



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“ESTUDIO CORRELACIONAL DEL ESTRÉS LABORAL Y DE
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN PILOTOS NO
COMERCIALES LIMA – PERÚ 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Diana Arias Diaz

Asesor:

Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Este trabajo se lo quiero dedicar especialmente a mis padres, uno de ellos me está guiando desde el cielo; gracias por su amor, paciencia y esfuerzo hoy puedo cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, infinitamente gracias.

Agradecimiento

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mis Padres que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. Asimismo, agradezco a mi asesora Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora, que gracias a sus correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable Estrés laboral y Riesgos psicosociales laboral en pilotos no comerciales Lima- Perú. La investigación responder a un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. Los instrumentos empleados para su aplicación fueron los siguientes: Inventario de Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5 (CoPsoQistas21) y Cuestionario de Estrés Laboral (JSS; Spielberger y Vagg). Los resultados van orientados a establecer la relación entre la variable Estrés Laboral y las cinco dimensiones de la variable Riesgos psicosociales, donde se evidenció relación entre las variables de investigación presentadas.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Estrés laboral, correlación.

ABSTRACT

The present objective of this study was to determine the relationship between the variable Work stress and Psychosocial risks in non-commercial pilots Lima- Perú. The research responds to a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. The instruments used for its voluntary application to the indicated sample were the following: Inventory of the Psychosocial Risk at Work Questionnaire, version 1.5 (CoPsoQ istas21) and the Work Stress Questionnaire (JSS; Spielberger and Vagg). The results are aimed at establishing the relationship between the Work Stress variable and the five dimensions of the Psychosocial Risks variable, where a relationship between the research variables presented was evidenced..

Key words: Psychosocial risks, Work stress, correlation.

Tabla de Contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de dimensiones de Riesgos Psicosociales</i>	30
Tabla 2. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales</i>	31
Tabla 3. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Exigencias Psicológicas</i>	32
Tabla 4. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	33
Tabla 5. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Relaciones sociales en la empresa y liderazgo</i>	34
Tabla 6. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Compensaciones</i>	35
Tabla 7. <i>Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Doble Presencia</i>	36

Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles de Estrés Laboral</i>	28
Figura 2. <i>Niveles de Riesgos psicosociales</i>	29

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional no se evidencio problemática alguna de que el estrés sea el primordial aspecto de riesgo psicosocial que se produce en los centros laborales y perjudica la salud de los trabajadores. Los factores psicosociales cuando empiezan a perjudicar el bienestar y la integridad del empleado son llamados factores de riesgo o estrés, es decir, cuando se presentan como causantes de estrés laboral y tensión generarán respuestas de inadaptación (Benavides, 2002). En nuestro país se afirma que el 70% de trabajadores de empresas particulares y públicas presentan estrés laboral, teniendo en cuenta que sólo algunas empresas buscan una solución al respecto Barquinero (2014). En este sentido, Los pilotos no comerciales representa un entorno de trabajo que implica entrega total en los campos de entrenamiento, unificación y formación que se expone al trabajador a un estrés crónico que podrían dar lugar a una variedad de problemas tanto físicos como emocionales, teniendo en consideración que los miembros de las tripulaciones en particulares representan una población que está constantemente expuesta al estrés laboral, debido a que cumplen obligaciones con nuestra nación incluso en tiempos de paz (Lurie et al. 2007).

Además, Belfield considera que las personas que ejercen como tripulante de cabina necesitan contar con estabilidad emocional para poder enfrentarse a situaciones de riesgos de desastres. Es común creer que los tripulantes de cabina, conocidos en aviación como sobrecargos, están presentes en un vuelo únicamente para proveer el servicio que toda persona espera recibir al abordar un avión. Sin embargo, la labor profesional de estas personas trasciende más allá de proveer un servicio de comidas y bebidas, puesto que son también responsables de velar por la seguridad de los pasajeros, es decir son responsables de coordinar una evacuación segura en caso de una emergencia Belfield (2015). En el 2015 Andres Lubitz fue denominado “Piloto Loco” quien

se suicidó mientras piloteaba un vuelo, en consecuencia 149 pasajeros fallecieron, gran parte de ellos eran españoles, su novia aseguró él sufría un síndrome subjetivo de sobrecarga, conocido como burnout o estar “quemado” por estrés laboral, además debido a sus trastornos psicóticos, a menudo era objeto de bromas por parte de sus compañeros de trabajo. *Noticia titulada: El piloto loco se suicidó y mato por estrés Die- Welt (2015).*

A nivel internacional, se ha encontrado una noticia que en definitiva nos podría ayudar a generar conciencia del soporte psicológico que necesitan estos trabajadores. La siguiente noticia titulada *La fatiga de los pilotos: una de las peores amenazas a la seguridad aérea*, nos revela el caso del capitán Martin Renslow, quien junto a su copiloto fallaron al no responder apropiadamente las advertencias de que el avión estaba volando muy lentamente; ellos fallecieron, asimismo dos asistentes de vuelo, los 45 pasajeros y un hombre en tierra. El informe del accidente señalaba que antes del vuelo, ambos pilotos manejaron trayectos largos y durmieron en la sala de la tripulación, en lugar de un hotel (BBC Mundo, 2012).

A nivel nacional se evidencia que los estresores asociados al trabajo en el medio aeronáutico inciden en que muchos profesionales padezcan estrés; ocupando el tercer lugar a nivel mundial de las profesiones con mayor exposición a estresores desorden laboral (Aguirre, 2006, citado por Aguirre, 2015).

En la población en estudio uno de los requisitos indispensable es que los pilotos mantengan trato adecuado con sus compañeros, superiores y pasajeros, por ello las condiciones de trabajo son mucho más exigentes tomándolo como un posible estresor. Particularmente, de acuerdo a las observaciones de la muestra los pilotos no comerciales Lima -Perú, se han percibido indicadores de estrés tras sus labores cotidianas en sus áreas, como consecuencia: fatiga, mal humor, tensión, estrés, trastorno de sueño, nerviosismo, angustia, ansiedad.

