



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de
un hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Napa Rudas, Ana Cecilia (orcid.org/0000-0003-0072-575X)

ASESORES:

Dra. Ancaya Martínez, María Del Carmen (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

Mtro. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

Mtra. Alvarez Chapilliquén, Jessica Jesús (orcid.org/0000-0003-4605-7435)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud universitaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con gratitud a Dios, guía eterna, y a mi madre, cuyo amor y sacrificio es mi inspiración. Esta investigación es un tributo a la familia, cimiento indestructible, donde los valores florecen. Que la luz divina y el apoyo familiar sigan iluminando cada paso en este camino del conocimiento.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad, por ser la fuente de conocimiento que ha enriquecido mi formación. A mis respetados asesores, agradecerles su dedicación y orientación, que han sido faros en mi camino. A mi querida madre, que es pilar fundamental, a mis hijos les agradezco por su apoyo y sacrificio, que han hecho posible este logro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es NAPA RUDAS ANA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 30- 12-2023 00:43:04

Código documento Trilce: TRI - 0711645





ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NAPA RUDAS ANA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NAPA RUDAS ANA CECILIA : 10178926 ORCID: 0000-0003-0072-575X	Firmado electrónicamente por: ANAPARU2873 el 30- 12-2023 16:32:32

Código documento Trilce: INV - 1435673



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestro	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método y análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad para la distribución de resultados	21
Tabla 2 Contrastación de hipótesis general	22
Tabla 3 Contrastación de hipótesis específica 1	22
Tabla 4 Contrastación de hipótesis específica 2	23
Tabla 5 Contrastación de hipótesis específica 3	23
Tabla 6 Contrastación de hipótesis específica 4	24
Tabla 7 Contrastación de hipótesis específica 5	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Resultados descriptivos de la variable factores psicosociales	17
Figura 2 Resultados de las dimensiones de la variable factores psicosociales	18
Figura 3 Resultados descriptivos de la variable estrés laboral	19
Figura 4 Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral	20

RESUMEN

La presente investigación había propuesto como objetivo general de investigación: Determinar la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023, para lo cual se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y corte transversal, por otro lado, la muestra fue compuesta por 60 personas que trabajan en el hospital los cuales, brindaron información a través de dos encuestas, los resultados mostraron que en relación a la variable factores psicosociales el 8.33% de las ellos calificaron en el nivel bajo, 56.67% lo percibió como medio, y el 35.00% lo consideró alto, mientras que para la variable estrés laboral, se observó que el 5.00% de los servidores de salud, lo percibieron como bajo, el 63.33% lo evaluó como medio, y el 31.67% lo consideró alto, de igual forma la relación formada por las variables fue de 0.691 y con un p-valor de 0.000, lo cual indicaría que la relación es de directa, moderada y estadísticamente significativa.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés laboral, hospital.

ABSTRACT

The present research had proposed as a general research objective: To determine the relationship between the level of psychosocial factors and the level of work stress in the health staff of a hospital in Lima, 2023, for which a quantitative study was carried out, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design, On the other hand, the sample was composed of 60 people who work in the hospital who provided information through two surveys, the results showed that in relation to the variable psychosocial factors, 8.33% of the patients rated it at the low level, 56.67% perceived it as medium, and 35.00% considered it high. While for the variable work stress, it was observed that 5.00% of the health workers perceived it as low, 63.33% evaluated it as medium, and 31.67% considered it high, in the same way the relationship formed by the variables was 0.691 and with a p-value of 0.000, which would indicate that the relationship is direct, moderately and statistically significant.

Keywords: Psychosocial factors, work stress, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico en los trabajadores representa uno de los desafíos principales que enfrentan las organizaciones en todo el mundo, esto se debe a que un empleado, en óptimas condiciones tiende a ser más productivo en su trabajo, motivo por el cual, las organizaciones deben combatir el estrés laboral y minimizar los factores psicosociales que lo desencadenan, evitando la sobrecarga de trabajo excesiva, así como la extensión de jornadas laborales ya que esto generaría un perjuicio en el bienestar emocional del empleado, lo cual tiene un impacto adverso en los niveles de calidad del servicio brindado al paciente (Saldaña et al., 2020; Wu et al., 2021).

Por esta razón, en países europeos se fundó la Agencia para la Seguridad y la salud en el Trabajo, la cual se enfoca en promover y mejorar las circunstancias en las que los empleados realizan su labor, así como en algunas naciones fuera de él, además tiene como propósito fundamental recopilar datos relacionados con accidentes laborales y enfermedades vinculadas a las actividades profesionales, también brinda apoyo técnico y promueve la adopción de políticas para la protección y el bienestar en el ámbito laboral (European Agency for Safety and Health at Work, 2021; International Labour Organization, 2019).

A nivel nacional, el estudio llevado a cabo a fines de 2021 sobre tendencias laborales reveló que un 70% de trabajadores, sufría de estrés laboral manifestándose esto en forma de agotamiento y depresión (El Comercio, 2021), incluso generando problemas de salud mental en un 30% de los trabajadores y relacionados con factores como la carga laboral y la presión por cumplimiento de metas (El Comercio, 2018). Es esta razón, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pone énfasis en la existencia de factores psicosociales negativos como una parte integral o componente crucial de los riesgos en los lugares de trabajo y establece que es responsabilidad del empleador anticipar que la exposición a estos factores no cause perjuicios en la salud de sus empleados (Redacción LP, 2021).

En Perú, las condiciones de trabajo en los diferentes hospitales son similares, debido a que están bajo la supervisión del MINSA, sin embargo, cada hospital tiene una gestión distinta, lo que puede generar oportunidades de mejora, para el centro de salud del estado, los trabajadores mencionan que los turnos son

excesivamente largos, lo que provoca fatiga, y aunque algunos han logrado tomar breves descansos para recuperar energías y continuar con sus labores, las condiciones no son las adecuadas, asimismo, esto también ha generado una reacción en el tiempo que pasan con sus familias, generando dificultades para participar en otras actividades personales. Estos motivos despiertan el interés en el estudio, ya que las consecuencias de estos factores no se limitan únicamente a los trabajadores, sino que también podrían afectar la salud de los pacientes, ocasionando que los pacientes reciban atención de profesionales que no reúnen las condiciones psicológicas o físicas adecuadas para asegurar la salud.

Por lo tanto, se formuló como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023?, Además, los problemas específicos de esta investigación son los siguientes (i) ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? (ii) ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el nivel del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? (iii) ¿Cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? (iv) ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? (v) ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023?

La justificación teórica radica en la capacidad para obtener un fundamento sólido para comprender la dinámica psicológica en el contexto laboral relacionado con la salud, lo cual contribuye significativamente a la investigación y a la construcción de teorías explicativas que arrojen luz sobre la manera en que estos factores impactan en la salud de los empleados. Desde una perspectiva práctica, este estudio permite la identificación y abordaje de los riesgos laborales en este sector, sirviendo de guía para implementar programas y políticas de bienestar laboral que generen un cambio en las condiciones de salud de trabajadores de los hospitales y reducen el estrés, mejorando así la atención al paciente. En términos de justificación social, es fundamental considerar que el personal de salud desempeña un rol crítico en la sociedad, por ello realizar esta investigación puede

tener un impacto directo en la mejora de la atención médica, la reducción del agotamiento y el fomento de la salud mental en un sector esencial para la comunidad. Finalmente, desde una perspectiva metodológica, este estudio puede influir en el desarrollo y la mejora de métodos de medición y evaluación de las variables, enriqueciendo el conjunto de herramientas y técnicas disponibles para investigadores y profesionales.

