos docentes que representan los objetos de estudio.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### **A nivel internacional.**

Una tesis que resulta especialmente útil para el desarrollo de mi investigación es la titulada; Estudio sistemático sobre estrés y afrontamiento en el personal sanitario de Latinoamérica, elaborada por Llamo y Briones, (21) en el 2023, como parte de Universidad Tecnológica del Perú. Aunque el estudio se centra en el personal de salud, su enfoque regional y su estudio de elementos psicosociales asociados a la tensión en el entorno laboral lo convierten en valioso referente para comprender cómo este fenómeno afecta también al personal académico y administrativo en instituciones de educación superior.

El objetivo central de este estudio fue identificar y analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal laboral latinoamericano frente al estrés ocupacional, mediante una revisión sistemática de investigaciones publicadas en el período establecido, 2018 - 2022. La metodología empleada fue de tipo cualitativo-documental, basada en la revisión de 37 investigaciones que involucraron a más de 11,000 participantes. Los estudios seleccionados provenían de las tierras del sur del continente y abordaban tanto, estrés como mecanismos de afrontamiento en contextos laborales exigentes.

Entre los hallazgos más relevantes, se identificaron dos grandes grupos de estrategias de afrontamiento: las positivas, como el ejercicio físico, el apoyo social, la espiritualidad y la resiliencia; y las negativas, como el aislamiento, la evasión o el consumo de sustancias. Se observó que el ámbito profesional influye directamente en el estado mental de los empleados, además las mujeres tienden a utilizar estrategias emocionales, mientras que los hombres recurren con mayor frecuencia a mecanismos evitativos.

Las conclusiones del estudio destacan que el estrés, en ambientes laborales exigentes no es excepción, y aprender a afrontarlo se vuelve clave para proteger el bienestar emocional de quienes sostiene el sistema. Por ello, se recomienda que las organizaciones implementen programas de bienestar laboral y formación en afrontamiento saludable.

Este trabajo aporta significativamente a mi investigación, ya que permite comprender el estrés no solo como una respuesta individual, sino como un riesgo psicosocial que debe ser gestionado desde una perspectiva organizacional. Aunque el enfoque fue el personal de salud, las condiciones laborales descritas son comparables con las que enfrentan los trabajadores universitarios, especialmente en facultades técnicas como la de Ingeniería Pesquera y de Alimentos. Adicionalmente, el trabajo revela una base teórica sólida orientado a investigar cómo se asocia el estrés con los riesgos laborales y cómo puede ser mitigado mediante intervenciones institucionales.

Una tesis que aporta significativamente a mi investigación es el estudio, realizado en el año 2018, Soria (22) llevó a cabo un estudio en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, que me resulto particularmente interesante por su enfoque sobre el estrés laboral en el ambiente docente. La investigación se centró en comprender como los profesores universitarios – especialmente aquellos de la Facultad de Ciencias de la salud- enfrentan la presión profesional que conlleva su labor. Lo que más llamo la atención fue la exploración de las estrategias emocionales y conductuales que emplean para lidiar con esa tensión, ya que ofrece una mirada cercana a la realidad que viven muchos educadores hoy día.

Se empleó, metodología cuantitativa, empleando un diseño de relación estadística. Muestra 72 docentes, entre hombres y mujeres, pertenecientes a seis carreras universitarias. Para reunir la información necesaria, se aplicaron dos herramientas clave: la escala de estrés

Docente ED-6 y el inventario de estrategias de afrontamiento (CSI). El proceso estadístico se realizó mediante la medición de correlación de Pearson, por medio del software SPSS. Los resultados revelaron cuatro correlaciones estadísticamente significativas entre el nivel de las dos variables. Además, se observó que más del 50% de los docentes presentaban un nivel bajo de estrés, y que la táctica más empleada para enfrentar la situación era expresión emocional.

Las conclusiones del estudio indican que se presenta un vínculo claro entre el estrés laboral en la docencia y las formas de afrontarlos empleadas, se sugiere que el modo en que los trabajadores enfrentan el estrés influye en su bienestar emocional y desempeño profesional. Se recomienda fortalecer las capacidades de afrontamiento positivo mediante programas institucionales de apoyo emocional y desarrollo personal.

Este trabajo resulta especialmente útil para mi investigación, ya que se desarrolla en un contexto universitario y aborda el estrés como un riesgo psicosocial real que afecta la salud laboral. Aunque se centra en docentes, sus hallazgos pueden extrapolarse a otros trabajadores universitarios, como el personal administrativo o técnico. Además, ofrece una base metodológica sólida y evidencia empírica que respalda la necesidad de estudiar el estrés como una amenaza dentro del ámbito ocupacional en instituciones educación superior, como el área académica dedicada a las ciencias pesqueras y alimentarias de la Universidad san Luis Gonzaga en Pisco Ica.

Una Investigación que guarda una estrecha relación con el enfoque de mi investigación es la desarrollada en 2018, Orozco (23) desarrollo una investigación en la Universidad Rafael Landívar, en Guatemala, que me resulto especialmente interesante por su enfoque en el estrés que viven los docentes. El estudio se centró en aquellos profesores con dedicación exclusiva que pertenecen a la facultad de Humanidades, concretamente en las áreas de Psicología

Clínica y psicología industrial (organizacional). Lo que llamó la atención fue como se aborda la experiencia cotidiana de estos profesionales, que enfrentan exigencias académicas y emocionales constantes, lo cual permite reflexionar sobre el impacto que tiene esa presión en su salud mental y desempeño laboral., tuvo como objetivo principal determinar el nivel de estrés laboral en los docentes universitarios de jornada completa, considerando variables personales y laborales como el número de empleos, estado civil y carga académica.

La metodología empleada, de enfoque cuantitativo y diseño transversal, analizó el estrés docente en 30 profesores de psicología Clínica e Industrial (Organizacional). Utilizo Escala ED – 6 para evaluar seis (06) dimensiones del malestar profesional (ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptivas, desmotivación y afrontamiento ineficaz).

Los hallazgos indicaron que, si bien predominaba un bajo grado de tensión entre los educadores, existía un grupo significativo que se ubicaba en un percentil alto, especialmente aquellos que tenían más de un empleo. También se observó que variables como el sexo, el estado civil o tener hijos no influían significativamente en los niveles de estrés, lo cual sugiere que el estrés laboral en el ámbito académico está más relacionado con la sobrecarga de funciones y la presión institucional que con factores personales.

Las conclusiones del estudio indican que, aunque los docentes evaluados logran mantener un manejo adecuado del estrés, existen condiciones estructurales que podrían incrementar su vulnerabilidad emocional si no se gestionan adecuadamente. Por ello, se recomienda implementar actividades institucionales que promuevan la relajación, Cultura empresarial centrada en el bienestar.

Este estudio aporta elementos valiosos a mi investigación, ya que se desarrolla en un contexto universitario y aborda el estrés como un riesgo psicosocial real que puede influir

negativamente en el estado general y desempeño del equipo humano académico. Aunque se centra en docentes, sus hallazgos pueden extrapolarse al personal administrativo y técnico de la facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos en estudio, en Ica, Pisco. Además, ofrece una base metodológica sólida y evidencia empírica que respalda la necesidad de estudiar el estrés como un factor de riesgo en el trabajo en instituciones de nivel superior.