Por todo lo expuesto se busca determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y estos factores psicosociales, el presente estudio justifica su elaboración en las necesidades evidenciadas por parte de los pilotos no comerciales Lima-Perú. El trabajo desde el horizonte de la salud mental es posible de ser potenciado por este estudio, para que desde lo teórico se fomenten mayores investigaciones en este ámbito laboral. Por otro lado, tras una exhaustiva revisión de la literatura y tomando como ejemplo estudios previos, vemos que cada vez es más necesario apoyarnos en los hallazgos científicos para la elaboración de manuales en materia de programas de prevención e intervención en la salud mental de los pilotos.

Antecedentes Internacionales

Aguirre, Gallo, Ibarra y Sánchez (2018), realizaron una investigación titulada *Relación entre Estrés Laboral y Burnout en una muestra de controladores de tráfico Aéreo en Chile*. Esta investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre el burnout, el estrés laboral, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia en controladores de tráfico aéreo; se consideró como variables control a la edad, sexo, estado civil, permanencia laboral, tipo de contrato y presencia o ausencia de hijos. Este estudio fue de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal. Se evaluó a través de los Cuestionario: MBI-GS de Burnout, Instrumento de Medición de detonantes de Estrés Laboral para pilotos (IMDELP) y el Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia. La muestra estuvo conformada por 161 personas, mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional. A través del análisis de datos, se obtuvo como resultados un nivel moderado de burnout, estrés laboral y conflicto trabajo-familia, existiendo diferencias significativas y directamente proporcionales a la hora de analizar las dimensiones del burnout relacionándolas con extensión de las jornadas de trabajo y agotamiento, agotamiento y conflicto trabajo-familia, estrés laboral y cinismo. No se hallaron diferencias en cinismo ni en eficacia personal según la edad ($p > .05$).

Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) elaboraron un estudio denominado *Estresores Laborales Y Bienestar En El Trabajo En Personal Aeronáutico De Cabina*, cuyo objetivo fue identificar los factores desencadenantes del estrés laboral y la relación de estos factores con la calidad de vida laboral del personal aeronáutico de cabina. La muestra estuvo conformada por 136 personas que trabajan como personal aeronáutico de cabina. La aplicación se realizó a través del Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 de Cabezas (2000) y el Instrumento de medición de

detonantes de estrés laboral para pilotos (IMDELP) de Aguirre (2015). Los resultados indicaron que los tripulantes de cabina perciben un alto nivel de estrés laboral, asimismo una moderada satisfacción laboral, además baja calidad de vida laboral; por otro lado, se encontró como significativo el factor Organizacional, de Estrés Laboral, que muestra una correlación negativa y significativa con la Calidad de Vida Laboral ($r=-0.323$; $p=0,000$). Luego el factor Extra organizacional, el cual correlacionó negativa y significativamente con la Calidad de Vida Laboral ($r=-0,207$; $p=0,016$) y por último, el factor Ambiente Físico, también correlaciona negativa y significativamente con la variable Calidad de Vida Laboral ($r=-0,17$; $p=0,047$).

Antecedentes Nacionales

A nivel nacional, se considera a Rupay (2018) realizó un estudio denominado Niveles De Estrés Laboral Y Riesgos Psicosociales Laborales En Tripulantes De Cabina De Una Aerolínea En Perú. El objetivo de esta investigación fue conocer la relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales; el diseño de investigación fue no experimental transaccional correlacional y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ istas21, versión 1.5). La muestra estuvo conformada por 132 tripulantes de cabina de una aerolínea, su frecuencia en relación al sexo es de 92 tripulantes mujeres y 40 tripulantes varones. Finalmente, los resultados, indicaron que existe correlación ($Rho 0.75$) entre todos los componentes de niveles de estrés laboral y todas las dimensiones de riesgos psicosociales, además respecto a los niveles y frecuencia de estrés laboral, se encuentra que en todos los componentes la mayor frecuencia de tripulantes presenta un nivel medio, seguido de tripulantes que presentan un nivel alto y en menor porcentaje un nivel bajo.

Por su parte, Marín (2018) con su estudio titulado Nivel De Estrés Laboral Asociado A Bruxismo En La Tripulación Aérea De La Fuerza Aérea Del Perú Durante El Año 2017. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral asociado a bruxismo; esta investigación fue de tipo descriptivo, observacional, prospectivo y transversal. Se evaluó a 204 tripulantes, se evaluó a cada militar utilizando el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el uso de fichas clínicas para diagnosticar el bruxismo mediante el índice de desgaste dental de Smith y Knight. Los resultados indicaron que el porcentaje de estrés intermedio y estrés fue mayor en el grado militar de suboficiales, mientras que en el grado militar de oficiales el nivel de estrés fue bajo, así mismo hubo una asociación estadísticamente significativa entre las variables grado militar, sexo y grupo etario, mientras que en la escala de con bruxismo se encontró un mayor porcentaje en el grado militar de suboficiales y en sin bruxismo en el grado de oficiales.

Bases Teóricas

Estrés

Gil-Monte afirma que el estrés laboral es un “proceso dinámico de interacción entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta de la persona, en el cual el propio individuo realiza evaluaciones cognitivas de manera permanente sobre su equilibrio con el entorno” (Gil-Monte, 2011, pág. 47).

Por su parte, Peiró define: Al estrés laboral de la siguiente manera como “el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona” (Peiró, 2011, pág. 26).

Clases de estrés según Peiró:

Estresores del ambiente físico: entre estos estresores se encuentran la vibración, la iluminación, el ruido, la temperatura, la humedad.

Exigencias del mismo trabajo: entre estos estresores se encuentran la propia actividad laboral que puede generar fuentes del estrés como la sobrecarga de trabajo, el turno de trabajo o la exposición a riesgos.

Las características de las tareas que hay que realizar o los contenidos del trabajo: se puede mencionar la oportunidad de control de tareas o roles, el uso de capacidades o habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.