Por tal motivo, el objetivo general de este estudio fue: Determinar la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023, mientras que los objetivos específicos serán: (i) Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (ii) Determinar la relación entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (iii) Determinar la relación entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (iv) Determinar la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (v) Determinar la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Por último, se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas fueron (i) Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (ii) Existe relación significativa entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (iii) Existe relación significativa entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (iv) Existe relación significativa entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. (v) Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Hervías y Malca (2023) realizaron una investigación buscando determinar cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en profesionales médicos de un policlínico de Chimbote. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, no experimental, nivel correlacional, y la muestra fue compuesta por 80 profesionales quienes contestaron un cuestionario que se utilizó para recolectar datos. Los resultados indicaron que el grado de presión laboral experimentado por los empleados fue de 58.75% media, 20% alta y 21.26% baja; mientras que los factores psicosociales son de mayor prevalencia en 52.50% y de menor prevalencia en 47.50%. Finaliza su estudio con una relación entre las variables fue positiva, alta y significativa (Rho Spearman =0.667; p-valor=0.000).

Cárdenas y Reynaga (2022) realizó una investigación buscando hallar como los riesgos psicosociales se relacionan con el estrés laboral en un hospital de Andahuaylas. La metodología fue tipo descriptivo, correlacional, y su muestra fue compuesta por 120 profesionales del hospital, quienes respondieron una encuesta para recolectar datos que evidenciaron que las exigencias psicológicas tienen un riesgo 65.8% alto, 23.3% medio y 10.8% bajo; por otro lado, el 93.3% de los trabajadores ocasionalmente sufren de estrés laboral, 4.2% nunca lo han sufrido y 2.5% sufren frecuentemente de este padecimiento. Se concluyó determinando que las variables se relación de manera positiva, débil y no significativa (Tau_b Kendall =0.036; p-valor=0.691).

Barrientos (2022) planteó en su estudio determinar la naturaleza de la relación entre los factores psicosociales negativos y la presencia del síndrome de burnout en trabajadores del sector salud. La metodología fue no experimental, correlacional, transversal, y la muestra fue de 110 individuos. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios y los resultados indicaron que el 48.3% presentaba niveles medios de factores psicosociales negativos, los cuales ejercían una influencia en el desarrollo del síndrome de burnout, que se manifestaba en un grado de moderado a moderadamente alto. Se ha establecido que hay una relación positiva, de intensidad moderada y con significancia estadística entre las variables estudiadas (Rho Spearman = 0.626; p valor= 0.000).

Chávez (2020) realizó un estudio para medir la relación de los factores psicosociales y el estrés laboral en profesionales médicos de un nosocomio de Lima. El estudio fue cuantitativo, correlacional, prospectivo, corte transversal, mientras que la muestra fue compuesta por 67 médicos quienes aceptaron rellenar una encuesta cuyos datos revelaron que el 91% percibe los riesgos psicosociales como medios y 9% bajos y el estrés es 25.4% medio y 74.6% bajo. Se concluyó determinando que la relación entre las variables fue nula (Rho Spearman = 0.063; p -valor=0.614)

Rumay (2020) realizó una investigación buscando determinar cómo se relacionan los factores psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería de un hospital de Alta Complejidad en Trujillo. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, la muestra consistió en 32 enfermeras que completaron una encuesta para proporcionar datos. Los hallazgos demostraron que el estrés laboral es 65.6% moderado y 34.4% bajo; mientras que los factores psicosociales con mayor desaprobación fueron la Participación, Implicación y Responsabilidad con un 71.9% Gestión del Tiempo con un 81.2%. Se concluyó determinando que la relación entre las variables fue estadísticamente significativa, puesto que su p -valor osciló entre 0.000 y 0.034, valores mejores a 0.05.

A nivel internacional, Herrera (2021) realizó una investigación buscando hallar como los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en trabajadores de un hospital de Ecuador. La metodología fue básica, diseño descriptivo, cuantitativo, correlacional y la muestra se conformó por 20 trabajadores quienes respondieron a un cuestionario cuyas respuestas sirvieron para analizar y evidenciaron que el nivel del estrés laboral fue 51% medio, 44% alto y 5% bajo; por otro lado, los factores psicosociales fueron un 55% medios, 44% altos y 1% bajos. Se concluyó determinando que las variables estudiadas muestran una relación moderada y significativa. (Rho Spearman=0.412; p -valor=0.000)

Delgado (2021) realizó una investigación en Pedernales, Ecuador, buscando investigar como los factores psicosociales se relacionan con el rendimiento de profesionales del sector de salud, así como en su nivel de satisfacción laboral. La metodología fue no experimental, tipo correlacional, transversal; además, la muestra estuvo conformada por 50 profesionales. Para recopilar datos, se aplicaron

tres cuestionarios, donde los resultados evidenciaron que un 36% de encuestados se encontraba expuesto a factores considerados de riesgo, y un porcentaje similar, el 36%, rara vez desempeñaba sus tareas de manera efectiva. Se determinó una relación positiva, fuerte y significativa entre las variables analizadas (Rho de Spearman = 0.729; p-valor = 0.00).

Sorce y De Lucca (2020) realizaron un estudio en la ciudad de São Paulo-Brasil, buscando establecer los factores psicosociales en el entorno laboral relacionados con el síndrome de burnout que afecta a trabajadores del sector salud mental. La metodología empleada en este estudio fue no experimental, tipo correlacional, además la muestra fue compuesta por 293 individuos. La recopilación de datos se realizó utilizando dos cuestionarios específicos y los resultados revelaron que un 48% de los participantes manifestaron experimentar fatiga mental, un 62.4% reportó fatiga física, y un 27.6% mencionó no sentirse motivado en su trabajo. Estos hallazgos indicaron dicha relación existente es positiva, de magnitud moderada y significativa entre las variables. (Rho de Spearman = 0.654; p-valor = 0.039).

Rostamabadi et al., (2019) en su investigación realizado en Shiraz, Irán, buscó analizar cómo los factores psicosociales de riesgo están relacionados con el agotamiento laboral experimentada por enfermeras de un hospital de Irán. Se utilizó una metodología correlacional, no experimental, y la muestra fue conformada por 522 enfermeros de diferentes hospitales, quienes llenaron un cuestionario cuyas respuestas implementaron la base de datos. Los resultados revelaron que un 13.1% de las encuestadas experimentaban fatiga emocional relacionada con su trabajo, mientras que un 18.42% mostraba niveles elevados de fatiga muscular. Finalmente, se concluyó afirmando que las variables tienen una relación directa, aunque débil, pero significativa (R Pearson =0.158; p-valor= 0.000).

El enfoque epistemológico del presente estudio está relacionado con el enfoque positivista, se basa en la búsqueda de conocimiento objetivo y verificable a través de métodos científicos y observaciones empíricas, esto implica enfocarse en datos cuantificables y medibles, como resultados de pruebas médicas, tasas de recuperación o eficacia de tratamientos y se prioriza la objetividad y la neutralidad,

buscando leyes generales y patrones repetibles en la atención médica (Huamán et al., 2022).