En 2021, Vera (24) desarrollo una investigación en Ecuador con el propósito de crear una propuesta preventiva frente al estrés ocupacional, enfocado en fortalecer el rendimiento profesional de los docentes de psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, aplicando herramientas como entrevistas semi estructuradas y cuestionarios a una muestra de 26 profesores. Los resultados fueron bastante reveladores: el 80% del personal docente encuestado manifestó niveles altos de tensión laboral, lo que puso en evidencia la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas que promuevan el bienestar emocional y profesional dentro del entorno académico., siendo los principales factores el exceso de carga académica y administrativa (identificado por el 85% de los participantes), la falta de coordinación entre áreas (78%) y la escasez de recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de clases virtuales (70%). Estos factores afectaban negativamente la motivación, la calidad del estado emocional y el rendimiento profesional del educador, comprometiendo la calidad del proceso educativo. Se llegó a la conclusión de que el estrés laboral incide significativamente en el cuerpo docente afectando directamente su desempeño, y que este problema puede mitigarse mediante estrategias institucionales bien diseñadas. Por ello, se propuso un programa de prevención del estrés que busca fortalecer estabilidad mental y emocional en docentes. La implementación del programa se considera medida clave para elevar el bienestar docente y mejorar la calidad educativa.

Un estudio de Fonseca (25) en el 2023 en Colombia, mediante el propósito Diagnosticar el riesgo asociado a las condiciones de trabajo de los docentes, Universidad los Andes realizó un estudio cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo y transversal, basado en una muestra de 26 profesionales de la educación. Utilizó un método cuantitativo empleando encuestas estructuradas. Los datos revelaron una concentración significativa de estrés en los maestros del nivel de primaria, alcanzando un 70% en los niveles superiores de la escala, además ser agruparon en la siguiente categoría: ¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan la labor docente dentro de la institución educativa?, encontrándose: la falta de gestión y apoyo en la sede B de la institución, el comportamiento de los estudiantes, impacto en el bienestar emocional reflejado en desmotivación, la pérdida de autonomía asociada con exceso de control y la exigencia (sobrecarga) laboral acompañada de la falta de recursos. El estudio resalto la importancia de actuar preventivamente desde la gestión institucional para mitigar estos riesgos y promover un entorno laboral saludable.

#### **A nivel nacional:**

Una tesis relevante para el enfoque de mi investigación es la titulada Estrés laboral en docentes, surge del interés por comprender las dificultades que enfrentan los profesores en el ámbito universitario privado de Lima, desarrollada por Caballero Mazuelos y Carranza Fuentes (26) en el 2023, bajo el enfoque académico de la Universidad Privada del Norte (UPN). P propósito principal medir la intensidad del estrés laboral en los docentes universitarios, así como identificar las dimensiones específicas que describen las situaciones estresantes a las que están expuestos.

El abordaje del estudio fue cuantitativo, adoptando un diseño de tipo no experimental, descriptivo y transversal. Aunque fueron 759 docentes en la población, él trabajó se realizó con 125 participantes, tamaño de la muestra elegidos por medio de criterios no

probabilísticos por conveniencia. Con el propósito de recopilar información, se recurrió a un instrumento adaptado y validado psicométricamente, con una confiabilidad superior a 0.70.

Los resultados revelaron que un 59.2% de docentes presentaba niveles moderado, mientras que 17.6% mostraba niveles bajos. Reflejando una buena proporción docente aún no ha desarrollado habilidades adecuadas de afrontamiento frente a las exigencias laborales. Las dimensiones más afectadas estuvieron relacionadas con la exceso de tareas laborales, exigencias organizacionales y escasa valoración profesional.

Entre las conclusiones más destacadas, se señala la tensión laboral se manifiesta como un desafío constante en la educación superior, afectando potencialmente el desempeño de los docentes y calidad del entorno académico. Por ello, se recomienda implementar estrategias de intervención organizacional orientadas al bienestar emocional y la gestión del estrés.

Este estudio resulta especialmente útil para mi investigación, ya que aborda el estrés laboral en un contexto universitario no hospitalario, lo cual es directamente comparable con los trabajadores en el área de formación superior de ingeniería Pesquera y de Alimentos, en la Universidad nacional ubicada en Pisco, Ica. Además, ofrece una base metodológica sólida y evidencia empírica que respalda la necesidad de estudiar los riesgos laborales asociados al estrés en instituciones de educación superior.

Una tesis que resulta especialmente pertinente para el enfoque de mi investigación es la titulada Estrés ocupacional y bienestar integral del personal docente de la I.E. Sedes Sapientiae, en Apurímac, la investigación realizada por Casteñeda y Ttito (27) en el 2023, Universidad Autónoma de Ica. Su interés se centró en entender como el estrés laboral influía en la calidad de vida de los docentes de esa institución, para ello referenciaron lo

ocurrido en el año 2022, buscando establecer relación clara entre ambos aspectos del contexto educativo.

La indagación se realizó con un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, con alcance correlacional y un diseño no experimental tipo transversal. Grupo de estudio, 40 docentes, selección muestreo no probabilístico, tipo censal. Obtención de datos por instrumentos con escala tipo Likert. Para la primera variable cuestionario orientado a evaluar estrés laboral en docentes, 22 ítems con dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional y una escala de calidad de vida (24 reactivos con cinco posibles elecciones). Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

La investigación evidenció que el 90% de los profesores presentaban un nivel alto de estrés laboral, 80% reportaba una mala calidad de vida. Estos hallazgos permitieron aceptar la hipótesis planteada, concluyendo que existe un vínculo importante entre el nivel de estrés laboral y una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y las condiciones de vida del personal docente.

Este estudio aporta elementos valiosos para mi investigación, ya que, aunque se centra en docentes de educación básica, aborda el estrés laboral en un entorno institucional educativo, lo cual es extrapolable al contexto universitario. Además, ofrece una estructura metodológica clara y el uso de instrumentos validados que podrían adaptarse a los trabajadores de la Facultad de Pesquería y alimentos de la UNSLG, sede Ica-Pisco. Los resultados refuerzan la importancia de estudiar cómo este se relaciona con otros riesgos psicosociales, como la percepción de bienestar, el agotamiento emocional y la despersonalización, todos ellos relevantes en el análisis de los riesgos laborales en instituciones académicas.

Una tesis que ofrece un enfoque jurídico y psicosocial complementario a mi investigación es la titulada Identificación del estrés laboral como riesgo psicosocial que origina incapacidad laboral transitorio, desarrollada por Díaz (28) en el 2021 Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo principal, este trabajo fue proponer el reconocimiento legal del estrés laboral como una causa válida de incapacidad temporal para el trabajo, argumentando que este tipo de riesgo psicosocial debe ser incluido en la normativa peruana sobre enfermedades profesionales.

La metodología utilizada fue de tipo jurídico-propositivo, enfoque cualitativo y documental. La autora realizó un análisis normativo y doctrinario sobre la salud laboral, los riesgos psicosociales y la legislación vigente en Perú, comparándola con estándares internacionales. Se revisaron fuentes legales, informes técnicos y estudios científicos que respaldan el vínculo entre el estrés laboral y enfermedades que afectan la capacidad funcional del trabajador.

Los resultados más relevantes, aparte del bienestar emocional, se destaca que puede derivar en enfermedades físicas y mentales que incapacitan al trabajador para cumplir sus funciones. La tesis argumenta que, al no estar reconocido formalmente como causal de incapacidad temporal, los trabajadores afectados por estrés severo quedan desprotegidos legalmente. Por ello, se propone su inclusión en la Norma Técnica de Enfermedades Profesionales del Perú, lo cual permitiría el acceso a subsidios y prestaciones económicas durante el proceso de recuperación.