El desempeño de roles: el rol es definido como “conjunto de expectativas y exigencias sobre los comportamientos que se esperan del trabajador que ocupa. Son ampliamente conocidos como estresantes la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol.

Las relaciones interpersonales y grupales: podemos mencionar las relaciones con los superiores, compañeros, subordinados, clientes.

Estresores relacionados al desarrollo de la carrera: entre ellos encontramos estresores como la inseguridad laboral, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las diferentes transiciones de rol, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas.

Aspectos vinculados con las nuevas tecnologías: se pueden mencionar problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.

Clima organizacional o componentes de la estructura: demasiada centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.

Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida: como la vida en familia y las demandas conflictivas entre los roles familiares y la actividad laboral. (Peiró, 2001, pág. 33,34).

Clasificación de estrés laboral según Cherniss:

Primer nivel: (bajo), refiere a las pocas ganas de ir a trabajar y se presenta con dolores de tipo muscular, lumbar o cansancio visual.

Segundo nivel: (intermedio), refiere a las relaciones interpersonales inadecuadas, ansiedad, sensación de persecución, falta de concentración y aumento de ausentismo.

Tercer nivel: (regular), aparecen los trastornos del sueño y disminuye la capacidad laboral, presencia de enfermedades psicosomáticas (cuadros de hipertensión, alergias). Comienza la automedicación y cada vez con el tiempo aumenta la dosis es mayor.

Cuarto nivel: (alto), en esta última etapa se reconoce por la dependencia de algún tipo de fármaco, medicación o droga y que suelen aparecer enfermedades como accidentes cardiovasculares, hipertensión, entre otras, en este punto el empleado suele abandonar su trabajo. De los cuales nos habla también de los tipos de estrés que son: **Episódico:** se presenta por momentos y no perdura por mucho tiempo, cada vez que se afronta o soluciona el problema los síntomas que lo provocaron desaparecen. **Crónico:** se presencia frecuentemente cuando el trabajador es expuesto a elementos estresores de modo constante, es por ello que los síntomas de estrés surgen cuando la condición se exterioriza y mientras que el individuo no intente enfrentar esta situación de demanda de estrés, ésta no desaparecerá. (Cherniss, 2005, pág. 39,40).

Riesgo psicosocial laboral

Moreno menciona que los riesgos psicosociales laborales:

Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (Moreno, 2011, pág. 7).

Michel Gollac menciona algo similar

El término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias: con la empresa u organización, pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, los clientes o usuarios del servicio, y personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas. (Michel Gollac, 2012, pág. 104).

Factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral según Cox y Griffiths:

Contenido del trabajo: periodos cortos de trabajo, falta de diversidad en el trabajo, trabajo sin sentido o incompletos, poco uso de habilidades, inseguridad laboral y vínculos intensos.

Sobrecarga y ritmo: sobrecarga laboral, alta presión temporal, ritmos de trabajos, plazos cortos de culminación.

Horarios: variación de turnos, horario nocturno, horarios poco flexibles, horarios de trabajos imprevistos o inesperados, turnos largos sin tiempo de descanso o socialización de los trabajadores.

Control: baja participación en tomar decisiones, poca capacidad de control sobre la carga de trabajo y otros factores laborales.

Ambiente y equipos: condiciones desagradables de trabajo, equipos de trabajo inapropiados, falta de mantenimiento de los equipos de trabajo, poco espacio para cada trabajador, poca iluminación o demasiado ruido.

Cultura organizacional y funciones: escasa comunicación interna, niveles bajos de apoyo, ausencia en la descripción de tareas propias o acuerdos de los objetivos en la organización.

Relaciones interpersonales: alejamiento social o físico, poca cercanía con los encargados, discordias interpersonales y ausencia de apoyo social.

Rol en la organización: confusiones de rol, conflictos de rol y responsabilidad de los empleados.

Desarrollo de carrera: dudas o estancamiento en la línea carrera, poca o demasiada promoción, baja remuneración e inseguridad laboral.

Relación trabajo-familia: conflicto entre el trabajo y la familia, poco apoyo familiar y exigencias duales.

Seguridad contractual: pocas ofertas laborales, trabajos momentáneos, dudas de un futuro laboral y poca remuneración (Cox y Griffiths, 1996, pág. 113).

Por otro lado, tenemos los riesgos psicosociales que “son de mayor importancia para CoPsoQ istas21 y los cuales serán considerados para la medición de la variable en los pilotos no comerciales Lima- Perú: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones, Doble presencia” (CoPsoQ istas21,2014, pág.25).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?

1.2.1 Preguntas específicas

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021?

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?

¿Cuál es relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo debido a que se considera como soporte la indagación a través de elementos cognitivos y datos numéricos extraídos de la realidad, procesados estadísticamente para probar teóricas o postulados (Del Canto y Silva, 2013).

Así mismo es de tipo descriptivo-correlacional, debido a que su objetivo principal es analizar y describir las relaciones entre las variables de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, este estudio cumple con un diseño no experimental pues no se modifican o manipulan las variables para estudiar sus cambios y efectos, tal y como señalan Hernández, Fernández y Baptista en 2014. De corte transversal o transaccional pues las variables van a ser medidas en un espacio y tiempo determinado, su propósito es describir variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Baptista en 2014.

2.2. Población y muestra

Población

La población de estudio está conformada por 147 pilotos no comerciales de ambos sexos, que se encuentran laborando principalmente en la ciudad de Lima ya que presentan viajes con destino nacional e internacional. Según Hernández nos dice que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 41 pilotos, de ambos sexos y con edades comprendidas entre 30 y 50 años, que acepten participar voluntariamente en la investigación.

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o del propio investigador; es decir, depende del proceso de los criterios propios y las decisiones del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso, el muestreo se señala como intencional debido al tamaño de la población de pilotos no comerciales de Lima- Perú 2021, de este modo fueron seleccionados según el proceso pertinente.

