

IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL INSTRUMENTO DIAGNOSTICO DEL NIVEL DE ESTRÉS, CASO DE ESTUDIO: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MILPA ALTA CDMX

IMPACT OF THE IMPLEMENTATION OF THE STRESS LEVEL DIAGNOSTIC INSTRUMENT, CASE STUDY: TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF MILPA ALTA CDMX

García Parada Ricardo

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Chihuahua II
<https://orcid.org/0000-0002-6266-3016>
riky_vetch@hotmail.com

Galicia Mendoza Estephanie

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Milpa Alta
<https://orcid.org/0000-0002-1212-5439>
estephanie.g.m97@gmail.com

Guerrero Suárez Jocelyn

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Milpa Alta
<https://orcid.org/0000-0002-1212-5439>
jossgs20@gmail.com

Sánchez Duran Gloria

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Milpa Alta
<https://orcid.org/0000-0002-1212-5439>
gloriasanchez048@gmail.com

Silva Maynez Lucia Xiomara

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Chihuahua II
<https://orcid.org/0000-0002-0130-6592>
lucia.sm@chihuahua2.edu.mx

DOI: <https://doi.org/10.61273/neyart.v1i1.26>

| Recibido: 04/08/2022 | Aceptado: 30/11/2022 | Publicado: 02/01/2023

Esta obra está bajo
una licencia internacional
Creative Commons Atribución 4.0.



Resumen-- El presente artículo titulado “Impacto de la Implementación del instrumento “Diagnostico del nivel de estrés” caso de estudio: Instituto Tecnológico de Milpa Alta, CDMX” el cual tiene como propósito conocer las causas principales que generan el estrés, aplicado a 20 colaboradores dedicados a la docencia, por otra parte, la aplicación del instrumento obtuvo un alfa de Cronbach del .851%, esto indica una confiabilidad en la implementación de la encuesta.

Es importante hacer énfasis que el estrés es un tema de interés y preocupación, haciendo reflexionar sobre la conducta humana, ya que este tiene efectos tanto físicos como mentales, así mismo es importante destacar que el estrés es la principal causa del bajo rendimiento en los colaboradores. Finalmente es evidente que los factores endógenos como el sueldo, el entorno, trabajo en equipo y el estado emocional son aspectos de mucha importancia, eso de eso depende la productividad de los trabajadores.

Palabras Clave-- Desgaste emocional, estrés y rendimiento laboral.

Abstract-- This article entitled "Impact of the Implementation of the instrument "Diagnosis of the level of stress" case study: Technological Institute of Milpa Alta, CDMX" whose purpose is to know the main causes that generate stress, applied to 20 collaborators dedicated to teaching, on the other hand, the application of the instrument obtained a Cronbach's alpha of .851%, this indicates reliability in the implementation of the survey.

It is important to emphasize that stress is a topic of interest and concern, making us reflect on human behavior, since it has both physical and mental effects, likewise it is important to emphasize that stress is the main cause of poor performance in employees. Finally, it is evident that endogenous factors such as salary, environment, teamwork and emotional state are very important aspects, that the productivity of workers depends on.

Keywords-- Emotional exhaustion, work stress and work performance.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés es uno de los factores con mayor afectación a la salud, tanto física, emocional y psicológica en un entorno hostil y frustrante para los trabajadores en los últimos años gran parte de la industria ha reportado mayor índice de trabajadores que por alguna razón de mala gestión organizacional ha influido gradualmente en la productividad de los trabajadores. Finalmente, el no

Llevar correctamente una buena gestión empresarial impacta en el comportamiento de los trabajadores de una manera negativa, además de reducir el rendimiento y proyectarlo al exterior (Blanco, 2003).

Por consiguiente, existen 3 fases por las cuales se mide el estrés:

- ✓ Fase de alarma.
- ✓ Fase de resistencia.
- ✓ Fase de agotamiento.