Las conclusiones del estudio subrayan que el estrés laboral debe ser considerado un riesgo psicosocial de alto impacto, con consecuencias reales sobre la salud integral del trabajador. Además, se plantea que el marco normativo actual es insuficiente para proteger a quienes enfrentan este tipo de afectaciones en el entorno laboral.

Este trabajo aporta una perspectiva valiosa a mi investigación, ya que refuerza la premisa de que el estrés laboral no solo es un fenómeno psicológico, sino también un riesgo laboral legítimo que debe ser gestionado institucionalmente. Aunque el enfoque de la tesis es jurídico, sus fundamentos teóricos y su análisis del impacto de la sobrecarga en el cumplimiento de tareas son extrapolables al contexto académico de los trabajadores Facultad de Pesquería y Alimentos de la UNSLG, sede Ica-Pisco. Además, sugiere la necesidad de políticas institucionales que reconozcan y mitiguen los efectos del estrés como parte del cuidado de la seguridad laboral.

Una tesis que guarda estrecha relación con el enfoque de mi investigación es la titulada *Ansiedad y estrés laboral en estudiantes de la carrera de Psicología en Lima este, Capcha y Scarlet (29) en el 2024*, como requisito para titularse en la UTP- Perú. El propósito principal de este estudio fue establecer vínculo entre la ansiedad y estrés ocupacional en estudiantes universitarios que, además de sus responsabilidades académicas, enfrentaban exigencias laborales.

La metodología empleada fue corte cuantitativo, diseño observacional no experimental, centrado en la exploración de asociación entre variables y de corte transversal. 150 estudiantes como unidades de análisis en la población de Psicología, a quienes se les aplicaron el inventario de Ansiedad de Beck (BAI) y la escala de estrés laboral de la OIT/OMS. El análisis estadístico se realizó con el coeficiente de Pearson para la correlación, este permitió establecer la relación en las variables.

Entre los resultados más relevantes, la correlación significativa y positiva entre las dos variables. Las dimensiones más afectadas fueron la neurofisiológica, la subjetiva, la autonómica y la relacionada con episodios de pánico. Es decir, a mayor nivel de estrés, mayor presencia de síntomas físicos y emocionales asociados a la ansiedad.

Las conclusiones del estudio señalaron que el entorno académico y las exigencias laborales simultáneas generan una carga emocional considerable, que afecta negativamente a estudiantes a nivel mental. Por ello, es necesario programas de apoyo psicológico y estrategias de afrontamiento dentro del entorno universitario.

Este trabajo resulta especialmente valioso para mi investigación, ya que, aunque se centra en estudiantes, aborda el estrés laboral en un contexto académico, lo cual es extrapolable a los trabajadores universitarios. Además, ofrece una base metodológica sólida y el uso de instrumentos validados que podrían adaptarse a mi población objetivo. Los hallazgos respaldan la hipótesis, estrés laboral se asocia estrechamente con factores de riesgo psicosocial, lo que refuerza la pertinencia de estudiar esta problemática en el ámbito de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos.

En una investigación, Ahumada (30) en el 2022, Con la finalidad establecer la asociación entre las variables satisfacción profesional en docentes de centros educativos ubicados en el distrito de Callería-Pucallpa. Bajo enfoque no experimental, transversal, alcance descriptivo y relacional. Con 153 docentes en la muestra.

Método fue cuantitativo, utilizaron 02 instrumentos, Escala de Estresores laborales para medición del estrés laboral. Este instrumento identifica con precisión la tensión generada en el entorno profesional. La Escala de satisfacción Laboral WSL\_ARG, capta grado de bienestar subjetivo que experimentan los trabajadores en su empleo. Los hallazgos indicaron la no existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio ( $r= 0.18$ ,  $p= 0.02$ ). Sin embargo, se evidenció relación significativa entre estrés laboral y dos dimensiones; condiciones de trabajo ( $r= 0.24$ ,  $p= 0.00$ ) y remuneración-beneficio laboral ( $r= 0.27$ ,  $p < 0.01$ ). Con las otras dimensiones no se hallaron correlaciones significativas.

Se concluye, que no existe relación significativa en cuanto al el estrés laboral y satisfacción laboral en general, aunque sí mostró correlaciones significativas con algunas dimensiones específicas como condiciones de trabajo y remuneración. Otras dimensiones, como supervisión y relaciones humanas, presentaron correlaciones no significativas. En conjunto, los resultados indican una relación débil e inconsistente entre ambas variables.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Primera variable: Nivel de estrés.**

#### **Definición.**

Para Ramón, Estrés es una vivencia ampliamente experimentada y reconocida. Aunque se menciona frecuentemente en diversas esferas de la sociedad, su definición sigue siendo compleja. A pesar de la cantidad de referencias sobre el trabajo, todavía no hay un consenso respecto a su definición precisa, las variables implicadas o los métodos para medirlo (21).

Por otro lado, el estrés vinculado al entorno del trabajo sucede por variadas situaciones laborales que superan las competencias personales cuando se le hace frente de acuerdo con INSST: National Institute of Safety and Health at Work. Este fenómeno constituye un desafío cada vez más significativo y perjudicial en dos aspectos clave: Salud-Bienestar en colaboradores productivos de las Instituciones (22).

En forma similar, Extremera, Bravo y Durán destacan que el ámbito de estudio del estrés laboral-ocupacional se inició en los 60 en países occidentales y desde entonces ha seguido creciendo durante los 50 años, generando cada vez más interés en la actualidad. se ha mostrado un mayor enfoque en los efectos que este estrés tiene tanto en la persona como en las instituciones, en función de disminución de la producción, aumento del ausentismo y los costos asociados (23).

El estrés laboral, tal como lo define la International Labor Organization (OIT), refiere a cómo los empleados, basándose en sus habilidades psicológicas y físicas, pueden afrontar una tarea, circunstancia o responsabilidad que les ha sido asignada y de la cual depende la envergadura de la institución-tiempo proporcionado por la empresa, así como también la capacidad de habituarse el individuo que muestra frente a problemas que surjan (31).

The international labor organization (OIT) ha establecido como definición del estrés laboral, una cuestión que cada vez preocupa más y se considera urgente en la sociedad actual. El concepto se refiere a los estados en los que una persona se encuentra debido a su interacción con el entorno organizacional y profesional, y se percibe como una amenaza a su bienestar físico y mental. esto, a su vez, afecta a su salud y calidad de vida (25).

### **Dimensiones del estrés.**

#### **Dimensión. 1: Cansancio emocional.**

Agotamiento emocional, de acuerdo con Mantilla y Martínez, es una dimensión que refleja sufrimiento y desgaste tanto físico como emocional. Cuando los recursos personales y emocionales se agotan, se experimenta una sensación de vacío debido a una situación laboral en la que ya no hay más para ofrecer a al resto. Como herramienta de producción se observa al colaborador de forma eficiente (26).

Uno de los indicadores del síndrome del desgaste profesional (Burnout) es la fatiga emocional, vinculado a la depresión y al nivel educativo. se manifiesta como una respuesta al estrés, causando distanciamiento emocional y cognitivo, disminución del rendimiento laboral, así como agotamiento físico y mental. esta reacción puede considerarse una manera de lidiar con la sobrecarga que experimentamos en nuestras vidas (27).