2.3. Técnicas e instrumentos

La investigación recurrirá a la técnica de la encuesta para obtener los datos correspondientes a cada variable. La encuesta tiene la finalidad de medir variables de una determinada realidad a través de preguntas, utilizando tanto formatos impresos como digitales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los instrumentos de recolección de datos usados fueron *Cuestionario de Estrés Laboral (JSS; Spielberger y Vagg)* de Spielberger, Ch. que se encuentra adaptada por Imán, C. Se aplica de forma individual o colectiva de 18 años a más y el tiempo de duración es de 15 minutos, el objetivo de esta prueba es evaluar el nivel general del estrés laboral (severidad y frecuencia). El cuestionario de estrés laboral, de procedencia española; teniendo por autor a: Charles Spielberger. Está conformada por 60 ítems, el cual combina dos subescalas, la JSS Intensidad y la JSS Frecuencia, estas dos subescalas constan de 30 ítems cada una con otras 3 dimensiones: índice de presión laboral, frecuencia de estrés laboral y severidad de presión laboral. La calificación es mediante la

selección de una de las alternativas para marcar que van desde el 0 hasta el 9 según la severidad o frecuencia que presente el evaluado. Se califica a través de la sumatoria del valor asignado a cada ítem, el puntaje total es la suma de los valores asignados a cada ítem; finalmente se transforma con los baremos correspondientes, donde cada factor contiene divisiones de nivel de estrés bajo, medio y alto.

La confiabilidad realizada por el método de consistencia interna del alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0.92 y factores con un coeficiente que van desde un mínimo 0.89 hasta 0.93, que permite señalar que los factores de estrés laboral son muy confiables.

En cuanto a validez es importante destacar que los coeficientes de fiabilidad obtenidos adoptaron valores altos y siempre superiores a 0,85, por lo que puede calificarse como muy satisfactorio. Los resultados obtenidos resultan compatibles con el marco teórico de referencia con altos coeficientes de la versión original de la prueba y de otras adaptaciones de esta. El Cuestionario de Estrés Laboral de Spielberger ha demostrado contar con unas propiedades psicométricas muy satisfactorias, constituyendo una alternativa fiable y válida para medir el nivel de estrés al que se encuentra expuestos los trabajadores de todo el espectro Laboral.

Inventario de Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5 (CoPsoQ istas21) del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo que se encuentra adaptada por Mollo, M, su administración es individual o colectiva entres los 18 años en adelante, el tiempo que dura la prueba es de un aproximado de 20 minutos cuyo objetivo es evaluar las habilidades emocionales. El inventario de Inteligencia Emocional es un instrumento que procede de Dinamarca, la autoría le pertenece a: Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo de Dinamarca. La evaluación está conformada por 89 ítems, los cuales deben ser calificados del 0

al 4, es decir a cada respuesta se le dará una de las siguientes puntuaciones: Siempre = 4, La mayoría de veces = 3, Algunas veces = 2, Sólo unas pocas veces = 1, Nunca = 0. Contiene cinco dimensiones: exigencias psicológicas (23 ítems), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (25 ítems), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (26 ítems), compensaciones (13 ítems) y doble presencia (2 ítems). Se califica mediante la sumatoria del valor asignado a cada ítem; los puntajes obtenidos se consideran según cada dimensión a la que pertenecen, por tanto, solo es necesario sumar los puntos obtenidos en cada factor y anotar esa puntuación como puntaje directo (PD). El puntaje total, es la suma de los PD y finalmente se transforma con los baremos correspondientes.

La confiabilidad realizada por el método de consistencia interna del alfa de cronbach, con un coeficiente de 0.95 y factores con un coeficiente que van desde un mínimo 0.93 hasta 0.97, que permite señalar que los factores de estrés laboral son muy confiables.

En cuanto corresponde a la validez de la prueba presenta un nivel excelente, fiable y concordancia entre versiones. Presentan suficientes evidencias para la validez y fiabilidad por lo que pueden ser utilizadas para los fines de investigación de evaluación de riesgos en grandes, medianas y pequeñas empresas para lo que fueron diseñadas.

2.4 Procedimiento de recolección y análisis de datos

Respecto a la recolección de datos se realizó la autorización correspondiente del jefe de área para poder proceder con la aplicación de dichos cuestionarios, se notificó mediante un correo ya que por la situación actual que estamos atravesando a causa de la pandemia por el COVID-19 no hubo una conversación presencial. Se procedió a diseñar virtualmente ambos cuestionarios junto con el consentimiento informado mediante la herramienta Google Forms dando las instrucciones y el objetivo del desarrollo de esta. Recibida la respuesta de aceptación, se llamó a cada uno de los

pilotos no comerciales para informales de que trata la investigación y como se procederá a tomar las pruebas y en cuantas sesiones se dividirá, luego se entregó el consentimiento informado y el primer cuestionario que vendría hacer de Estrés Laboral y posterior a ello se entregó el segundo cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y para culminar se agradeció a los evaluados por la participación.

Para el análisis de datos, inicialmente se extrajo una base de datos creada automáticamente de Google Forms, se hizo la transformación de valores en el programa informático Excel 2016 de Microsoft Office, para su consecuente exportación al sistema informático de estadística SPSS en su versión 25, en el cual se realizaron procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales, los cuales fueron empleados para analizar los datos que revelan: Estadísticos descriptivos: Media, mediana, desviación estándar, frecuencias y por ultimo porcentajes; también esta los estadísticos inferenciales que realizara la prueba de normalidad Kolmogorov- Smirnov y según los resultados de normalidad se procederán con pruebas Paramétricas o No paramétricas.