Por otra parte el estrés, representa un modo particular de relación del hombre y del entorno; tienen diferentes “grados” que representan la transición de estados emocionales que son proyectados en los resultados organizacionales debido al bajo rendimiento proyectado., donde directivos como trabajadores deben trabajar en equipo para poder satisfacer las necesidades particulares de la organización, es importante mencionar que la comunicación es un factor primordial para gestionar un entorno, ya que facilita los canales de comunicación y por ende de resultados (Pérez et al., 2014).

El estrés ha sido uno de los factores importantes a lo largo de los años. En esta parte los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centran en las respuestas orgánicas que se generan en la persona debido a la reacción de todos esos factores que causan frustración y que de alguna manera vulnera el comportamiento del individuo (Naranjo, 2009).

De igual modo, se toman en cuenta y haciendo énfasis en los enfoques psicosociales en los que se encuentran los factores externos; es decir, son estímulos y eventos que producen el estrés.

Por otra parte, es importante resaltar el impacto de la presente investigación.

Impacto cultural

Gracias a la preocupación por el estrés originado en el entorno laboral, se busca mitigar el impacto debido a diversos cambios como practicas elementales que garanticen el comportamiento del individuo para poder orientar a los objetivos que busca la organización, es decir, no solo operacionales, sino la satisfacción de sentirse a gusto en sus cedula de trabajado para aumentar la confianza y seguridad por parte de la empresa (Salazar, 2019).

Cabe señalar que una de las formas que se habla en esta investigación es la civilización.

Algunos factores asociados al estrés en los últimos años, y que a su vez limita el rendimiento laboral, son los siguientes aspectos:

- Trabajo bajo presión

- Impuntualidad del personal
- Impuntualidad de pagos
- Falta de motivación
- Irresponsabilidad
- Horas extras no pagadas

El impacto que se tiene en el trabajo bajo presión es que cada empresa tiende a realizar sus actividades con un mínimo de plazo, lo cual trae como consecuencia aumentar el nivel estrés, así mismo impactando con la irresponsabilidad, horas extras no pagadas, etc.

Impacto social

Gracias a la adopción de las buenas prácticas organizacionales, se transmite la gestión y planeación en el entorno del individuo, aumentando la productividad para la correcta organización y comunicación y trabajo en equipo. Así mismo aumenta la importancia de salvaguardar a la persona ya que es una parte medular de cualquier rol y por ende manifiesta un sistema inteligente para lograr ser de clase mundial (Olaz, 2013).

DESARROLLO

En el transcurso de esta búsqueda se desarrolló el presente proyecto de investigación, aplicando una encuesta para diagnosticar el nivel de estrés” en el Instituto Tecnológico de Milpa Alta CDMX. El cual tiene por objetivo: determinar factores que inciden en el estrés laboral, así mismo se menciona el desgaste emocional, estrés laboral y el síndrome Burnout.

A continuación, se mencionan los objetivos específicos:

- Formular preguntas relacionadas al tema.
- Realizar una investigación de literatura.
- Implementar el instrumento diagnóstico.
- Evaluar y determinar los factores que inciden en el estrés.

La importancia de esta investigación es conocer el nivel de estrés en los trabajadores, sobre todo lo más importante, prevenir algunas de sus consecuencias, tales como:

- Bajo rendimiento laboral.
- Enfermedades físicas y mentales.
- Trastornos.

- Conducta social, física y psicológica.
- Adicciones.

El Clima Organizacional depende de múltiples factores de los cuales son: trabajo en equipo, comunicación y sobre todo la seguridad e higiene industrial (Iglesias y Torres, 2018).

El comportamiento humano está relacionado con la psicología o el ambiente en el que se desarrollan las personas, causando conflicto, falta de comunicación y mala relación.

Cabe señalar que existen alternativas para la disminución del estrés, el las cuales se mencionan las siguientes:

- La alimentación: Es importante mencionar que la alimentación es una base principal para poder disminuir el estrés, ya que si las personas no tienen una dieta adecuada puede llegar a presentar: disminución en sus defensas así causando la falta de concentración.
- Ejercicio físico: esta te permite afrontar el estrés de una manera saludable, así liberando la tensión en el organismo, ya que el ejercicio nos permite mejorar el estado de ánimo.