## **Dimensión 2: Despersonalización.**

La despersonalización, como señalan Mantilla y Martínez, en esta dimensión se manifiesta el desapego personal, aparecen cambios y reacciones negativas hacia los demás, es aquí cuando se presentan cambios negativos en los empleados, Se observa un crecimiento irritante y una disminución de la motivación en el trabajo de campo, volviéndose fríos en sus acciones, distantes, indiferentes, hostiles y a veces, agresivos tanto con los beneficiarios como con sus colegas. la falta de personalización es una expresión de actitudes negativas en el ámbito laboral, la cual se manifiesta a través de la intolerancia, apatía y cinismo hacia las partes interesadas. con el objetivo de protegerse, la persona comienza a evadir responsabilidades y busca a quienes considere culpables de un mal desempeño laboral (28).

## **Dimensión 3: realización personal.**

La autorrealización personal, según Mantilla y Martínez, implica una respuesta negativa hacia uno mismo y el trabajo diario, expresada a través de condiciones depresivas, separación personal-baja productividad-presión-autoestima baja y adaptación profesional nula. Generalmente, estos síntomas son los últimos en aparecer en los trabajadores. la realización personal, definida por chucho, se refiere A la evaluación personal que se realizan negativamente estos, lo cual afecta especialmente la habilidad para realizar sus tareas laborales y vincularse con los demás. En el ámbito laboral, la satisfacción personal está asociada con el disfrute que siente una persona al realizar sus tareas y la recompensa que obtiene por sus acciones (29).

### **2.2.2 Segunda variable: Riesgos laborales.**

#### **Definiciones.**

World Health Organization (OMS) menciona como una variedad en factores y riesgo presentes de los lugares de trabajo, tales como lesiones, ruido molesto, sustancias cancerígenas, contaminación del aire y diversos riesgos ergonómicos, se consideran responsables de la aparición de enfermedades crónicas. Estos factores contribuyen en un 37% en cuanto a dolor de espalda, 16% pérdida de audición, 13% enfermedad pulmonar obstructiva crónica, 11% asma, lesiones 8%, cáncer pulmón un 2% leucemia y un 8% problemas mentales como la depresión (30).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define riesgo todas las situaciones laborales que afectan las características de las personas Físicas mentales \_ Sociales; también se considera como posibilidad de ocurrencia del suceso desfavorable, o posibilidad que ese evento se incremente. Varias causas están relacionados a través de serie de sucesos, abarcando etapas prolongadas cada una con sus incitaciones propias multiplicados por otros para Custodio los riesgos en el trabajo se entienden como riesgos afiliados a la profesión de una persona, donde el entorno de trabajo puede influir en la ocurrencia de accidentes de cualquier tipo que perjudiquen o contribuyan la salud del empleado (31).

Asimismo, Murga considera riesgo laboral toda presencia que dañe o ponga en riesgo la salud de un trabajador. Esta exposición es una limitación laboral que trastorna por completo la estabilidad mental, física y social de las personas (32).

Para Angulo & Rodríguez, consideran un riesgo de salud y tranquilidad laboral. Desde un punto de vista epidemiológico, se considera como “Estudio de la influencia de las condiciones de trabajo en la frecuencia y propagación de enfermedades profesionales accidentales entre los trabajadores” (33).

### **Dimensiones de riesgo laboral.**

### **Dimensión 1: Gestión preventiva.**

La gestión preventiva se refiere a asegurar la protección y calidad de vida en el entorno laboral de todo el personal utilizando la ejecución, desarrollo de estrategias apropiadas en prevención de riesgos para prevenir los riesgos asociados a las limitaciones laborales, utilizando la valoración de situaciones peligrosas como herramienta principal en todo negocio. Los indicadores para la evaluación: organización para la prevención-información o educación, costumbres y conductas (actitudes) (34).

La gestión preventiva es utilizada para garantizar una labor de confianza y responsable, además, el empleador debe adoptar como estrategia la planificación e implementación de medidas y acciones encaminadas a crear un ambiente adecuado y seguro, que, además, permita a los empleados detectar episodios peligrosos, riesgos emergentes en el tiempo y desarrollar e implementar las reglas necesarias para ayudar a reducir o eliminar efectos (35).

### **Dimensión 2: Factores temporales.**

Factores temporales, la medición se refiere al análisis de los lapsos temporales asignados al conductor de un vehículo para actividades laborales, descanso, satisfacción de necesidades básicas y más. Algunos indicadores específicos de este aspecto son: duración de la jornada laboral, pausas activas y cambios en los horarios de trabajo. Factores temporales, Aspectos relacionados con el trabajo diurno/descanso, labores a horario/nocturno y deficiencia de inspección de la duración/ritmo (36).

### **Dimensión 3: factores Psicosociales.**

Las causas psicosociales constituyen los requisitos actuales laborales y se encuentran relacionados con la institución, el contenido de trabajo y rendimiento de las tareas. Estos

factores influyen en bienestar-salud (física-mental-social) de los colaboradores en su perfil profesional, los aspectos que engloban los factores psicosociales incluyen la automatización, la monotonía, la repetición, la fragmentación en trabajo, en lo laboral la inestabilidad, la duración del horario de trabajo y trabajo nocturno, la rotación, el nivel y tipo de recompensas, así como las relaciones interpersonales. Cabe destacar que a nivel psicosociales los riesgos abarcan diferentes posturas, la actividad física, estrés mental, los aspectos psicosociales y tiempo de trabajo, lo cual implica que se trata de un riesgo transversal (37).

En el entorno profesional, los elementos psicosociales se relacionan con el rendimiento en el trabajo. La literatura especializada sobre el ámbito laboral identifica las causas de los riesgos psicosociales perjudican varios elementos de la salud (el estrés), pero faltan investigaciones dedicadas a la mejora de lo psicológico en colaboradores de organizaciones públicas mexicanas (38).

Son las interacciones que se dan entre diferentes dimensiones tales como entorno, profesión, trabajo entre otros. Cambiar estas dinámicas genera riesgos que afectan en los trabajadores su salud y bienestar (39).

### **2.2.3 Rol del profesional de enfermería sobre el estrés.**

Los roles de enfermería son funciones realizadas por enfermeras para facilitar el aprendizaje, permitir que los pacientes se recuperen activamente o mejorar su salud mediante cambios de hábitos o del entorno. Condiciones que influyen en ello. El papel de la enfermera incluye colaboración en ascenso-conservación y restauración de la salud, con la continuidad en cuidados, como prevención en con perspectivas sobre paciente y su familia, responsable, profesional y dispuesto a escuchar de manera ética, hablar y responder a situaciones holísticas complejas. Además, debe encarar las situaciones complejas con evidencias. Aquí

hay algunas lecciones a considerar que sirven como defensa contra el estrés: Aprender a relativizar las situaciones que encontramos. Promover la organización del trabajo de manera que sus demandas y los recursos para satisfacerlas estén equilibrados. Establece metas y objetivos realistas y alcanzables, priorizando lo importante sobre lo que no lo es. Aprende a organizar periodos de descanso y ocio para no crear sensación de sobrecarga. Sepa lo importante que es poder decir “no” en determinadas situaciones. Vive el presente sin insistir demasiado en el pasado ni anticipar el futuro. Aprende a afrontar las emociones negativas utilizando el sentido del humor, utilizando la risa como antídoto natural para controlar estas emociones cuando surgen. Encuentra estrategias para evitar la monotonía en las tareas rutinarias y hacerlas más llevaderas (40).