Los antecedentes vistos anteriormente sustentan su relación a través de los siguientes modelos teóricos, los cuales relacionan las variables de estudio de las cuales se menciona al Modelo Demanda-Control de Karasek, según este el estrés laboral surge por las altas demandas del trabajo y el control que el empleado tiene sobre sus tareas, plazos ajustados, junto con bajo control sobre la tarea, ocasionan mayor estrés (Portoghese et al., 2020) sin embargo, un mayor control puede atenuar los efectos negativos del estrés, este modelo ayuda a comprender cómo la organización del trabajo impacta en la salud y comodidad de los empleados, resaltando la importancia de mantener un equilibrio entre las exigencias laborales y el grado de autonomía y control otorgado a los trabajadores (Sierra y Alcover, 2022).

Modelo de Desgaste o Burnout, se centra en la fatiga emocional, la despersonalización y la ausencia de satisfacción en el entorno de trabajo, especialmente en profesionales de la salud, el cual ocurre cuando se enfrentan cargas de trabajo altas y demandantes o situaciones emocionalmente intensas y presión por brindar atención de calidad, ocasionando agotamiento físico y mental, además, llega a ocasionar actitudes cínicas hacia los pacientes, como un reflejo de la ausencia de satisfacción personal y la satisfacción en el trabajo (Uribe, 2020; Valsania et al., 2022).

Teoría de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, esta teoría se enfoca en cómo los empleados en el hospital perciben el balance entre el esfuerzo que dedican a su trabajo y las recompensas que reciben a cambio, es decir, los servidores de la salud pueden sentir que están dando lo mejor de sí mismos, enfrentando demandas significativas como largas jornadas y situaciones emocionalmente intensas, pese a ello, no perciben recompensas adecuadas, como reconocimiento, salarios justos u oportunidades de crecimiento profesional, pueden experimentar un desequilibrio. (Tirado et al., 2022; Portí et al., 2021).

Además, con el objetivo de comprender cada variable; a continuación, se define cada una de ellas:

Variable 1, Factores psicosociales, como autor principal se tiene a Anaya et al. (2021), el cual menciona que esta variable está conformada por elementos que influyen en la salud mental y emocional en el cual se incluyen aspectos psicológicos y sociales que impactan en el bienestar, como el estrés, la calidad de las relaciones interpersonales, el apoyo social, la autoestima y la percepción de control sobre la vida, los cuales pueden influir en el bienestar tanto física como mental, contribuyendo a trastornos psicológicos y enfermedades

Para Apaza et al. (2020), los factores psicosociales tienen efectos en el ámbito familiar, profesional y social, en el primero afecta en la calidad de las relaciones, la comunicación y el apoyo emocional, generando conflictos familiares y desencadenando tensiones y trastornos en el hogar. En el segundo se genera por la carga laboral y la relación entre esta y la vida personal, los cuales son cruciales para el bienestar, ya que un entorno laboral tóxico puede tener efectos adversos en el bienestar de la salud tanto mental como productividad. En el tercero debido al aislamiento social, que se genera como una defensa ante la tensión ocasionando problemas psicológicos.

Según López et al. (2021), menciona que los factores de riesgo psicosociales son circunstancias adversas vinculadas al entorno de trabajo, con consecuencias en la vida de una persona, incluyendo la salud, rendimiento personal, social y laboral. Dentro del entorno laboral de los profesionales del sector salud; principalmente, estos elementos impactan en la salud psicológica.

Así mismo, Anaya et al. (2021) destaca 4 dimensiones de esta variable: a) Contexto de trabajo, se refiere al ambiente laboral desde una perspectiva psicológica y social, abarcando relaciones interpersonales, equilibrio trabajo-vida, apoyo social, estrés laboral y percepción de control, todos influenciando la salud mental de los empleados; b) Contenido de trabajo, se enfoca en la naturaleza de las tareas laborales y cómo afecta en la salud emocional y mental, considerando la variedad de tareas, carga de trabajo, autonomía y nivel de desafío; c) Factores individuales, son atributos personales y psicológicos, como personalidad, habilidades de afrontamiento, autoeficacia y percepción de control, que afectan cómo los individuos responden a las demandas laborales y al entorno de trabajo y d) desgaste psíquico, refleja el agotamiento físico experimentado por los

trabajadores debido a las exigencias laborales, incluyendo fatiga, lesiones relacionadas con el trabajo y exposición a condiciones adversas, con un impacto negativo en su bienestar.

Variable 2, Estrés laboral, según Ramírez y Calva (2023) el estrés laboral surge como reacción desfavorable y perjudicial a las demandas y presiones en el entorno de trabajo, este surge cuando las exigencias laborales exceden la capacidad de un individuo para hacerles frente, dando como resultado una carga de trabajo excesiva con plazos ajustados y ambientes tóxicos, sin embargo los síntomas en los trabajadores se manifiestan como ansiedad, fatiga, irritabilidad, problemas de sueño, además a largo plazo, pueden conducir a trastornos de salud mental y física.

Para la Organización Mundial de la Salud (2020) el estrés laboral se manifiesta cuando las personas se enfrentan a demandas y tensiones en su trabajo que superan sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para hacerles frente. Este tipo de estrés puede surgir en diversas situaciones laborales, pero suele agravarse cuando los trabajadores advierten que carecen de apoyo de sus compañeros y jefaturas, y tienen escaso control sobre las tareas que deben realizar.

García et al. (2020), agrega que el estrés laboral surge de diversas causas negativas en el entorno de trabajo moderno, como altas demandas, plazos ajustados, presión constante, falta de control, escaso apoyo, recursos limitados, acoso laboral, inseguridad en el empleo y falta de reconocimiento y donde la interacción de todos estos elementos conduce hacia la fatiga, el agotamiento y dificultades mentales, influyendo en el confort de los empleados y generando un ambiente laboral perjudicial.

Para Vidotti et al. (2019), el estrés laboral en el entorno hospitalario se produce debido a las exigencias específicas del trabajo, como la carga de trabajo, la toma de decisiones críticas, la exposición a situaciones difíciles y la presión por mantener altos estándares de cuidado, esto resulta en un efecto en el bienestar de los profesionales de la salud, tanto en su bienestar físico como en su salud mental.

Morales (2021), menciona que el estrés laboral se da sobre todo en las enfermeras, como consecuencia de la intensa presión psicológica y emocional que

experimentan en el entorno de trabajo, ocasionando que este se refleje a través de un efecto adverso en su bienestar psicológico y física afectando la calidad de vida.

Ramírez y Calva (2023), describe a tres dimensiones según el modelo de Maslach: a) Agotamiento emocional, los profesionales de la salud se sienten exhaustos física y emocionalmente debido a las intensas demandas y presión, b) Despersonalización, es aquí donde desarrollan actitudes cínicas y distantes hacia los pacientes, viéndolos como casos en lugar de individuos y c) Falta de Realización Personal, los servidores de la salud experimentan una pérdida de satisfacción en el trabajo debido a la percepción de no poder brindar atención de calidad ni alcanzar metas profesionales debido a las limitaciones del sistema de salud.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de la investigación fue básico, pues se enfoca en la resolución de problemas prácticos basándose en hallazgos y descubrimientos orientados a los objetivos del estudio, teniendo como objetivo principal contribuir al conocimiento científico fundamental y sentar las bases para investigaciones posteriores (Arias y Covinos, 2021).

El enfoque empleado fue cuantitativo puesto que se centra en analizar de manera objetiva la realidad a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos teniendo como objetivo identificar patrones y predecir comportamientos de fenómenos o problemas estudiados recopilando datos para verificar hipótesis previamente formuladas, utilizando experimentos, análisis de correlación, comparaciones y relaciones de causa y efecto, este se caracteriza por ser secuencial y deductivo, proporcionando una base sólida ; que ayude en la toma de decisiones (Polania et al., 2020; Haradhan, 2020).