Los resultados obtenidos de la prueba de ajuste a la normalidad Kolmogorov-Smirnov, se observó que las variables y dimensiones se ajustan a una distribución normal. A partir de las significaciones obtenidas se indica el uso de pruebas paramétricas para el posterior análisis estadístico con el coeficiente de Pearson.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio

		Estrés Laboral	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Riesgos Psicosociales
Parámetros normales	Media	265.22	63.17	69.37	68.39	21.34	3.54	225.80
	Desviación típica	96.791	10.696	11.253	13.405	10.275	1.963	34.040
Diferencias más extremas	Absoluta	0.076	0.115	0.084	0.103	0.186	0.212	0.122
	Positiva	0.058	0.061	0.084	0.073	0.186	0.212	0.122
	Negativa	-0.076	-0.115	-0.082	-0.103	-0.133	-0.148	-0.072
Z de Kolmogorov-Smirnov		0.488	0.737	0.535	0.662	1.192	1.355	0.783
Sig. asintót. (bilateral)		0.971	0.649	0.937	0.774	0.116	0.051	.0572

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

2.5 Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos del presente estudio, se tomaron en cuenta el consentimiento informado para avalar la confidencialidad de la prueba y de dar a conocer los límites y condiciones del uso de sus datos, el cual será únicamente con fines científicos para la elaboración de la base de datos de la presente investigación.

La protección del derecho de autor recae sobre todas las obras del ingenio, en el ámbito literario, cualquiera que sea su género, forma de expresión, mérito o finalidad. Los derechos reconocidos en esta ley son independientes de la propiedad del objeto material. (Art.1 D. Lvo. N°.1076, 2008)

Adicionalmente, se comunicó que la evaluación es anónima y que son libres de dejar la evaluación cuando lo consideren oportuno.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se presentará los resultados obtenidos considerando los objetivos del estudio. Por lo tanto, en primer lugar, se describe los resultados de los niveles de las variables, posteriormente el resultado de los niveles de severidad y frecuencia de la variable estrés laboral y por último se describió los niveles de dimensión de riesgo psicosocial laboral para poder determinar la relación que existe entre ambas variables.

DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS

PSICOSOCIALES LABORALES

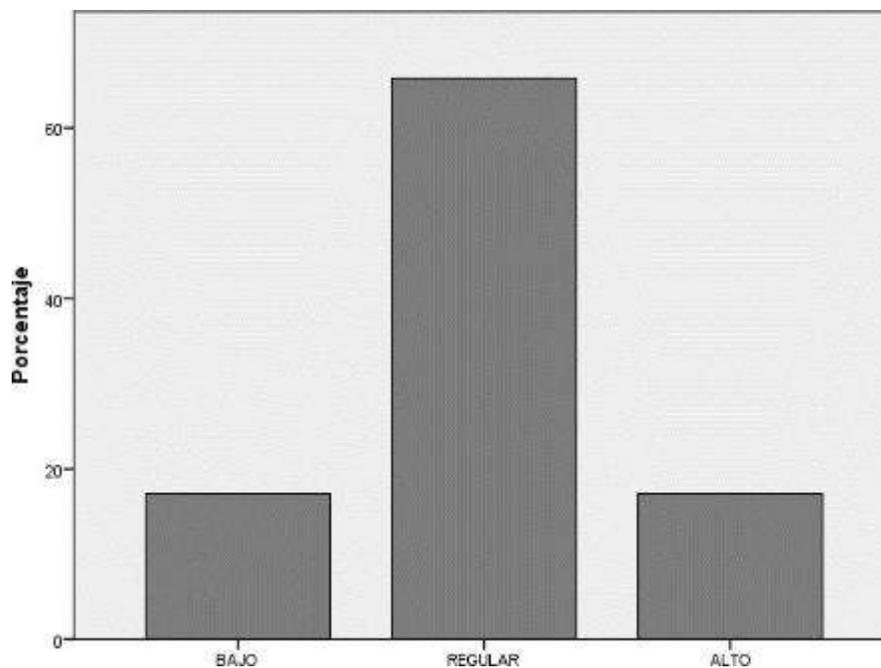


Figura 1: Niveles De Estrés Laboral En Pilotos No Comerciales

En la **Figura 01**, se observa que un 67% de los pilotos no comerciales presentan nivel regular de estrés laboral, mientras que un total un 16.5% de ellos se encuentra distribuido tanto en los niveles altos como bajos de estrés laboral, respectivamente.

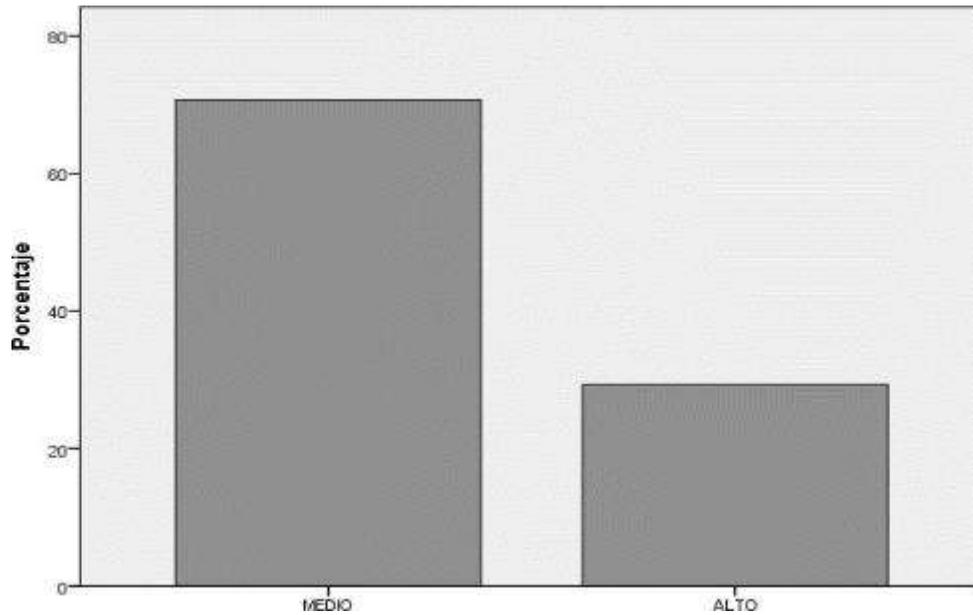


Figura 2: Niveles De Riesgos Psicosociales Laborales En Pilotos No Comerciales

En la Figura 02, se observa que un 74% de los pilotos no comerciales presentan un nivel medio riesgo psicosocial laboral, mientras que el restante 26% alcanza el nivel alto de riesgo psicosocial laboral.

NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 1

Niveles de dimensiones de Riesgos Psicosociales

	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Relaciones sociales en la empresa y liderazgo		Compensaciones		Doble Presencial	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	1	2.4	0	0	1	2.4	22	53.7	21	51.2
MEDIO	28	68.3	19	46.3	31	75.6	14	34.1	15	36.6
ALTO	12	29.3	22	53.7	9	22.0	5	12.2	5	12.2
Total	41	100.0	41	100.0	41	100.0	41	100.0	41	100.0

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima – Perú 2021.

En la tabla 1 se aprecia los niveles alcanzados para las cinco dimensiones de la variable Riesgos Psicosociales, de esta manera se ve que en la Dimensión 1 (Exigencias psicológicas) hay predominancia del nivel medio con un 68.3%, por otro lado, en la Dimensión 2 (Trabajo activo y desarrollo de habilidades) hay una predominancia del nivel alto con un 53.7%. Por otro lado, en la Dimensión 3 (Relaciones sociales en la empresa y liderazgo) hay predominancia del nivel medio con un 75.6%. Por último, tanto en la Dimensión 4 (Compensaciones) como en la Dimensión 5 (Doble Presencial) se presenta con mayor porcentaje el nivel bajo con un 53.7% y 51.2% respectivamente.

3.1 Resultados inferenciales

Tabla 2

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales

		Estrés Laboral	Riesgos Psicosociales
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	0.034
	Sig. (bilateral)		0.834
	N	41	41
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	0.034	1
	Sig. (bilateral)	0.834	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

En la Tabla 2 se observan que el Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0.034, siendo una correlación muy baja entre el Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales, aceptando la hipótesis que existe una relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Tabla 3

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Exigencias Psicológicas

		Estrés Laboral	Dimensión 1
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	0.409
	Sig. (bilateral)		0.008
	N	41	41
Dimensión 1	Correlación de Pearson	0.409	1
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

En la Tabla 3 se observa que el Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0.409, para Estrés Laboral y la Dimensión 1 de la variable Riesgos Psicosociales (Exigencias Psicológicas), en la cual se evidencia una relación significativa de ($p=0.008$; $p<0.05$) positiva y moderada ($r=0.409$) entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

Tabla 4

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Trabajo activo y desarrollo de habilidades

		Estrés Laboral	Dimensión 2
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	-0.292
	Sig. (bilateral)		0.064
	N	41	41
Dimensión 2	Correlación de Pearson	-0.292	1
	Sig. (bilateral)	0.064	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

En la tabla 4 se observa que el Coeficiente de Correlación de Pearson es de -0.292. entre las variables Estrés Laboral y la Dimensión 2 de la variable Riesgos Psicosociales (Trabajo activo y desarrollo de habilidades), en la cual se evidencia que existe correlación significativa muy baja, inversa de ($r=-0.292$) entre relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Tabla 5

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Relaciones sociales en la empresa y liderazgo

		Estrés Laboral	Dimensión 3
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	-0.320
	Sig. (bilateral)		0.041
	N	41	41
Dimensión 3	Correlación de Pearson	-0.320	1
	Sig. (bilateral)	0.041	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

En Tabla 5 se observa que el Coeficiente de Correlación de Pearson es de -0.320 entre las variables de Estrés Laboral y la Dimensión 3 de la variable Riesgos Psicosociales (Relaciones sociales en la empresa y liderazgo). En la cual se evidencia una relación significativa ($p=0.041$; $p<0.05$), inversa y moderada de ($r=-0.320$) entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Tabla 6

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Compensaciones

		Estrés Laboral	Dimensión 4
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	0.321
	Sig. (bilateral)		0.041
	N	41	41
Dimensión 4	Correlación de Pearson	0.321	1
	Sig. (bilateral)	0.041	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

En Tabla 6 se observa que el Coeficiente de la Correlación de Pearson es de 0.321 entre las variables de Estrés Laboral y la Dimensión 4 de la variable Riesgos Psicosociales (Compensaciones). En la cual se evidencia una relación significativa ($p=0.041$; $p<0.05$), positiva, muy baja de ($r=0.321$) entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

Tabla 7

Correlación de Pearson para Estrés Laboral y Doble Presencia

		Estrés Laboral	Dimensión 5
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	0.538
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	41	41
Dimensión 5	Correlación de Pearson	0.538	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	41	41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de las pruebas Escala de Estrés Laboral y Escala de Riesgos Psicosociales aplicadas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021.

En la Tabla 7 se observa que el Coeficiente de la Correlación de Pearson es de 0.538 entre las variables Estrés Laboral y la dimensión 5 de la variable Riesgos Psicosociales (Doble Presencia). En la cual se evidencia una correlación significativa ($p=0.000$; $p<0.05$), positiva y moderada de ($r=0.538$) entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Dentro de las limitaciones, se puede dar a conocer que los resultados del presente estudio se han basado en una estructura metodológica que se ha diseñado para la recolección y análisis de datos; es por esto que se reconoce que la muestra seleccionada no ha sido suficiente para poder demostrar una conclusión general de casos similares, quizás por esto se dan las concordancias con otros estudios que han explorado las mismas variables en contextos parecidos. La manifestación de resultados se puede haber visto sesgada por diferentes limitaciones que han suscitado durante la aplicación, el mayor reto fue la aplicación de instrumentos mediante plataforma virtuales, ya que sin duda alguna se pierden detalles que se cubren de manera satisfactoria en una aplicación presencial. Además de factores como la deseabilidad social por parte de los evaluados, la observación científica como técnica de evaluación, el comunicado de instrucciones y las dudas o preguntas sobre ítems por parte de los evaluados, todos estos detalles sin duda alguna, cuentan como limitaciones.