#### **2.2.4 Prácticas de autocuidado.**

Las prácticas de autoayuda en el cuidado de la salud discutidas por diferentes autores coinciden en las siguientes estrategias: Las estrategias de autocuidado físico destacan actividades como; Duerma lo suficiente para sentirse bien descansado. Esto puede ayudarle a acostarse y despertarse con regularidad. Al mismo tiempo, siga una dieta adecuada. Evite cambios emocionales como el alcohol-drogas y ejercicios día a día esto reduce el estrés. Reserva un tiempo y realiza algo relajante, ejemplo realizar respiración consciente, practicar mindfulness o relajación muscular progresiva, o dedicar tiempo a una actividad placentera; Auto ayuda como estrategias de autoayuda: pensamientos, datos de incidentes de fuentes fiables y objetivas. No creas en murmurios y conjeturas, ordena tu tiempo. Selecciona tareas que puedan involucrar su mente-cuerpo y concéntrese en el aquí y el ahora, establezca periodos a corto plazo para preservar la dirección, recuerde los desafíos que ha superado, piense en las fortalezas-habilidades para mantenerse para la supervivencia, reduzca las posibilidades a lograr, pide menos, procura no quedarte atrapado en pensamientos sobre el

pasado, ni en preocupaciones futuras; enfócate en, los aspectos positivos de tu vida y en aquello que merece tu gratitud, y por último estrategias de autocuidado: sé emocional, céntrate en lo que puedes dominar y aléjate de lo que no puedes, estar cerca familiares y pasar tiempo con ellos y otras personas que te apoyan y se preocupan por ti, habla sobre lo que pasó y cómo. Cómo te sientes, sé consciente de ello. Puedes experimentar una pérdida de diferentes maneras, como perder la esperanza en el futuro o perder la confianza en tu propia seguridad. Puede resultar útil escribir sus pensamientos-sentimientos. Hay quienes hallan alivio emocional en expresiones artísticas como la música o pintura. Téngase presente que el proceso de duelo tras una pérdida no sigue una secuencia lineal. Cuando se trata de un ser familiar cercana: esta es cambiante de fuerte y capaz a estar deprimido en el tiempo. El paciente debe de tener en cuenta la ira como emoción superficial que incluye el miedo como emoción más fuerte, el resentimiento o los sentimientos de insuficiencia, se debe de considerar no dejarse influenciar por el dolor y su ira con otros individuos. De lo contrario sería mucho más difícil tener ayuda y traería como consecuencia el de evolucionar sentimientos negativos hacia ti; la vida espiritual se convertirá posiblemente adicionalmente en recurso (41).

## **2.3 Formulación de hipótesis.**

### **2.3.1 Hipótesis general.**

HI: Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés y riesgos laborales de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional de San Luis Gonzaga en Ica, Pisco, 2025.

H0: No existe relación entre estrés y riesgos laborales de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional de San Luis Gonzaga en Ica, Pisco, 2025.

### **2.3.2 Hipótesis específicas.**

Primero. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y cansancio emocional con los riesgos laborales. Segundo. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y despersonalización con riesgos laborales. Tercero. Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y realización personal con los riesgos.

### **3. METODOLOGÍA.**

#### **3.1 Método de la investigación.**

Identificar predilección y nuevas áreas en la investigación como parte esencial, así como resumir y crear fundamentos, para asegurar un cuerpo especializado es lo que llamamos la revisión literaria (42).

“Los métodos de investigación detectan y definen un problema, y permiten recopilar datos importantes para desarrollar hipótesis que posteriormente se prueban o confirman” (43).

El trabajo está en función al procedimiento (hipotético-deductivo) de Gómez, indicando la comprobación y estrechamiento de hipótesis se extenderá desde el dominio privado al dominio general (44).

#### **3.2 Enfoque de la investigación.**

Esencia de investigación está acorde con su punto de vista que, para Sampieri, puede ser cuantitativo, cualitativo o mixto, de acuerdo con nuestro estudio lo construimos dentro de un enfoque cuantitativo, considerando las herramientas utilizadas, que son documentales, y esta información de datos será procesado estadísticamente (45).

#### **3.3 Tipo de investigación.**

Nuestro trabajo esta descrito en los parámetros metodológicos del estudio aplicado de Cevallos et al., esta investigación aborda problemas en contextos específicos, como buscar el uso de la aplicación del conocimiento en áreas específicas o específicas de especialización para aplicarlo para satisfacer necesidades específicas o dar respuesta a su solución (46).

### **3.4 Diseño de la investigación.**

Cuando los factores o variables en un determinado trabajo de investigación no son manipulados deliberadamente en el curso de un estudio y nos limitamos a observar el fenómeno en el ambiente natural del estudio y luego analizarlas, esto es consistente con un estudio no experimental (47).

La investigación es no experimental y cumple con las características antes mencionadas, dado que con las variables de estrés y riesgo laboral solo se recolectarán datos sin intervención alguna, para luego describirlos y someterlos a un proceso determinado para medir el grado de relaciones existentes, entre ambos.

### **3.5 Población, muestreo y muestra.**

#### **Población.**

Son ochenta trabajadores en docencia en total representarán una muestra del censo que cumplen con las características y criterios de selección de inclusión y exclusión y están ubicados en Calle Villamar A-12 Casalla - Pisco.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes que asuman un compromiso firmado.
- Todo el profesorado del área de Ingeniería de Alimentos.
- Profesores contratados los cuales laboran en la Facultad de Ingeniería Alimentaria.

#### **Criterio de exclusión**

- Docentes que no firmaron permiso de información.

- Docentes que estén de vacaciones.

### **Muestra y muestreo:**

En nuestro estudio, todos los elementos o unidades de análisis están identificados en su totalidad y en términos de conocimiento, determinado por una muestra censal (población = muestra), por conveniencia, y estará representada por todos los profesores profesionales, facultad de industria de alimentos en la especialidad correspondiente o cargo asignado (48).

### **3.6 Variables y operacionalización.**

Variable 01. Estrés

Variable 02. Riesgo Laboral

Operacionalización de variables 01 y 02 en estudio:

Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
<b>V1: Estrés</b>	El estrés vinculado al entorno del trabajo sucede por variadas situaciones laborales que superan las competencias personales cuando se le hace frente. Este fenómeno constituye un desafío cada vez más significativo y perjudicial en dos aspectos clave: Salud-Bienestar en colaboradores productivos de las Instituciones (22).	El cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson, medirá los veintidós reactivos con niveles de frecuencia de sentimientos, donde; cinco: Pocas veces a la semana; cuatro: Una vez a la semana; tres: Una pocas veces al mes; dos: Una vez al mes o menos; uno: Pocas veces al año o menos; cero: nunca y tres dimensiones cansancio personal, despersonalización y realización personal con valor final categorizado en tres niveles: alto, medio y bajo	Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo Me siento cansado al final de la jornada de trabajo Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo Me siento "agotado" por mi trabajo Me siento frustrado en mi trabajo Creo que estoy trabajando demasiado Trabajar directamente con personas me produce estrés Me siento acabado	<b>Cualitativa ordinal</b>	<b>Alto</b> <b>(92-125)</b> <b>Medio</b> <b>(58-92)</b> <b>Bajo</b> <b>(22-58)</b>
			Despersonalización	Creo que trato algunas personas como si fuesen objetos impersonales Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión Me preocupa el hecho de que este trabajando me esté endureciendo emocionalmente No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas		
			Realización personal	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas Trato muy eficazmente los problemas de las personas Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás Me siento muy activo Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma		
<b>V2: Riesgo Laboral</b>	Para Custodio los riesgos en el trabajo se entienden como riesgos afiliados a la profesión de una persona, donde el entorno de trabajo puede influir en la ocurrencia de accidentes de cualquier tipo que perjudiquen o contribuyan la salud del empleado (31).	Se medirá con el manual para la identificación e identificación para riesgos laborales (Roche & Puy 2009), que contiene 46 reactivos tipo Likert que van desde: uno: totalmente en desacuerdo; dos: en desacuerdo; tres: ni en desacuerdo/ni de acuerdo; cuatro: de acuerdo; cinco: totalmente de acuerdo y tres dimensiones gestión	Gestión preventiva	¿Existe un Plan de Prevención para evitar los daños profesionales y mejorar las condiciones del trabajo? ¿Se hacen las evaluaciones de riesgos necesarias? ¿Está diseñado el Plan de Emergencia? ¿Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores? ¿Se investigan los accidentes de trabajo (incluidos los de tráfico) para eliminar las causas? ¿Hay un sistema establecido para informar periódicamente al trabajador sobre prevención? ¿Los trabajadores (inclusive nuevos) tienen información sobre los riesgos en su puesto de trabajo? ¿Se hacen acciones formativas en materia preventiva?	<b>Cualitativa ordinal</b>	<b>Alto</b> <b>(194-267)</b> <b>medio</b> <b>(120-193)</b>