Posteriormente a raíz de esta investigación se busca definir los factores del nivel de estrés, es por ello por lo que el instrumento “Validación del instrumento de estrés laboral permitió diagnosticar las causas de estrés laboral (Hernández et al., 2012).

Una vez mencionado el instrumento este ayudará para analizar y verificar el nivel de estrés de los trabajadores.

Adaptación del instrumento “estrés laboral “A continuación, se muestra el instrumento aplicado:

Lee atentamente y contesta mediante la siguiente escala:

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

En la siguiente tabla lee los siguientes indicadores y selecciona el grado experimentado en los últimos 6 meses de acuerdo con el semáforo presentado:

Tabla 1. Indicadores.

Encuesta estrés laboral	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
¿Con qué frecuencia su empresa le otorga la facilidad de realizar actividades físicas?						
¿Qué tan estresante es su jornada laboral?						
¿Con qué frecuencia su ambiente laboral afecta su estado emocional?						
¿Con qué frecuencia tiene imposibilidad de conciliar el sueño?						
¿Con qué frecuencia tiende a sentir cansancio o agotamiento durante su jornada laboral?						
¿Cuando trabaja en equipo tiende a sentirse estresado?						
¿Con qué frecuencia el sueño afecta su rendimiento laboral?						
¿Con qué frecuencia su sueldo afecta su economía?						
¿Qué tanto le afecta el transcurso de su casa a su trabajo?						
¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?						

Fuente: elaboración propia (2022).

Figura 1. Encuesta de estrés laboral

Estrés Laboral

Lee atentamente y contesta mediante la siguiente escala:

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

Nombre

Texto de respuesta corta

Edad

A) 20-25

Fuente: elaboración propia (2022).

En la figura anterior se hizo el uso de la herramienta g-suite Google forms el cual se utilizó para la elaboración de las preguntas.

Así mismo como referencia los Factores de Riesgo Psicosocial tiene relación con el estrés, en base a la NOM-035-STPS-2018 (DOF) del capítulo 4 fracción 4.7 menciona lo siguiente: trastornos de ansiedad, falla en los ciclos del sueño y por ende estrés grave, evidentemente la jornada de trabajo si no se respeta se expone a diversos acontecimientos traumáticos de violencia laboral al trabajador (Diario Oficial de la Federación, 2022).

Por otra parte, es importante destacar que, el estrés se deriva a causa del cansancio, agotamiento, saturación de actividades físicas y mentales, las cuales pueden afectar la salud mental, entorno social, y por su causa bajar el rendimiento laboral.

Es importante mitigar el impacto del estrés, donde propicie la salud del individuo para fortalecer de la misma manera los objetivos organizacionales y proyectar un sistema organizacional eficiente y practico,

En una encuesta realizada por el IMSS se sabe que el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos (Instituto Mexicano de Seguro Social, 2022).

A continuación, se menciona las 5 causas más frecuentes que inciden en el estrés:

1. Exceso de trabajo.
2. Finanzas personales.
3. Violencia.
4. Tráfico vehicular.
5. Problemas de pareja o familiares.

Si bien es cierto los factores que inciden en el estrés pueden ser variables, esto debido a las circunstancias en las que se desenvuelve el individuo ocasionando alteraciones y comportamientos en su entorno.

Así mismo varias disciplinas médicas se han involucrado en el estudio del estrés, por lo cual actualmente se puede diferenciar tipos de estrés, características y alternativas de tratamiento.

Muy difícilmente en México consideran como problema el estrés, esto es un limitante cultural, el poder minimizar la realidad de la industria o de cualquier empresa. Por otra parte, las nuevas

generaciones buscan fortalecer las prácticas empresariales para considerar el talento humano como un pilar fundamental de la organización.