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño empleado fue no experimental transversal, dado que recopila datos de una muestra en un momento específico sin manipular variables centrándose en observar y describir fenómenos tal y como se presentan en ese instante, este diseño es útil para identificar relaciones y diferencias en un grupo de sujetos, pero no permite establecer causas o efectos a lo largo del tiempo (Arispe et al., 2020; Aggarwal y Ranganathan, 2019).

Por otro lado, el nivel de la investigación fue de correlacional, debido a que los resultados obtenidos a través de los cuestionarios serán relacionados a través de un proceso estadístico (Bloomfield y Fisher, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores psicosociales

Definición conceptual: Se tomó como autor principal a Anaya et al. (2021) quien menciona que esta variable está conformada por elementos factores que afectan el bienestar emocional y mental de las persona y esta abarca factores psicológicos y sociales que afectan en el bienestar como el estrés, relaciones interpersonales, apoyo social, autoestima y sensación de control, teniendo un impacto significativo en nuestra salud tanto física como mental, pudiendo contribuir a trastornos psicológicos y enfermedades si no se gestionan adecuadamente y es fundamental cuidar este aspecto para una vida equilibrada y saludable.

Definición operacional: Esta variable es cualitativa categórica ordinal y es medible a través de sus tres dimensiones con un cuestionario el cual medible con una escala ordinal tipo Likert.

Indicadores: Para la variable Factores Psicosociales se considerarán tres dimensiones según Anaya et al. (2021) las cuales son: Contexto de trabajo, contenido de trabajo, factores individuales y desgaste psíquico.

Escala de medición: Se utilizará una escala ordinal tipo Likert.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: Ramírez y Calva (2023) se refiere a ella, como una reacción desfavorable y perjudicial que surge cuando las exigencias y tensiones laborales sobrepasan la habilidad de una persona para afrontarlas produciendo así una carga de trabajo abrumadora, plazos ajustados y ambientes tóxicos, manifestando síntomas que incluye ansiedad, fatiga, irritabilidad y problemas de sueño, este puede desencadenar trastornos de salud mental y física y es esencial abordarlo para proteger el bienestar de los empleados.

Definición operacional: Esta variable evalúa el estrés laboral al personal de salud del hospital en base a su subjetividad construida por la percepción y el conocimiento, cuenta con 3 dimensiones las cuales son medidas mediante un formulario utilizando una escala de evaluación tipo Likert que le da cinco valores a cada categoría de la variable.

Dimensiones: Para la variable estrés laboral se considerarán tres dimensiones, estas dimensiones son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal.

Escala de medición: Ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestro

3.3.1. Población:

La población se puede definir como una porción que refleja la población en general, compartiendo sus características principales (Condori, 2020). Se observó una población de 60 trabajadores del hospital.

Criterios de inclusión: Dentro de este contexto, se incluyó a todos los trabajadores del personal de salud del hospital. Además, la participación en la encuesta será completamente voluntaria y requerirá que cada empleado disponga de un correo electrónico para acceder a ella.

Criterios de exclusión: Estos criterios incluyeron la opción del trabajador de rechazar su participación en la investigación, y los casos serán tratados de manera confidencial. Además, se excluyeron a aquellos trabajadores que realicen labores no relacionadas con la atención a los pacientes.

3.3.2. Muestra:

Dado que la población es reducida y accesible, se considerará incluir a todos los miembros de la población. Según (Arias et al., 2022), es una muestra representativa más pequeña de un grupo poblacional más extenso, elegida con el fin de realizar investigaciones o estudios, se elige cuidadosamente para proporcionar información relevante y significativa sobre la población en su conjunto.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico intencional. Según el estudio de Hernández y Carpio (2019), el muestreo no probabilístico se enfoca en obtener muestras cualitativamente representativas, cuidadosamente seleccionando grupos que parecen ser típicos en relación con las características de interés, también deliberadamente se eligen individuos de la población con fácil acceso o a través de

convocatorias abiertas, donde las personas voluntariamente participan en el estudio hasta completar la muestra requerida.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de salud de un hospital de Lima.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Se utilizó una encuesta que una técnica de obtención de información que involucra interrogar a un grupo representativo de individuos con el propósito de recabar datos acerca de sus puntos de vista, actitudes, conductas o atributos. Se utiliza en estudios de investigación social, de mercado o de opinión pública para obtener datos cuantitativos que representen a una población más grande (Story y Tait, 2019; Goodfellow, 2023).

Además, se empleó un cuestionario como instrumento ya que es una herramienta estructurada de recolección de datos que conformada por preguntas predefinidas y respuestas específicas. Se utiliza para obtener información de una muestra de personas en estudios de investigación, encuestas y evaluaciones. Los cuestionarios son eficaces para recopilar datos cuantitativos y permiten comparar respuestas de manera sistemática. (Hernández y Duana, 2020; Ranganathan y Carlo Caduff, 2023).

Para la variable factores psicosociales, se empleó una adaptación propia del cuestionario de la Superintendencia de Seguridad Social (2020), el cual consta con cinco dimensiones y 23 preguntas, medible a través de una escala ordenada.

Para la variable estrés laboral se consideró un instrumento creado por el autor de la investigación, el cual considera tres dimensiones y consta de un total de 22 preguntas, medible con una escala ordenada.

Los instrumentos utilizados fueron sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por tres especialistas. Según Fernández et al. (2020), este proceso involucra la revisión crítica del instrumento por parte de individuos altamente capacitados y con experiencia en el campo correspondiente. Estos expertos examinan detenidamente cada elemento del instrumento, considerando su relevancia, claridad, precisión y pertinencia en el contexto de herramientas como cuestionarios o escalas y esto garantiza su idoneidad y eficacia en la recopilación

de datos, lo que a su vez contribuye a la calidad y confiabilidad de la investigación. La evaluación por juicio de expertos de los instrumentos del estudio fue expuesta en el Anexo 4 del presente documento.

Para evaluar la fiabilidad se procedió a calcular el coeficiente Alfa de Cronbach. Toro et al., (2022) indica que este coeficiente es empleado para evaluar la consistencia interna de un instrumento y se deriva de la variabilidad de los ítems individuales y la variabilidad de la suma de los ítems para cada participante, especialmente cuando los ítems de una escala están interrelacionados. Amirrudin et al. (2020) indican que esta variabilidad se relaciona con la discrepancia entre los resultados reales obtenidos y los resultados que se anticipaban, y proporciona detalles acerca de la fiabilidad de la evaluación a través de su consistencia interna. Además, cuando un ítem se excluye y el coeficiente Alfa aumenta, esto sugiere que ese ítem no está correlacionado con los demás ítems de la escala.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo una evaluación piloto en la que participaron 20 trabajadores del hospital y con las respuestas se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de medir la confiabilidad del instrumento donde los resultados mostraron un coeficiente de 0.832 para la variable de factores psicosociales y 0.838 para la variable estrés laboral, valores que indican que el instrumento es altamente fiable para medir ambas variables.

3.5. Procedimientos

Se siguió un procedimiento formal que incluyó el envío de una carta oficial a la dirección del hospital en estudio. En esta carta se detallaron los objetivos de la investigación y se solicitó la autorización con el fin de realizar la investigación en las instalaciones del hospital. Después de obtener la autorización, se organizó una reunión con el personal de salud participante. Durante esta reunión, se explicaron los objetivos y se obtuvo su consentimiento informado, asegurando que participaran de manera voluntaria y con una comprensión completa del estudio. Luego, se distribuyeron cuestionarios impresos a todos los participantes, con un tiempo estimado de 20 minutos para su llenado. Finalmente, se recopilaron y almacenaron los cuestionarios con el propósito de examinarlo.