		<p>preventiva, factores temporales y factores psicosociales; los valores finales se categorizaran en niveles alto, medio y bajo.</p>		<p>¿Se forma al trabajador sobre sus riesgos y las medidas preventivas correspondientes?          ¿Hay una formación específica en primeros auxilios?          ¿La empresa tiene interés suficiente por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor?          ¿Desarrolla usted hábitos seguros en el desarrollo de la tarea?</p>		<p><b>Bajo (46-119)</b></p>
			<p><b>Factores temporales</b></p>	<p>¿El horario de trabajo es de 8 horas máximo?          ¿Las horas totales de conducción son razonables?          ¿Se cumple la normativa sobre tiempos de conducción / desarrollo?          ¿Las exigencias del trabajo permiten la realización de pausas no pautadas?          ¿Se respetan los días festivos semanalmente?          ¿Se cumplen las vacaciones correspondientes?          ¿Los turnos están bien distribuidos y respetan los ciclos del sueño?          ¿Las condiciones del trabajo a turnos / nocturno son adecuadas?          ¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta?          ¿Se evita el trabajo a turnos / nocturnos a trabajadores de edad avanzada o con problema de salud?          ¿El calendario de turno / nocturno se conoce con suficiente antelación?</p>		
			<p><b>Factores psicosociales</b></p>	<p>¿El trabajo permite la relación entre los compañeros?          ¿El ambiente de trabajo es positivo?          ¿Existe un espacio común para los conductores?          ¿Se organizan acciones para potenciar las relaciones en el trabajo?          ¿El trabajo y la vida privada están suficientemente separados?          ¿El trabajo permite la estabilidad de los vínculos familiares / sociales?          ¿El trabajo permite al conductor dormir en casa?          ¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que desarrolla?          ¿La tarea está reconocida dentro de la organización?          ¿Percibe su trabajo como importante?          ¿Siente interés o motivación por su trabajo?</p>		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.7.1 Técnica.**

Los procedimientos lógicos establecidos o desarrollados por investigadores que establecen correspondencias adecuadas con el objeto de estudio, los llamaremos técnicas.

Nos servirán para recolectar información sobre los temas, por tal motivo el método a utilizar será una encuesta y cuestionario, el cual se define como una herramienta de investigación prediseñada donde se efectúan cuestionamientos a un número seleccionado de individuos como parte de una muestra y un representante de la población nos ayudará a obtener información específica (46).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos.**

Son implementos, utiliza el investigador para formular lo que se está utilizando, y están diseñadas para recopilar y registrar información, y para preparar formularios, cuestionarios y otras pruebas, como escalas de opinión y listas de verificación (47).

#### **Instrumento 1: Estrés.**

En el trabajo de cuidados o el agotamiento laboral en la valoración del estrés utilizaremos el instrumento llamado el inventario de agotamiento de Maslach; Esta herramienta fue creada en 1981 y sigue funcionando gracias al uso de muchos investigadores. Fue Maslach quien esbozo un cuestionario en la evaluación del síndrome agotamiento o el estrés para enfermeras en el lugar de trabajo, llamado inventario de agotamiento, donde se estableció en

1981, posteriormente utilizado por (Byrne, 1993; Richarsen & Martinussen, 2004; García, Herrero & León, 2007) (48).

Se cuenta con 22 preguntas, evaluados en graduación Likert, con jerarquía de 7 atributos, cero: nunca; uno: algunas veces al año o menos; dos: una vez al mes o menos; tres: varias veces por mes; cuatro: una vez por semana; cinco: varias veces por semana; en 3 dimensiones despersonalización, agotamiento personal y satisfacción personal, con valor final dividido en 3 niveles: alto, medio y bajo.

Se administra de forma independiente en 15-20 minutos o directamente, las escalas del dispositivo se distribuyen de la siguiente manera:

### **Instrumento 2: Riesgo laboral**

Usaremos el presente cuestionario:

Cuestionario de Factores de Riesgo Laboral, Autor: Roche, M. y Puy, V. (2009) y utilizado por (34). La herramienta consta de 46 ítems de opción múltiple que permiten conocer el nivel de indicadores de riesgo vinculados con el trabajo en relación a tres dimensiones: Gestión preventivo, factores temporales y factores psicosociales. Las preguntas fueron nuevamente escritas, en un lenguaje claro y comprensible y con solo dos alternativas, vale decir. Sí = 1 y No = 2 (dicotómica).

Las escalas que se utilizan para interpretar las resoluciones de las variables de investigación se ordenaron en rangos, donde se asume de la mínima a la máxima puntuación de los parámetros y del cuestionario en su conjunto.

### **3.7.3 Validación**

Instrumento 1: Estrés

Su autenticidad vendrá determinada con juicio de expertos profesionales familiarizados con el tema en cuestión, para lo cual se les proporcionó el cuestionario Maslach-Jackson Burnout y ficha de opinión de expertos. Estos resultados de una hoja de 22 elementos fueron analizados por el software SPSS, del cual se derivó el alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,85$ ).

### **Instrumento 2: Riesgo laboral**

Esta herramienta ha sido validada por Roche y Puy en España y se ha probado la fiabilidad de los componentes incluidos, dándonos un nivel de duración interna mediante el test Kuder Richardson 20 (KR-20).

#### **3.7.4 Confiabilidad**

##### **Instrumento 1. Estrés**

Se utilizará a 20 docentes de ingeniería en alimentos, luego de lo cual se obtuvo la confiabilidad utilizando el software SPSS obteniendo confiabilidad de 0,978 (alfa de Cronbach)

##### **Instrumento 2: Riesgo laboral**

Para obtener confiabilidad, el dispositivo se sometió a la evaluación Kuder Richardson 20 (KR-20) de acuerdo con la fórmula expresada.