- Un indicador es el nivel cognitivo, se caracteriza por pensamientos y sentimientos de miedo y aprensión.
- Otro nivel indicador es el nivel fisiológico. El estrés se manifiesta con gran variedad de síntomas físicos como dolores de cabeza, entre otros.
- Y el último nivel indicador es el nivel motor. Donde el individuo manifiesta sus sentimientos para poder aumentar hábitos que construya el fortalecimiento de su comportamiento (Ávila, 2014).

Es importante destacar que se está hablando de un proceso natural del cuerpo humano, pero que si este se expone a eventos rigurosos es muy probable que el individuo experimente a un colapso, esto debido a la presión y frustración presentada en el individuo.

En apariencia el estrés se ve reflejado en diversos puntos como trastornos digestivos, cardiopatías, tensión arterial y dolor de cabeza, este último es el más frecuente en la población a nivel mundial.

Recientemente un estudio de la Academia Americana de Neurología halló una relación que las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral (Instituto Nacional de Salud Pública, 2022).

Por otra parte, el estrés, está clasificado en tres fases:

- Fase de alarma.
- Fase de resistencia.
- Fase de agotamiento (Espinoza et al., 2018).

Figura 2. Fases del estrés.



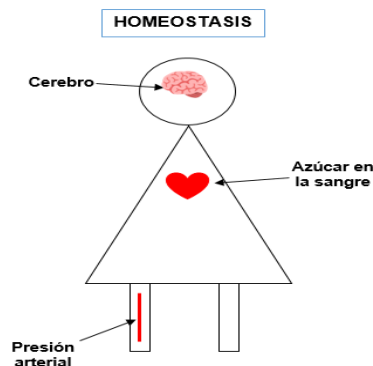
Fuente: Ávila (2014).

A continuación, se mencionan los síntomas del estrés:

- Emocionales: son reacciones de las personas al experimentar alguna situación en común como los es miedo, frustración, agotamiento, inseguridad, intolerancia, mal humor entre otros.
- Cognitivos: se puede definir como algo perceptivo o algo ya conocido, por ejemplo, confusión, olvidos, desconcentración y reducción en la capacidad de aprendizaje.
- Conductuales: es la acción que proviene de tener una situación personal, por ejemplo, inventar enfermedades, cometer errores, aumento en el consumo de alcohol y otras sustancias relacionadas.
- Fisiológicos: son aquellos que estudian los problemas físicos, por ejemplo, dolor de cabeza, músculos contraídos, fatiga, mayor riesgo obesidad y problemas cardiovasculares.

Cabe señalar que las fases que se mencionan son las que ayudan a que las personas en este caso los trabajadores puedan reconocer en el nivel que se puedan encontrar y le puedan dar seguimiento o en dado caso poder tener un tratamiento. Esto también ayudara a que las empresas puedan implementar nuevos métodos en los cuales puedan ayudar a sus empleados.

Figura 3. Funcionamiento del homeostasis.



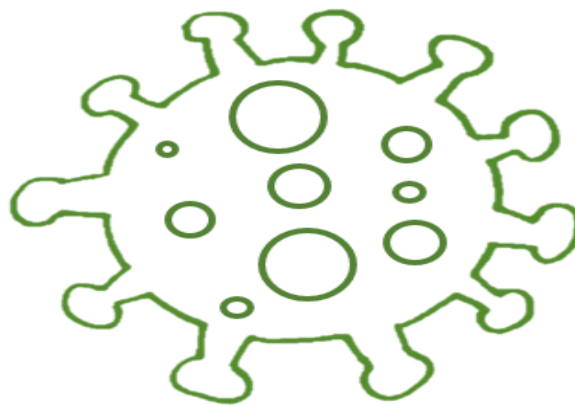
Fuente: Elaboración propia (2022)

Actualmente, es importante destacar que en internet se encuentra información sobre este tema, sin embargo, puede estar llena de desinformación, he ahí la importancia de acudir al médico para realizar una valoración más certera (Palomino y Huarcaya, 2020).