3.6. Método y análisis de datos

Análisis descriptivo: Se llevó a cabo en el software Excel en su edición de 2021 para organizar, resumir y visualizar datos. Se comienza organizando los datos y luego se calculan estadísticas resumen como promedio, mediana y desviación estándar. Se crean gráficos y tablas para representar los datos y se realizan pruebas estadísticas si es necesario. Finalmente, se interpreta y presenta la información de manera clara.

Análisis inferencial: Se empleó el software estadístico SPSS. Este programa se utilizará para llevar a cabo la prueba de normalidad, en concreto, la prueba de Kolmogórov-Smirnov. El objetivo de esta prueba es determinar si los datos de la muestra, que incluye más de 50 unidades, siguen una distribución normal. Esto ayudará a decidir si se deben utilizar pruebas de correlación paramétricas o no paramétricas en análisis posteriores.

3.7. Aspectos éticos

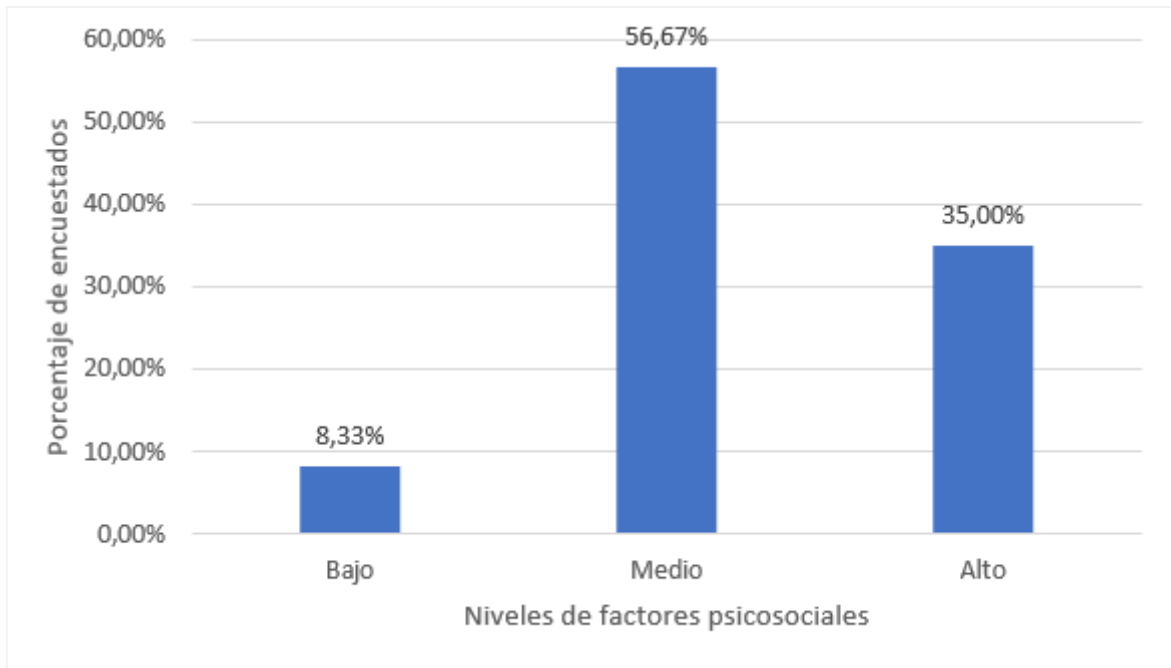
Se consideraron los fundamentos éticos establecidos en los principios de Belmont, ya que son un conjunto de directrices fundamentales que rigen la ética en la investigación médica y científica con seres humanos. Estos principios, desarrollados en 1979, establecen tres pilares clave y son fundamentales para garantizar la ética e integridad en el estudio. El primero es el respeto por las personas, lo que implica obtener el permiso de los participantes de manera informada y voluntaria, resguardar su confidencialidad y tratarlos con dignidad. El segundo principio es el de la beneficencia, que requiere maximizar las ventajas y reducir al mínimo los posibles riesgos para los involucrados. El tercer principio es la justicia, el cual hace referencia a la igualdad en la elección de los participantes y la distribución equitativa de ventajas y responsabilidades en el estudio (Sánchez et al., 2022; Nagai et al., 2022).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

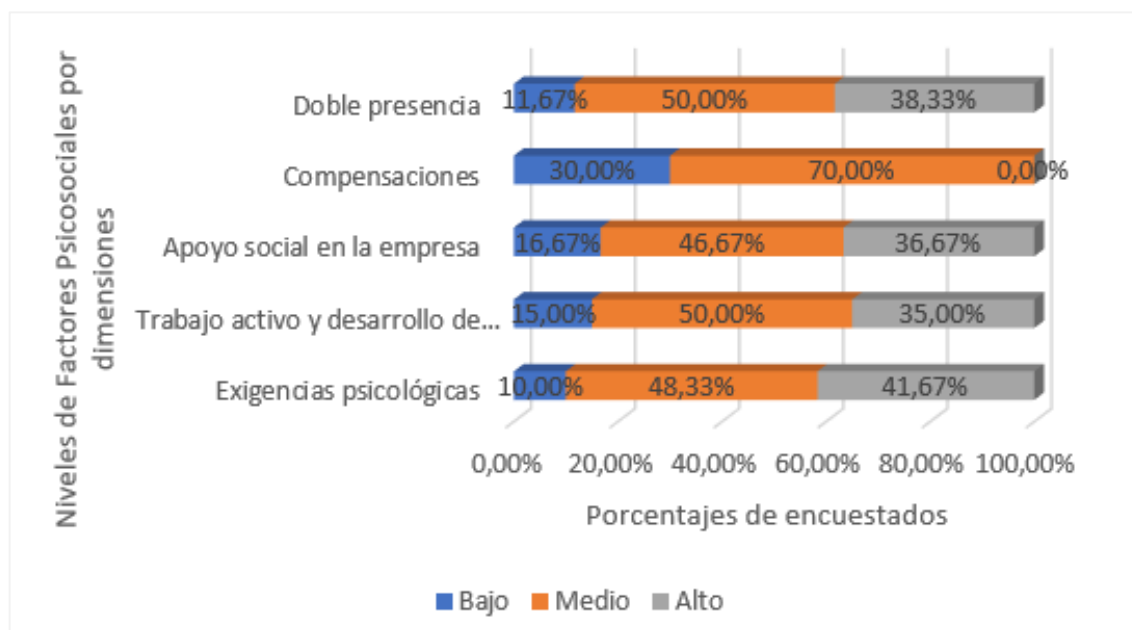
Resultados descriptivos de la variable factores psicosociales



De acuerdo con los datos en la Figura 1, en relación a la variable Factores psicosociales, los servidores de salud encuestados tienen diferentes criterios de evaluación, el 8.33% de las ellos calificaron el nivel de variable factores psicosociales como bajo, el 56.67% lo percibió como medio, y el 35.00% lo consideró alto, estos resultados indican que gran parte de los trabajadores sienten que dentro del hospital se debe de enfatizar el bienestar emocional y mental. Estos resultados reflejan la importancia del bienestar emocional y mental en el entorno hospitalario, en la cual es necesario construir estrategias que promuevan y mejoren la salud psicosocial de los trabajadores, ya que esto subraya la relevancia de enfocarse en el bienestar integral dentro del ámbito laboral para fortalecer la salud mental y emocional del personal.