El resultado obtenido fue un coeficiente de confiabilidad expresado por Ruiz (2002), fue de 0,75 que se muestra a continuación:

De 0,81 hasta 1,00 (Muy alto), de 0,61 hasta 0,80 (Alto), de 0,41 hasta 0,60 (Moderado), de 0,21 hasta 0,40 (Bajo), de 0,01 hasta 0,20] (Muy bajo). Con lo que quedaron validados y confiables.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.**

En la recolección de datos, primero tramité de autorización correspondiente en la universidad y facultad en fecha y hora, respectivamente,

### **3.9 Aspectos éticos**

Como parte integral del consentimiento de los participantes, la confidencialidad de la encuesta en relación con la información anónima, las herramientas aplicadas de manera justa y coordinada, los beneficios para la institución, así como los resultados, aspectos metodológicos teóricos y científicos, ser respetada y observada como propiedad intelectual del estudio. Por lo tanto, el trabajo se basa en principios éticos y morales.

Principios bioéticos.

Autonomía.

Es importante que las decisiones que toman los pacientes reúnan tres características básicas, la primera de las cuales es el conocimiento, la intencionalidad y la ausencia de cualquier tipo de control. Exteriormente no debe haber manipulación, coerción o persuasión.

Justicia.

Este principio se refiere a la distribución justa de los recursos y políticas nacionales en las esferas pública y privada, donde manejo adecuado de todos los medios disponibles y la plena ejecución del derecho a la salud es un respeto por la dignidad humana y la responsabilidad hacia vidas potencialmente en peligro.

Beneficencia.

Se alinea con el compromiso moral y considerar los instrumentos de la dignidad humana de los individuos, así como con la maximización de los intereses de la persona atendida y la disminución de consecuencias contrarias de la asistencia sanitaria.

Principio de no maleficencia.

Significa que cualquier acción médica debe pretender que no cause daño directo o indirecto; incluye reglas éticas específicas como Matar sin causar dolor, incapacitación o insulto, sin privar a otros de la alegría de vivir.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2023																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																				
Revisión de literatura científica																				
Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación																				
Presentar propuesta de estudio al Comité de ética																				
Procesamiento del recojo de los datos																				
Diseñar mecanismos del análisis inferencial																				
Redactar el manuscrito de investigación																				
Presentar la investigación																				

ACTIVIDAD	2023																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																				
Revisión de literatura científica																				
Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación																				
Presentar propuesta de estudio al Comité de ética																				
Procesamiento del recojo de los datos																				
Diseñar mecanismos del análisis inferencial																				
Redactar el manuscrito de investigación																				
Presentar la investigación																				

## 4.2 Presupuesto

<b>POTENCIALES HUMANOS</b>	<b>REC. HUMANOS</b>	Unidad	Total
	Consultoría metodológica	1	1000.00
<b>BIENES TANGIBLES</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>		
	Textos o libros	4	200,00
	<b>MATERIAL DE EDICIÓN</b>		
	Fotocopias	200	20.00
	<b>MATERIAL DE OFICINA</b>		
	Laptop	1	1000.00
	Impresora	1	800.00
	USB	1	40.00
	Tinta de impresora	1	100.00
	Útiles de oficina	1	100.00
Hojas A-4	1 Millar	35.00	
<b>SERVICIOS</b>	<b>SERVICIOS</b>		
	Internet	5 meses	500,00
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	La investigación será autofinanciada		

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). World Day for Safety and Health at Work. 2021. Anticipate, prepare and respond to crises.
2. Camposano Anticona AD. Impacto de la pandemia de Covid-19 y su influencia en el estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao el 2022. Universidad Nacional del Callao; 2023.
3. Martínez Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. el 14 de noviembre de 2020;10(2):301–21.
4. Gutiérrez RE, Guerra KB, Gutiérrez MD. Evaluación de Riesgo por Estrés Térmico en trabajadores de los procesos de Incineración y Secado de una Empresa de Tableros Contrachapados. Informacion Tecnologica. el 1 de junio de 2018;29(3):133–44.
5. Bordetas Balsalobre ZM. Prevención de riesgos laborales en la profesión docente. Especial mención al estrés docente y a los estresores en la enseñanza. Publicaciones Didácticas. 2018;
6. Ramiro Morelos O. Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia, de una institución de educación superior en Bogotá. Movimiento Científico. 2011;14(2).
7. Matabanchoy JM, Paz D, Matabanchoy SM, Jaramillo Corrales MA. Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. Revista Iberoamericana de Psicología. el 1 de octubre de 2020;13(3):19–28.
8. Vicente de Vera Garcia MI, Gabari Gambarte MI. La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes [Internet]. Vol. 9, European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education. Págs; 2019. Disponible en: [www.ejihpe.es](http://www.ejihpe.es)
9. Tacca Huamán DR, Tacca Huamán AL. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones. el 11 de septiembre de 2019;7(3):323.
10. Luy Montejó CA, Teves Quispe J, Rojas Rivera W, Ramos Quispe T, Lazo de la Vega Ramos AD, Arias Chávez D, et al. Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018). Propósitos y Representaciones. el 2 de octubre de 2019;7(3):1.
11. Yovera Sandoval EM, Espiritu Chaupis NY. Nivel de estrés en docentes de educación primaria de una escuela del Norte de Lima. 2021; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22258/hgh.2021.52.97>
12. Méndez Acevedo D. El estrés laboral como un factor de riesgo para generar adicción al trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México; 2010.
13. Patlán Pérez J. Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención. Facultad de Psicología U, editor. 2023.

14. Graneros Tairo JV. Factores Psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería Lima 2017. 2018.
15. Organización Internacional del Trabajo. Teorías del estrés laboral. En: Enciclopedia de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo. 2025.
16. Espinoza Ticse LM. Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020. Universidad Continental; 2020.
17. Navarro F. Descubre el método cuantitativo-mixto de análisis de riesgos [Internet]. 2021 [citado el 2 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-integrada/el-metodo-cuantitativo-mixto-de-analisis-de-riesgos/>
18. Ciencia Unemi R, Estatal de Milagro Ecuador Pando-Moreno U. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia Unemi [Internet]. 2019;12(29):1–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
19. Benites Villegas GN, Chacaliaza Janto CW, Huancahuari Echevarría JS. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica - 2016. 2017.
20. Alcalde Abanto DA, Soto Llanos FJ. Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 para minimizar el estrés laboral en una empresa financiera, San Marcos 2022. 2024;
21. Llamo Vilcherrez AP, Briones Eneque FL. Estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de salud en Latinoamérica: una revisión sistemática. 2023;
22. Soria Reinozo JK. Estrés docente y estrategias de afrontamiento en profesores de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato - Ecuador; 2018.
23. Orozco Fajardo JG. "Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial / organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar." 2018.
24. Vera Zapata JA. Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. Revista Ecuatoriana de Psicología. el 1 de mayo de 2021;4(9):143–51.
25. Fonseca Huertas AM. Fuentes de estrés que perciben docentes y habilidades que necesitan como medida de autocuidado. 2023.
26. Caballero Mazuelos FA, Carranza Fuentes JA. Estrés laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana [Internet]. 2023. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-1882-9437>
27. Castañeda Espinoza TS, Ttío Villacorta Y. Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la institución educativa sedes sapientiae Apurímac, 2022. 2023.
28. Díaz Soplapuco LG. Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo [Internet]. 2021. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-8451-0475>