El COVID-19 fue un factor inherente para que el de estrés subiera de nivel, no solo en las organizaciones si no a nivel mundial, ya que este nuevo virus afecto a muchos tanto físicamente, emocionalmente y sobre todo económicamente.

Es importante hacer mención que en algunos países se vieron más afectados que otros, ejemplo está el de China, ya que este fue el primer país en ser afectado, pero gracias a la gestión se pudo hacer frente para así poder regresar a la normalidad, en cuanto a otros países como el caso de México este fue el comienzo de muchos despidos, negocios en quiebra y sobre todo un avance en las nuevas tecnologías experimentando así los estragos de la globalización y por ende un cambio drástico en el entorno del trabajador.

Figura 4. COVID-19 en el mundo laboral.

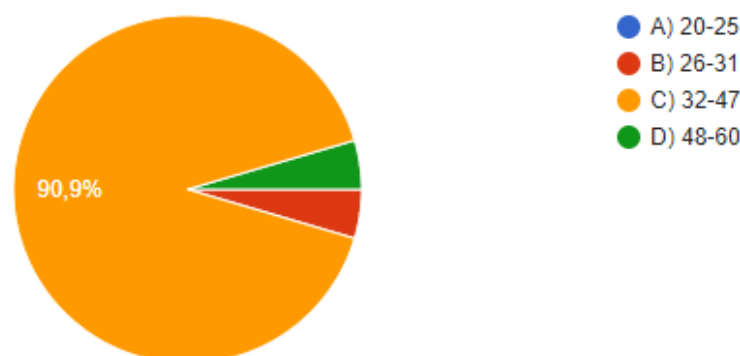


Fuente: elaboración propia (2022).

DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.

A continuación, se muestran los siguientes resultados del instrumento titulado “Estrés laboral”. En el primer gráfico, hace referencia a la edad donde el 90.9% son de 32-47 años, 4.5% de 26-31 y el 4.5% de 48-60 Como se muestra a continuación.

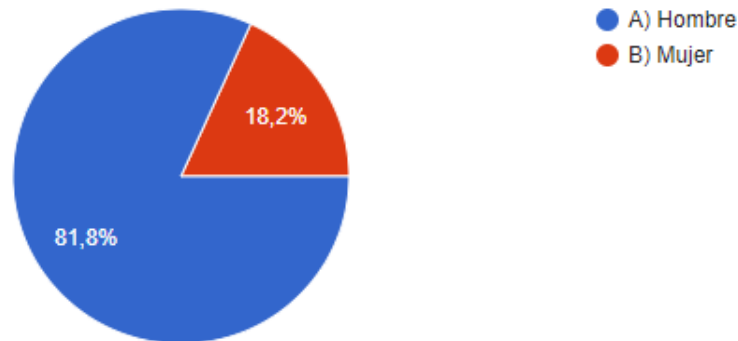
Gráfico 1. Variable edad.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El segundo gráfico hace referencia al género, donde el 81.8% son hombres y el 18.2% son mujeres. Como se muestra a continuación:

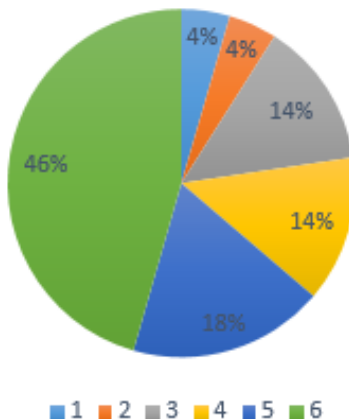
Gráfico 2. Variable género.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El tercer gráfico hace referencia a la realización de actividades físicas en la institución, donde el 46% dice que es “muy frecuente”, es decir realizan actividades físicas que permiten socializar y desestresarse de una manera sana.