En la presente investigación, se buscó determinar la relación entre las variables Estrés laboral y Riesgos Psicosociales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021, luego de la recolección y del correspondiente análisis de datos mediante el uso de software especial para su procesamiento, se halló que, si se evidencia relación entre las variables ya mencionadas, de esta manera se afirma la hipótesis alterna y acepta la hipótesis de investigación. Estos datos nos indican que las variables son dependientes una de la otra. Dicho resultado concuerda con los resultados obtenidos con la investigación realizada por Rupay (2018), que llevó por nombre:

“Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú”, en la que se observa que sus resultados sí evidenciaron la presencia de correlación entre las variables involucradas. La muestra de este último estudio fueron tripulantes y no pilotos, y con una cantidad superior de personas evaluadas, con un total de 132 personas evaluadas.

Por otro lado, Aguirre, Gallo, Ibarra y Sánchez (2018) llevaron a cabo un estudio denominado “Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile”. En contraste con el presente estudio, el de estos autores reconoce una estrecha relación entre el estrés y los factores laborales propiciados por indicadores de riesgos psicosociales, como jornadas de trabajo extenuantes y agotamiento. Esta diferencia en los resultados puede justificarse debido a la cantidad de la muestra, siendo un total de 161 evaluados lo cual permitiría obtener un mayor bagaje de resultados disponibles para la elaboración de resultados, así como la diferencia en los instrumentos de medición: Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia.

Tal y como mencionan Aguirre, Vauro y Labarthe (2015), hay factores ajenos al entorno laboral que pueden repercutir sobre el desempeño laboral y, sobre todo, en la actitud hacia las exigencias laborales, como es el caso del ámbito familiar. Los instrumentos empleados en este estudio no contemplan ítems que ahonden en este aspecto de la vida del individuo, por lo cual se puede decir que es probable que los resultados hallados estén pasando por alto factores importantes que sin duda alguna repercuten en el desarrollo de estas variables.

Los objetivos específicos buscaron determinar la relación entre Estrés laboral y las cinco dimensiones de la variable Riesgos Psicosociales. Vemos que se evidenció una relación positiva y significativa entre Estrés laboral y la Dimensión 1 (Exigencias psicológicas) permitiendo hacerla interpretación que frente a niveles más altos de exigencia psicológica va a presentarse un nivel

superior de estrés laboral, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Contrastando los resultados obtenidos con la investigación realizada por Rupay (2018) vemos que, respecto a este objetivo, hay una concordancia en función a los resultados obtenidos pues, también halló una relación significativa entre ambas variables.

A diferencia de ello, para el segundo objetivo específico, el análisis estadístico para las variables Estrés laboral y la Dimensión 2 (Trabajo activo y desarrollo de habilidades) donde se han evidenciado correlación significativa. Por otro lado, también se establecieron los estadísticos para la variable Estrés laboral y la Dimensión 3 (Relaciones sociales en la empresa y liderazgo) si se manifiesta una relación positiva y significativa ($p=.041$), de esta manera se puede interpretar que, frente a un alto nivel de relaciones sociales en la empresa y liderazgo, mayor nivel de estrés laboral pueden presentarse.

De igual manera, se buscó demostrar la relación entre Estrés laboral y la Dimensión 4 (Compensaciones), en este análisis, al igual que la anterior dimensión, también se evidencia una correlación positiva y significativa entre ambas variables, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación.

Para terminar, el último objetivo específico buscó determinar la relación entre Estrés laboral y la Dimensión 5 (Doble Presencia), cuyos resultados demostraron una relación positiva y moderada entre ambas variables. Cabe resaltar que en contraste con el estudio de Rupay (2018) cuyos resultados dieron correlaciones positivas entre estrés laboral y todas las dimensiones, en este caso no se manifestó correlación con la variable global de Riesgos Psicosociales y la Dimensión 2 (Trabajo activo y desarrollo de habilidades).

Implicancias

Dentro de las principales implicancias de este estudio, recaen las consecuencias a nivel teórico y práctico de las cuales se espera pueda incentivar al estudio a mayor profundidad de estas variables tan importantes en el ámbito de la salud mental en lo laboral. Conociendo estos resultados, se espera y es probable que se deban realizar mayores estudios a profundidad con el fin de reforzar la información presentada o cambiar su rumbo en miras de nuevos hallazgos científicos.

A nivel social las implicancias de este estudio suponen una alternativa para que futuros estudios consideren como antecedente los resultados obtenidos en este trabajo, de manera que tomando las consideraciones vertidas en esta discusión se consideren otros aspectos o variables para la mejor explicación de la relación entre estas variables. Existen problemas sociales derivados del inadecuado manejo y atención psicológica en instituciones privadas y estatales; el estrés laboral debe ser evaluado, tomado en cuenta y entendido como una posibilidad dentro de las exigencias laborales a las que se encuentran sujetos los trabajadores.

Sin más, se espera poder ahondar en un futuro con mayor ahínco y en mejores condiciones sobre estas variables pues su importancia en el ámbito organizacional es innegable y las problemáticas suscitan cada vez de diferentes formas y requieren una atención especializada basada en estudios con evidencia científica.

4.2 Conclusiones

Primera

Del objetivo determinar la relación entre el Estrés laboral y los riesgos psicosociales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación fue de 0.034, correlación muy baja, evidenciando que si existe relación entre el Estrés laboral y Riesgos psicosocial laboral.

Segunda

Del siguiente objetivo determinar la relación entre el Estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima- Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación fue de 0.409 evidenciando que existe una relación significativa y moderada, lo que implica que en cuanto mayor nivel de exigencia psicológica se presenten en un ámbito de trabajo, mayores serán los niveles de Estrés laboral.

Tercero

Del siguiente objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación fue de -0.292 en la cual se evidencia que existe correlación significativa muy baja, inversa.

Cuarto

Del siguiente objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación fue de -0.320 evidenciando que existe una relación significativa inversa moderada, lo que implica que, en cuanto mayor nivel de relaciones sociales en la empresa y liderazgo a cargo de una persona, mayor será el nivel de estrés laboral al que se encuentre sujeto.

Quinta

Del siguiente objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación es de 0.321 evidenciando una relación significativa positiva y moderada, lo que implica que entre mayor nivel de compensaciones sea alcance, mayores niveles de estrés laboral se evidenciaran.