29. Capcha Maldonado NE, Pillpe Cainicela AYS. Ansiedad y estrés laboral en estudiantes de pregrado de la carrera de psicología de una Universidad Privada en Lima Este, 2024. 2024;
30. Ahumada Cano CC. La relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de Calleria - Pucallpa. 2022.
31. Álvarez Silva LA, Espinoza Samaniego CE. Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. 2018;
32. Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Elsevier; 2006.
33. Ramírez T, Arias Odón F. Doctores en educación y producción de artículos en revistas indexadas el caso venezolano. 2018;
34. Zevallos Lizárraga JT. Factores de riesgo laborales que afectan a los conductores de la empresa de transporte de carga "ISELT" de la ciudad de Arequipa, periodo 2018. 2019.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulation del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Métodos
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación del nivel de estrés con los riesgos laborales en los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional de San Luis Gonzaga en Ica, Pisco 2025?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación del nivel de estrés con los riesgos laborales en los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional de San Luis Gonzaga en Ica, Pisco, 2025.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés y riesgos laborales de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional de San Luis Gonzaga en Ica, Pisco, 2025.</p>	<p>Variable 01: Estrés Dimensiones: Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión cansancio emocional con los riesgos laborales?  ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con los riesgos laborales?  ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión realización personal con los riesgos laborales?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión cansancio emocional con los riesgos laborales.  Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con los riesgos laborales.  Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión realización personal con los riesgos laborales.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión cansancio emocional con los riesgos laborales.  Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión despersonalización con los riesgos laborales.  Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión realización personal con los riesgos laborales.</p>	<p>Variable 02: Riesgo laboral Dimensiones: Gestión preventiva Factores temporales Factores psicosociales</p>	<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Muestra:</b> 40</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para Estrés

Para responder piense en lo que realmente sucede, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Pocas veces al o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Ítems		Alternativa de respuestas						
		0	1	2	3	4	5	6
<b>Dimensión: Cansancio emocional</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo							
8	Me siento “agotado” por mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
20	Me siento acabado							
<b>Dimensión: Despersonalización</b>								
5	Creo que trato algunas personas como si fuesen objetos impersonales							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajando me esté endureciendo emocionalmente							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas							
<b>Dimensión: Realización personal</b>								
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás							
12	Me siento muy activo							
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio							
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

## Anexo 3: Instrumento 02

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para Riesgo Laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

<b>Nunca</b> <b>1</b>	<b>Casi nunca</b> <b>2</b>	<b>A veces</b> <b>3</b>	<b>Casi siempre</b> <b>4</b>	<b>Siempre</b> <b>5</b>
--------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------

Ítems		Alternativa de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Gestión preventiva</b>						
1	¿Existe un Plan de Prevención para evitar los daños profesionales y mejorar las condiciones del trabajo?					
2	¿Se hacen las evaluaciones de riesgos necesarias?					
3	¿Está diseñado el Plan de Emergencia?					
4	¿Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores?					
5	¿Se investigan los accidentes de trabajo (incluidos los de tráfico) para eliminar las causas?					
6	¿Hay un sistema establecido para informar periódicamente al trabajador sobre prevención?					
7	¿Los trabajadores (inclusive nuevos) tienen información sobre los riesgos en su puesto de trabajo?					
8	¿Se hacen acciones formativas en materia preventiva?					
9	¿Se forma al trabajador sobre sus riesgos y las medidas preventivas correspondientes?					
10	¿Hay una formación específica en primeros auxilios?					
11	¿La empresa tiene interés suficiente por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor?					
12	¿Desarrolla usted hábitos seguros en el desarrollo de la tarea?					
<b>Dimensión: Factores temporales</b>						
13	¿El horario de trabajo es de 8 horas máximo?					
14	¿Las horas totales de conducción son razonables?					
15	¿Se cumple la normativa sobre tiempos de conducción / desarrollo?					
16	¿Las exigencias del trabajo permiten la realización de pausas no pautadas?					
17	¿Se respetan los días festivos semanalmente?					
18	¿Se cumplen las vacaciones correspondientes?					
19	¿Los turnos están bien distribuidos y respetan los ciclos del sueño?					
20	¿Las condiciones del trabajo a turnos / nocturno son adecuadas?					
21	¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta?					
22	¿Se evita el trabajo a turnos / nocturnos a trabajadores de edad avanzada o con problema de salud?					
23	¿El calendario de turno / nocturno se conoce con suficiente antelación?					

<b>Dimensión: Factores psicosociales</b>					
24	¿El trabajo permite la relación entre los compañeros?				
25	¿El ambiente de trabajo es positivo?				
26	¿Existe un espacio común para los conductores?				
27	¿Se organizan acciones para potenciar las relaciones en el trabajo?				
28	¿El trabajo y la vida privada están suficientemente separados?				
29	¿El trabajo permite la estabilidad de los vínculos familiares / sociales?				
30	¿El trabajo permite al conductor dormir en casa?				
31	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que desarrolla?				
32	¿La tarea está reconocida dentro de la organización?				
33	¿Percibe su trabajo como importante?				
34	¿Siente interés o motivación por su trabajo?				
35	¿Percibe el equilibrio entre lo que aporta a la empresa y lo que recibe?				
36	¿Su trabajo es estable?				
37	¿El nivel de responsabilidad que la empresa le exige al conductor es adecuado?				
38	¿El conductor recibe apoyo de la empresa ante posibles incidencias?				
39	¿Están bien definidas las funciones y responsabilidades?				
40	¿Existe una fluida comunicación bidireccional?				
41	¿Se tiene en cuenta las opiniones del trabajador?				
42	¿Existen mecanismos de participación de los trabajadores en las decisiones sobre el trabajo?				
43	¿Los conflictos con el jefe son inhabituales?				
44	¿Le permiten un cierto grado de autonomía?				
45	¿Existen un margen de libertad para planificar el trabajo?				
46	¿El nivel de control por parte de los mandos es el adecuado?				

## **Anexo 4: Consentimiento Informado**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Borjas Hernández De Casas, Evelyn Janet

Título: Estrés Y Su Relación Con Los Riesgos Laborales De Los Trabajadores De La Facultad De Ingeniería Pesquera Y De Alimentos, Pisco 2022.

### Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés Y Su Relación Con Los Riesgos Laborales De Los Trabajadores De La Facultad De Ingeniería Pesquera Y De Alimentos, Pisco 2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre el estrés y los riesgos laborales en los trabajadores de la Facultad de Industrias Pesqueras y Alimentarias, Pisco 2022. Su ejecución permitirá medir el grado de relación entre el estrés y los riesgos laborales.

### Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Deberá responder con sinceridad los dos cuestionarios que miden ambas variables en estudio.
- Deberá seguir las indicaciones dadas por la investigadora al responder el instrumento.

La encuesta puede demorar unos 10 minutos y los resultados de los dos cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### Riesgo

Su participación en el estudio no involucra riesgo ya que se garantizará que su participación sea segura y no se vulneraran en ningún momento sus derechos.

### Beneficios

Usted se beneficiará de este estudio debido a que se obtendrá datos útiles en lo referente al estrés con relación al riesgo laboral y esto permitirá tener un conocimiento con relación al estrés incrementando su conocimiento y llevando a la práctica para poder mejorar la prevención de los riesgos laborales.

### Costos e incentivos

Su participación no le acarreará ningún costo al mismo tiempo ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### Confidencialidad

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### Derechos de los trabajadores

Si usted se siente incómodo durante la recolección de datos, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Borjas Hernández, Evelyn Janet (número de teléfono: 985 732 515) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel +51 924 569 790. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

### Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participó en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

Participante:

---

Investigadora:  
: Borjas Hernández De Casas,  
Evelyn Janet  
DNI: 40947035




# 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uigv.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-10	<1%
6	Internet	www.mef.gob.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-13	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-03	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-10	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad San Francisco de Quito on 2013-09-17	<1%
11	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%