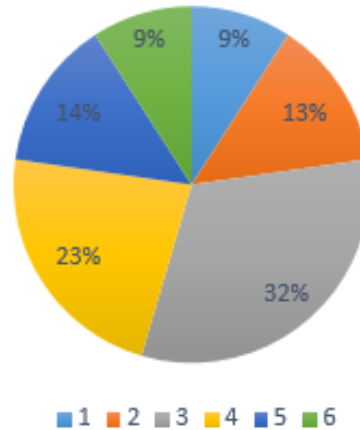
Gráfico 3. Variable actividades físicas en la institución



Fuente: Elaboración propia (2022).

El cuarto gráfico hace referencia a la incógnita del estrés en la jornada laboral, donde el 32% dice “pocas veces”, evidentemente el estrés siempre va estar presente por cualquier situación que pudiera abrumar y vulnerar a los colaboradores como se muestra a continuación:

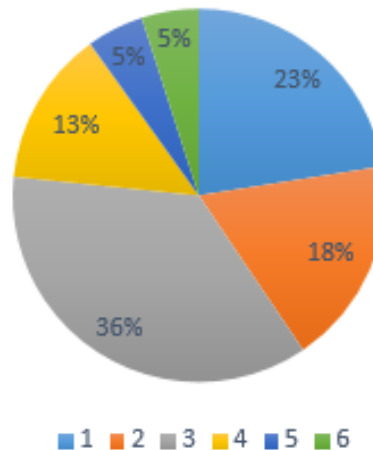
Gráfico 4. Variable estrés en la jornada laboral.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El quinto gráfico hace referencia a la incógnita, sobre cómo afecta el ambiente laboral en sus emociones, dónde el 36% dice “pocas veces” y en efecto el entorno es un pilar fundamental para garantizar el rendimiento de los colaboradores como se muestra a continuación:

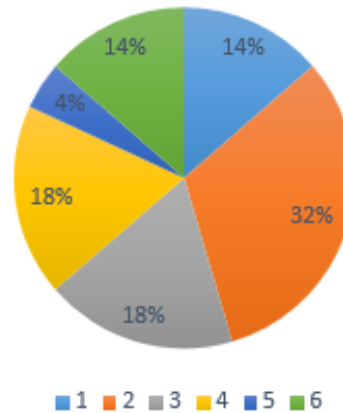
Gráfico 5. Relación de ambiente laboral y estado emocional



Fuente: Elaboración propia (2022).

El sexto gráfico hace referencia a la falta de conciliación de sueño, donde el 32% dice “casi nunca”, esto muestra un índice que el factor “sueño” se ha sabido sobrellevar entre los colaboradores como se muestra a continuación:

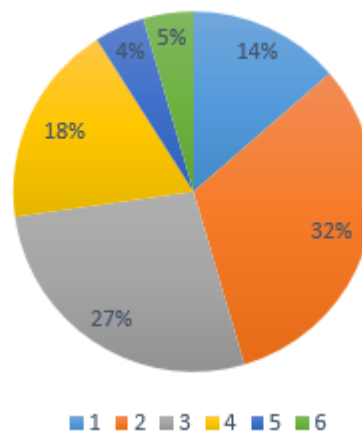
Gráfico 6. Variable conciliar el sueño.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El séptimo gráfico hace referencia a la incógnita, con qué frecuencia tiende a sentir cansancio o agotamiento durante su jornada laboral, donde el 32% “casi nunca” es decir un hábito adoptado con bastante normalidad por los colaboradores como se muestra a continuación:

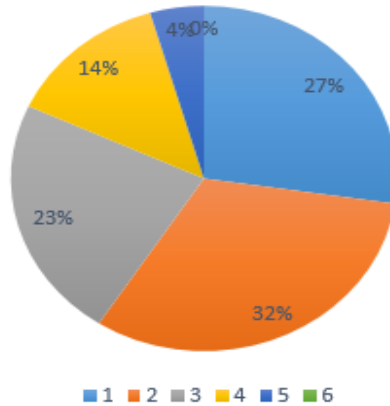
Gráfico 7. Cansancio y agotamiento.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El octavo gráfico hace referencia a la incógnita de estrés para trabajar en equipo, donde el 32% dice “casi nunca” es decir el lidiar con personas puede ser complejo para el cumplimiento de los objetivos como se muestra a continuación.