Figura 2

Resultados de las dimensiones de la variable factores psicosociales

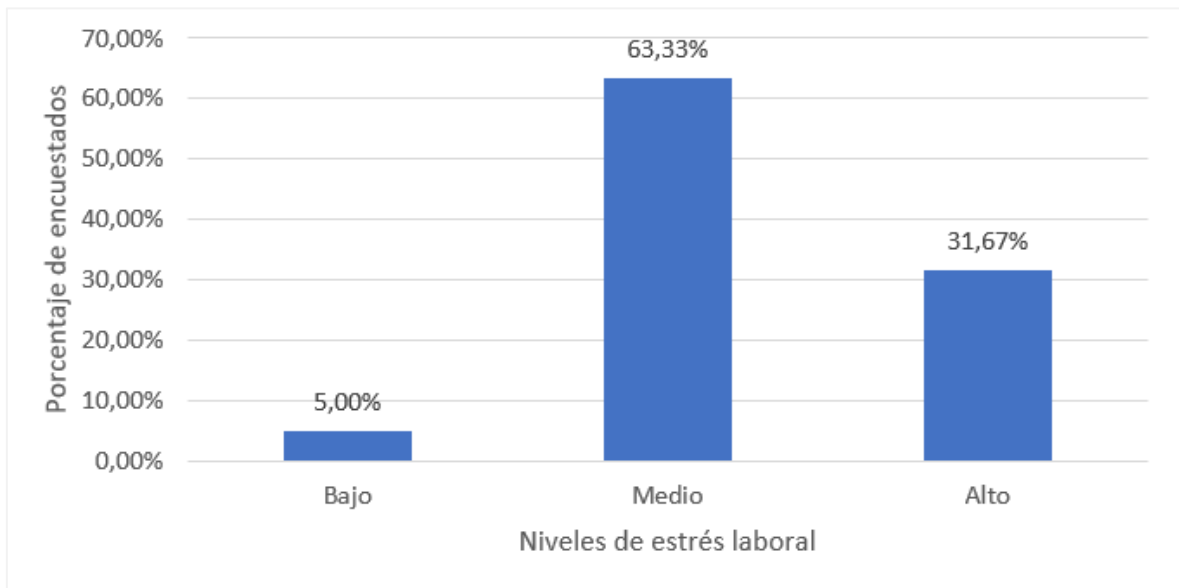


La Figura 2 muestra, en relación a las dimensiones de la variable Factores psicosociales, que la dimensión doble presencia muestra un nivel 11.67% bajo, 50% medio y 38.33% alto. Además, la dimensión compensación muestra un nivel 30% bajo y 70% medio. Asimismo, la dimensión apoyo social de la empresa muestra un nivel 16.67% bajo, 46.67% medio y 36.67% alto. Por otro lado, la dimensión trabajo activo y desarrollo muestra un nivel 15% bajo, 50% medio y 35% alto. Finalmente, la dimensión exigencias psicológicas muestra un nivel 10% bajo, 48.33% medio y 41.67% alto.

En estos resultados predominan los niveles medios y altos, lo que indica que los factores psicosociales de riesgo vienen siendo regulados dentro de la gestión del hospital; sin embargo, es necesario realizar las evaluaciones correspondiente en cada una de las dimensiones para poder determinar qué factores de riesgo pueden estar afectando esencialmente a los profesionales del hospital, especialmente en la dimensión compensación por ser la que muestra un porcentaje más alto en niveles bajos en relación con las otras dimensiones.

Figura 3

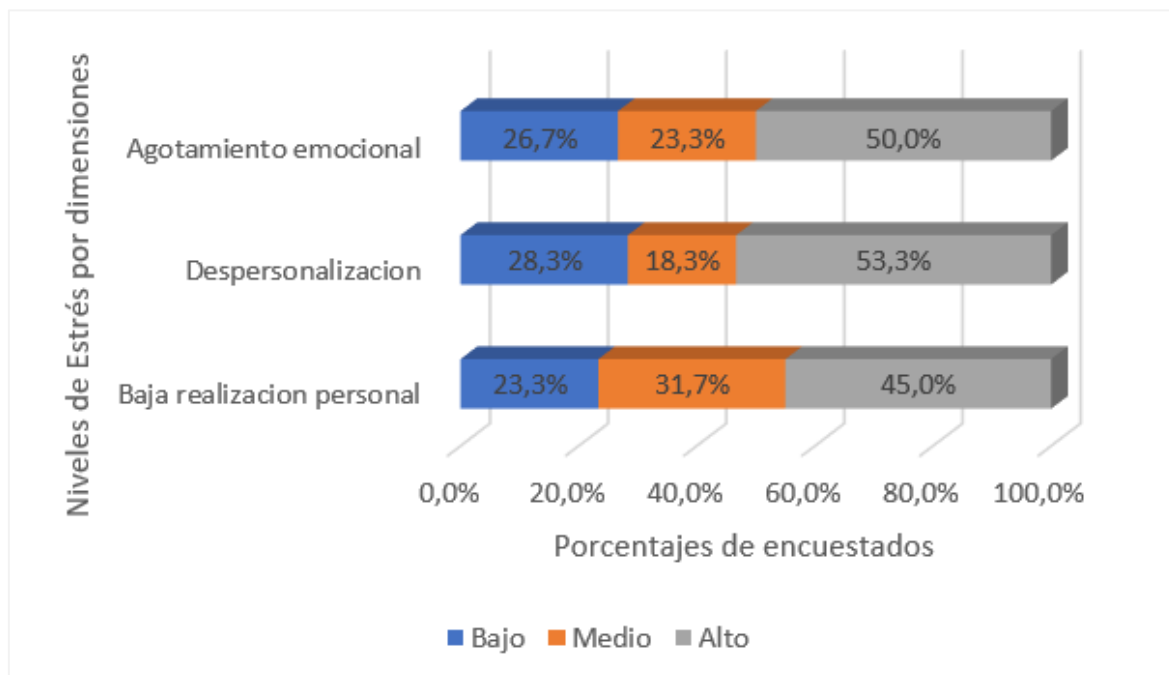
Resultados descriptivos de la variable estrés laboral



De acuerdo con los datos de la Figura 3, con relación al Estrés laboral, se observa que un 5.00% de encuestados lo percibieron como bajo, el 63.33% lo evaluó como medio, y el 31.67% lo consideró alto, estos resultados señalan que una proporción significativa de los trabajadores aún experimenta niveles preocupantes de estrés laboral en sus funciones. Estos resultados sugieren que una proporción notable de trabajadores aún enfrenta niveles significativos de estrés en sus labores, por lo cual se muestra una necesidad urgente de implementar estrategias y programas de apoyo para abordar y mitigar el estrés laboral, salvaguardando así el bienestar de los miembros del equipo de salud.

Figura 4

Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral



La Figura 4 muestra, que la dimensión agotamiento emocional muestra un nivel 26.7% bajo, 23.3% medio y 50% alto. Además, la dimensión despersonalización muestra un nivel 28.3% bajo, 18.3% medio y 53.3% alto. Finalmente, la dimensión baja realización personal muestra un nivel 23.3% bajo, 31.7% medio y 45% alto.

Los datos evidencian que una porción importante de los trabajadores muestra niveles elevados de estrés en todas sus dimensiones, especialmente en agotamiento emocional y despersonalización, lo que indica que es urgente poder identificar los factores que generan estrés en sus diferentes dimensiones para poder tomar acciones que regulen de alguna forma en mejorar esta situación.