Sexta

Del siguiente objetivo determinar relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. Se concluye que el coeficiente de correlación es de 0.538 evidenciando una relación significativa positiva y modera, lo que implica que entre mayor nivel de doble presencia se alcance, mayor será la manifestación de niveles altos de estrés laboral.

Referencias

- Aguirre, C. (2014). Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales. (Tesis de Doctorado). Universidad de Salamanca.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=96595>
- Aguirre, C.; Vauro, M. y Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Revista Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293-308.
- Arias, W. (2012). Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas desde un enfoque de la salud ocupacional. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social 1* (1), 107-118.
- Bazan, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos- 2016*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1104>
- Belfield, R. (2015). *Factores causantes de ansiedad en personas que trabajan como tripulantes de cabina en una aerolínea*. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Belfield-Richard.pdf>
- Blanco, T. y Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-49.
- Bucci, L. (2012). Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista REDIP*.

UNEXPO. VRB. 2 (1), <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>.

Castillo, I.; Torres, N.; Ahumada, A.; Cárdenas, K. y Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte* 30 (1), 34-43.

Celis, S. (2018). *Estrés laboral: un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial*. (Ensayo de especialidad) Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16733/CelisOsorioSolMaria2017.pdf;jsessionid=3DEC012AE85EA64CCF9F9D04A9F55AA8?sequence=3>

Chipoco, J.; Flores, A.; Torres, L. y Varea, U. (2018). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>

Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III(141), 25-34. ISSN: 0482-5276.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15329875002>

Fernández, J. y Calderón, G. (2016). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio de estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana* 28 (4), 281- 282.

Gabel, R.; Peralta, V.; Paiva, R. y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista*

*Venezolana de Gerencia (RVG)*58, 271 – 290.

López, C. (2015) Riesgo psicosocial y seguridad operacional de vuelo: Un estudio de pilotos de rescate. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13139/1/TESIS%20FINAL%20INDUSTRIA L%20%2827-7-15%29%202%281%29.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13139/1/TESIS%20FINAL%20INDUSTRIA%20L%20%2827-7-15%29%202%281%29.pdf)

López, M. (2019). Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima. (Tesis de licenciatura) Universidad de Lima, Perú.

<http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/8030>

Marín, F. (2011). Efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años. *Revista Hacia la Promoción de la Salud* 16 (1), 156-174.

Marín, M. (2018). Nivel de estrés laboral asociado a bruxismo en la tripulación aérea de la fuerza aérea del Perú durante el año 2017. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1687>

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 13 (1) 81-90.

Ramón, G.; Zapata, S. y Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología* 10 (1) 131 -141.

Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales entripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. (Tesis de licenciatura) Universidad Ricardo Palma,

Lima, Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>

Sánchez, K.; Loli, R. y Sandoval, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias – Instituto de Gestión de Servicios de Salud. *Revista Enfermería Herediana* 8 (2) 116-122.

Velarde, Z. (2014). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27611>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Riesgos psicosociales laborales y Estrés laboral en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021”				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021?	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los riesgos psicosociales laborales y el estrés laboral en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. 	<p>H1: Existirá relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.</p> <p>H0: No existirá relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencias psicológicas en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión trabajo activo más posibilidades de desarrollo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. 	<p>1. Estrés laboral <i>1.1. Definición conceptual</i> Peiró (2000), define al estrés como “un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida”.</p> <p><i>1.2. Definición operacional</i> Definida por el Instrumento de Estrés laboral (JSS; Spielberger y Vagg); cuyas subescalas son: - JSS Intensidad - JSS Frecuencia</p> <p>2. Riesgos psicosociales laborales <i>2.1. Definición conceptual</i> Son factores con posibilidad de perjudicar la salud y la integridad del empleado, provocando respuestas psicofisiológicas de estrés llamados factores</p>	<p>Tipo de investigación De acuerdo a las características de la presente investigación, es de tipo descriptivo-correlacional, debido a que su objetivo principal es analizar y describir las relaciones entre las variables de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Muestra El tamaño de la muestra fue de 41 pilotos, de ambos sexos y con edades comprendidas entre 30 y 50 años, que acepten participar voluntariamente en la investigación.</p> <p>Instrumentos - Cuestionario de Estrés Laboral (JSS; Spielberger y Vagg) Inventario de Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5 (CoPsoQ istas21)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión apoyo social en la empresa más calidad de liderazgo en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. • Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia en pilotos no comerciales Lima-Perú 2021. 	<p>psicosociales de riesgo o de estrés, es decir, se manifiestan como factores causantes de estrés laboral y tensión originando respuestas poco adaptativas (Peiró, 2000).</p> <p>2.2 Definición operacional Definido por el Inventario de Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5 (CoPsoQistas21), cuyas dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo - Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo - Compensaciones - Doble presencia 	<p>Análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para el análisis de datos, inicialmente se elaboró una base de datos en el programa informático Excel 2016 de Microsoft Office, para su consecuente exportación al sistema informático de estadística SPSS en su versión 22, en el cual se realizaron procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales, los cuales fueron empleados para analizar los datos que revelan.
--	---	---	---	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Riesgos psicosociales laborales	Son factores con posibilidad de perjudicar la salud y la integridad del empleado, provocando respuestas psicofisiológicas de estrés llamados factores psicosociales de riesgo o de estrés, es decir, se manifiestan como factores causantes de estrés laboral y tensión originando respuestas poco adaptativas (Peiró, 2000).	Definido por el Inventario de Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5 (CoPsoQ istas21), cuyas dimensiones son: <ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo - Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo - Compensaciones - Doble presencia 	Consta de 89 ítems	Ordinal
Estrés Laboral	Peiró (2000), define al estrés como “un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida”.	Definida por el Instrumento de Estrés laboral (JSS; Spielberger y Vagg); cuyas subescalas son: <ul style="list-style-type: none"> - JSS Intensidad - JSS Frecuencia 	Consta de 60 ítems	Ordinal