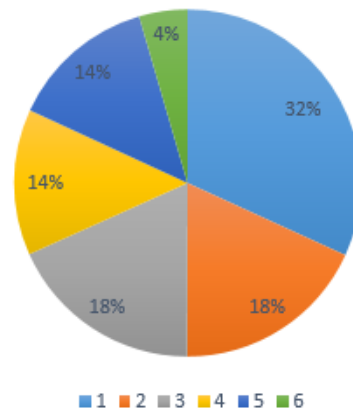
Gráfico 8. Variable trabajo en equipo y estrés laboral.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El noveno gráfico hace referencia a la incógnita sobre qué tanto te afecta el sueño en su rendimiento laboral, donde el 32% “dice que nunca” esto es un factor adoptado como un hábito de vida cómo se muestra a continuación.

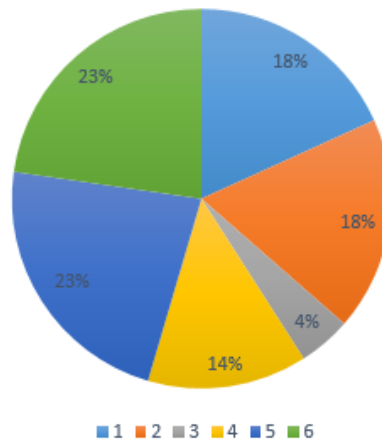
Gráfico 9. Variable sueño y rendimiento laboral.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El de décimo gráfico hace referencia a la incógnita sobre qué tanto su sueldo afecta su economía, donde el 23% “relativamente frecuente” y “muy frecuente” esto derivado como se muestra a continuación.

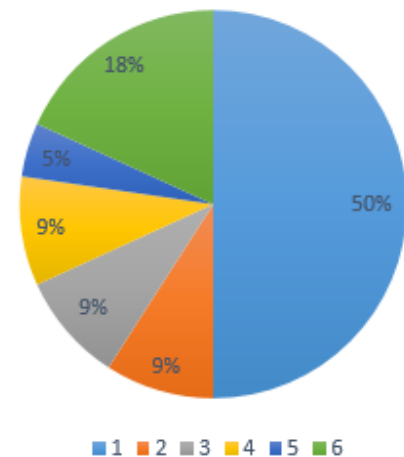
Gráfico 10. Variable sueldo como factor económico.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El decimoprimer gráfico hace referencia a la incógnita de que tanto afecta el desplazamiento de su casa a su trabajo, donde el 50% de la población lo considera como un factor primordial debido a los trayectos recorridos como se muestra a continuación.

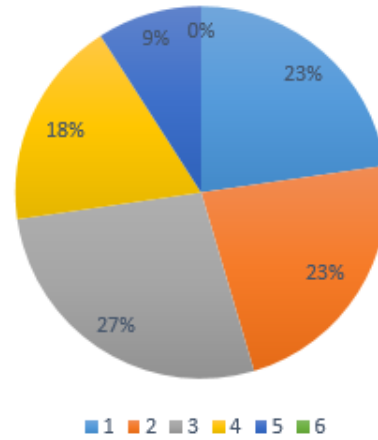
Gráfico 11. Desplazamiento casa-trabajo



Fuente: Elaboración propia (2022).

El decimosegundo gráfico hace referencia a la frecuencia de sentirse estresado o nervioso, donde el 23% “muestra que si se siente estresado y de cierta forma tiende a sentirse nerviosa relativamente frecuente y muy frecuente como se muestra a continuación.