Resultados inferenciales

Análisis de normalidad

Tabla 1:

Prueba de normalidad para la distribución de resultados

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	,065	58	,200*
Estrés laboral	,057	58	,200*
Exigencias psicológicas	,113	58	,061
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	,158	58	,001
Apoyo social en la empresa	,142	58	,005
Compensaciones	,166	58	,000
Doble presencia	,163	58	,001

La tabla 1 muestra la prueba de normalidad aplicada en esta investigación mediante el test de Kolmogórov-Smirnov, debido al tamaño de la muestra superior a 50 unidades. Los hallazgos revelan que tanto para las variables como para la dimensión exigencias psicosociales, los valores de p superan 0.050, indicando que las muestras se ajustan a una distribución normal, en el caso de las dimensiones restantes no llegan a cumplir con los criterios de normalidad. ya que el valor p no supera el 0.050.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Ho: No Existe relación significativa entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 2

Contrastación de hipótesis general

	Factores psicosociales y Estrés laboral
R de Pearson	0.691
P-valor	0.001

En la tabla 2 se observa la correlación de Pearson de los *factores psicosociales y estrés laboral* la cual fue de 0,691, $p= 0,000$ ($p_valor < 0,05$), con lo que se concluye que hay una conexión positiva, alta y significativa.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Ho: Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 3

Contrastación de hipótesis específica 1

	Exigencias psicológicas y Estrés laboral
R de Pearson	0.392
P-valor	0.003

En la tabla 3 se obtuvo la correlación de Pearson de las exigencias psicológicas y estrés laboral la cual arrojó un valor de 0,392 con un p -valor de 0,003 (p -valor $< 0,05$), esto sugiere que existe una asociación positiva, considerable y estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Ho: No Existe relación significativa entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 4

Contrastación de hipótesis específica 2

	Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Estrés laboral
R de Pearson	0.540
P-valor	0.000

En la tabla 4 se observa la correlación de Pearson del trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral la cual fue de 0,540, $p= 0,003$ ($p_valor < 0,05$), lo cual indica una relación positiva, alta y significativa.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Ho: No Existe relación significativa entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis específica 3

	Apoyo social en la empresa y Estrés laboral
R de Pearson	0.482
P-valor	0.000

En la tabla 5 se observa la correlación de Pearson del apoyo social en la empresa y estrés laboral la cual fue de 0,482, $p= 0,000$ ($p_valor < 0,05$), lo cual indica que Existe relación positiva, alta y significativa.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Ho: No Existe relación significativa entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis específica 4

Compensaciones y Estrés laboral	
R de Pearson	0.587
P-valor	0.000

En la tabla 6 se observa la correlación de Pearson de las compensaciones y el estrés laboral la cual fue de 0,587, $p= 0,000$ ($p_valor < 0,05$), lo cual indica que Existe relación positiva, alta y significativa.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Hi: No Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específica 5

Doble presencia y Estrés laboral	
R de Pearson	0.478
P-valor	0.000

En la tabla 7 se observa la correlación de Pearson de la doble presencia y estrés laboral la cual fue de 0,478, $p= 0,000$ ($p_valor < 0,05$), lo cual indica que Existe relación positiva, alta y significativa.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se contrastan los resultados adquiridos en el estudio actual con los hallazgos de investigaciones previas relacionadas con los factores psicosociales y el estrés laboral, esto es crucial para comprender la consistencia, discrepancias o similitudes en los patrones identificados, así como para contextualizar y enriquecer la comprensión de los fenómenos estudiados, esto permitirá no solo fortalecer la validez de los resultados actuales, sino también enriquecer el conocimiento existente y proporcionar perspectivas para futuras investigaciones y posibles intervenciones en entornos laborales de la salud.

En objetivo general se enfocaba en relacionar los factores psicosociales con el estrés laboral en él, se halló que la relación formada es considerada como moderada y significativa, lo cual indicaría, que entre más factores psicosociales estén expuestos los trabajadores, la carga de estrés debería ir aumentando, al enfocarse en la realidad del hospital se observa que se experimenta un nivel elevado de estrés, según los comentarios oídos de parte del mismo, se deben principalmente a los altos niveles de estrés y los breves momentos de descanso que no permite recuperar energía para seguir con las labores.

Este estudio puede compararse con el realizado por Hervías y Malca (2023) el cual ofrece una mirada crítica a la salud mental del personal médico, ya que busca un vínculo de los factores psicosociales con el estrés laboral, hallando que estos se relacionan de manera alta y significativa, subrayando la urgencia de implementar medidas de soporte emocional y psicológico para el personal médico, como iniciativas para el manejo del estrés o cambios en el entorno laboral, las cuales podrían ser fundamentales para acrecentar la calidad de vida de estos profesionales y, en última instancia, su capacidad para brindar atención médica efectiva y compasiva a sus pacientes.

Así mismo puede ser comparado con el estudio de Herrera (2021) el cual exploró la relación formada de los factores psicosociales junto al estrés laboral donde encontró que estos se relacionan de manera moderada y significativa, lo cual indica que a medida que aumentan los factores psicosociales, también lo hace el estrés laboral experimentado por los trabajadores, a estos hallazgos resaltan la relevancia de considerar determinar cuáles son los factores psicosociales de riesgo

en el entorno laboral y plantear formas de disminuir el estrés laboral entre los profesionales.

Esto difiere totalmente con lo que ocurre en el estudio de Cárdenas y Reynaga (2022) en la cual se exploró la conexión entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, sin embargo se halló que la relación es casi inexistente y poco significativa, esto puede deberse a la presencia de otros elementos como la cultura organizacional, el apoyo social, la carga de trabajo o incluso variables individuales que desencadenen el estrés laboral, generando una discrepancia con las teorías que afirman la relación, por lo cual existiría una necesidad de una investigación más amplias y detallada que permita comprender mejor la compleja interacción de elementos que afectan la salud mental de los profesionales en entornos hospitalarios.

Así mismo esta información puede ser comparada con el modelo de desgaste o burnout de Maslach ya que en este se describe una condición de cansancio físico, emocional y mental derivado de una exposición prolongada al estrés laboral crónico, lo cual se debe a diferentes elementos que pueden influir en la aparición del burnout, como la sobrecarga de trabajo, la presión asistencial, la escasez de personal y las dificultades para conciliar la vida laboral (Uribe, 2020; Valsania et al., 2022).

Así mismo, se realizó una comparación de los objetivos específicos del estudio los cuales relacionan las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral:

Respecto al objetivo uno, el cual relacionaba la dimensión exigencias psicológicas y el desarrollo de habilidades con el estrés laboral se encontró que la relación formada es baja, sin embargo, sigue siendo significativa, esto indica que a mayor exigencia psicológica el estrés debería aumentar, sin embargo, no ocurre en un alto grado, esto se debe a que el estrés no es generado por las situaciones estresantes en las que los pacientes llegan al hospital, esto se relaciona con lo atenuante que es el trabajo en base a la gran cantidad de horas que se encuentran en este o la poca ayuda por parte del estado para revertir esta situación.

Este resultado puede compararse con el estudio de Sorce y De Lucca (2020) el cual exploró los factores psicosociales en el entorno laboral vinculado al síndrome de burnout y en el cual se encontró que la relación es moderada y significativa, lo cual indicaría que al igual que las demandas psicológicas se incrementan en el entorno laboral, se incrementa la probabilidad de experimentar síntomas de burnout, sin embargo, estos resultados subrayan la importancia de abordar las exigencias psicológicas en el lugar de trabajo, destacan la necesidad de desarrollar habilidades de afrontamiento y resiliencia.