Gráfico 12. Variable sentir nervioso y estresado.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Llegando a la culminación del proyecto, y mediante los resultados, el instrumento aplicado tiene un alfa de Cronbach de .815%, esto significa que es confiable por tal motivo, la aplicación de este instrumento favoreció para conocer el estrés, así mismo aunado a esto, se considera que el estrés es un factor muy importante dentro de la institución, ya que está presente en los trabajadores, afecta su rendimiento laboral, social y cultural.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.815	10

Fuente. Elaboración propia (2022).

Así mismo, el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems están midiendo exactamente el mismo elemento de un constructo; por lo tanto, los ítems redundantes deben eliminarse. Usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0,80 y 0,90 (Oviedo y Campo, 2005).

CONCLUSIÓN

Al realizar este artículo de investigación, se conocieron las causas principales que pueden generar estrés laboral. Por consiguiente, de acuerdo con la investigación, se observó que el estrés puede interrumpir su día adía, además debe ser considerado como un factor de alarma ya que puede limitar

su rendimiento. El estrés es un factor que está presente en todo el entorno y que esta a su vez se ve reflejado en la productividad de los colaboradores. Finalmente, como individuo se busca un equilibrio físico y emocional.

A continuación, se recomienda realizar actividades deportivas, ambientales (excursiones) donde los colaboradores puedan convivir dentro de un ambiente sano, en su institución.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a los profesores Vianey Ríos Romero, Fátima Yaraset Mendoza Montero y Arturo González Torres por su mentoría en esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. Revista CON-CIENCIA, 2(1), 117-125. Recuperado en 07 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es
- Blanco Guzmán, M. (2003). El estrés en el trabajo. Revista Ciencia y Cultura, (12), 71-78. Recuperado en 26 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es.
- Diario Oficial de la Federación. (2022). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Espinoza Ortíz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., y González Maldonado, R de L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades Médicas, 18(3), 697-717. Recuperado en 07 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697&lng=es&tlng=es.
- Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., y Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-claves del pensamiento, 6(11), 113-129. Recuperado en 10 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007&lng=es&tlng=es
- Iglesias Armenteros, A. L., y Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 07 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.

- Instituto Mexicano de Seguro Social. (17-03-2022). Estrés laboral. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2022). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Instituto Nacional de Salud Pública. Recuperado 7 de abril de 2022, de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2),171-190. [fecha de Consulta 2 de Junio de 2022]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Oviedo, H. C. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56),1-35.[fecha de Consulta 7 de Abril de 2022] . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
- Pérez Núñez, D., García Viamontes, J., García González, T. E., Ortiz Vázquez, D., & Centelles Cabreras, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363. Recuperado en 26 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es&tlng=es
- Palomino Oré, C., & Huarcaya Victoria, J. (2020). Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(4), e1218. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>
- Salazar Cisneros, Y. (2019). El desarrollo cultural, complicidad necesaria. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 88-99. Epub 01 de septiembre de 2019. Recuperado en 05 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100088&lng=es&tlng=es.

TABLA TRABAJO COLABORATIVO

Rol	Autor (es)
Conceptualización	Ricardo García Parada
Metodología	Galia Mendoza Estephania, Guerrero Suárez Jocelyn (igual)
Software	Guerrero Suárez Jocelyn, Sánchez Duran Gloria (igual)
Validación	Ricardo García Parada, Lucia Xiomara Silva Maynez (igual)

Análisis Formal	Galicia Mendoza Estephanie, Guerrero Suárez Jocelyn (igual)
Investigación	Guerrero Suárez Jocelyn, Sánchez Duran Gloria (igual)
Recursos	Ricardo García Parada, Lucia Xiomara Silva Maynez (igual)
Curación de datos	Galicia Mendoza Estephanie, Guerrero Suárez Jocelyn (igual)
Escritura - Preparación del borrador original	Guerrero Suárez Jocelyn, Sánchez Duran Gloria (igual)
Escritura - Revisión y edición	Ricardo García Parada, Lucia Xiomara Silva Maynez (igual)