Esto puede ser sustentado mediante el modelo de desgaste o burnout. Las exigencias psicológicas, que incluyen la carga mental, la presión temporal y la complejidad del trabajo, las cuales afectan directamente el grado de estrés experimentado por la persona, sin embargo, si estas llegan a exceder la capacidad del trabajador, pueden desencadenar estrés crónico, lo cual a su vez obstaculiza el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar eficazmente esas exigencias, creando un ciclo negativo (Uribe, 2020; Valsania et al., 2022).

Respecto al objetivo dos, el cual relacionaba el trabajo activo y el desarrollo de habilidades para afrontar el estrés en el trabajo se encontró que, la relación de ambas está a nivel medio, lo cual indicaría que la gran cantidad de trabajo está aumentando los niveles de tensión en los empleados de manera considerable, al enfocarlo en la realidad del hospital, esto puede deberse a la falta de personal para completar los turnos, o la cantidad de horas en la que el personal se mantiene constantemente activo.

Este estudio puede ser comparado con la investigación de Delgado (2021) el cual exploró la relación entre los factores psicosociales, el rendimiento laboral y la satisfacción profesional hallando una relación alta y significativa, este hallazgo podría implicar que estar expuestos a factores psicosociales negativos podría afectar directamente el rendimiento en el trabajo, estos resultados subrayan la importancia de abordar los factores psicosociales en el lugar de trabajo, además promover entornos laborales saludables fomentando la salud emocional y mental de los profesionales del sector salud. Subrayando la relevancia de desarrollar habilidades que permitan afrontar y gestionar los desafíos psicosociales.

De igual forma puede asemejarse al estudio de Rostamabadi et al. (2019) en el cual se exploró la relación entre los factores psicosociales de riesgo y el agotamiento laboral y del cual se halló que la relación es muy baja pero significativa lo cual sugiere la evidencia de una conexión entre los factores psicosociales y el agotamiento laboral, sin embargo, no son el único factor que genera estrés, lo cual resalta la importancia de equipar a los profesionales de la enfermería con métodos para hacer frente a las situaciones y habilidades de manejo del estrés, también pone de manifiesto la necesidad de abordar en el entorno laboral los factores psicosociales para prevenir y manejar el agotamiento.

Esto puede ser comparado con la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, en la cual se postula que el estrés en el trabajo surge cuando los individuos perciben un desequilibrio entre el esfuerzo que invierten y las recompensas que reciben a cambio, ya que cuando los empleados se enfrentan a altas demandas de trabajo activo, como la necesidad de tomar decisiones complejas o responsabilidades significativas, puede aumentar la percepción de esfuerzo requerido en el trabajo (Tirado et al., 2022; Portí et al., 2021).

En relación al objetivo tres, el cual relacionaba la dimensión apoyo social en la empresa con el estrés laboral se encontró que, la relación encontrada entre estos está a nivel moderado, lo cual indicaría que a mayor desinterés por parte de los niveles que realizan la gestión humana, se genera mayor estrés en los trabajadores, lo cual indica que la falta apoyo por parte del personal directivo del hospital, está siendo un gran problema ocasionando que los niveles de estrés vayan aumentando.

Esto difiere con el estudio de Chávez (2020), el cual se enfocó en hallar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en la cual se halló que la relación es muy baja y poco significativa lo que implica que, según este estudio, no hay una asociación significativa entre estos dos aspectos, esto sugiere que, aunque se perciban ciertos factores psicosociales, estos no son los que influyen en el estrés, sugiriendo que existen otros elementos que si lo hacen, sin embargo, es importante considerar en futuras investigaciones la presencia y la influencia de otros factores que podrían contribuir a esta dinámica compleja de los aspectos psicosociales y el estrés laboral en el entorno médico.

Respecto al objetivo cuatro, el cual relacionaba las compensaciones con el estrés laboral se encontró que, esto indicaría que las compensaciones económicas y emocionales, no son las suficientes para la gran labor que realizan, siendo este un factor de estrés, esto podría estar relacionado a la poca compensación que los hospitales del estado brindan a los profesionales de la salud, al relacionarlo con la labor tan sacrificada que realizan, además de la falta de incentivos y compensaciones que no reciben.

En el caso de la investigación de Rumay (2020) la cual se enfocó en la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral y en la cual se encontraron que las relaciones formadas son significativas menor al 0.050., lo cual podría señalar la importancia de abordar los aspectos identificados como desafiantes en el entorno laboral de las enfermeras, además de enfocarse en mejorar la participación, la responsabilidad y la gestión del tiempo puede ser fundamental para reducir el estrés laboral, ocasionando estrategias como la ejecución de iniciativas de respaldo psicológico, capacitación en habilidades de gestión del tiempo y redistribución de tareas pueden ser consideradas para mejorar las condiciones laborales y las compensaciones con el estrés, fomentando de esta manera un entorno más saludable y armonioso para el personal de enfermería.

Esto se puede vincular con la teoría de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist ya que al analizar cómo las recompensas percibidas afectan el estrés en el trabajo y el desajuste ellas pueden aumentar el estrés laboral, por lo cual, si los empleados sienten que sus esfuerzos no se ven reflejados en las recompensas, como un salario adecuado o reconocimiento, puede impactar negativamente su bienestar, generando tensiones y estrés en el entorno laboral.

Respecto al objetivo cinco, el cual relacionaba la doble presencia con el estrés laboral se encontró que, estas se relacionan aún nivel moderado, lo que indicaría que las tareas domésticas y las responsabilidades del hospital estarían generando altos niveles de estrés en el personal, lo cual se puede relacionar con los periodos prolongados de tiempo que el personal pasa en el hospital, ocasionando que no se tenga un equilibrio adecuado entre la vida personal y el trabajo, generando que los niveles de estrés aumenten en los trabajadores.

Estos resultados pueden relacionarse con el estudio de Barrientos (2022), la cual se centró en comprender la relación entre los factores psicosociales negativos y la presencia del síndrome de burnout de la cual se halló que las variables se relacionan de forma moderada, lo cual plantea la importancia de abordar los aspectos psicosociales en los profesionales de la salud, además estos hallazgos respaldan a urgencia de establecer estrategias de intervención con el propósito de mitigar los factores psicosociales negativos y prevenir el desarrollo del síndrome de burnout, esto se debe a que uno de los principales elementos que genera este síndrome es el estar alejado de la familia, similar a lo que ocurre con la doble presencia.

Estos resultados pueden compararse con la teoría de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, ya que al implicar una carga adicional de esfuerzo sin una correspondiente recompensa, se genera un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad para satisfacerlas, aumentando el estrés, por ello la doble presencia implica un esfuerzo adicional en el ámbito doméstico sin una compensación adicional en el trabajo, contribuyendo a tensiones, agotamiento y estrés laboral, reflejando la discrepancia entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas según esta teoría.

Esta investigación ha revelado una correlación directa entre ambas variables, sugiriendo que la interacción entre condiciones laborales, apoyo social y demandas psicológicas impacta significativamente en el estrés experimentado por el personal médico, estos hallazgos enfatizan una urgencia de implementar estrategias de intervención que aborden adecuadamente estas variables, priorizando el estado emocional saludable de los profesionales del sector salud en Lima.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la hipótesis general, se determinó una correlación de Pearson de los factores psicosociales y estrés laboral la cual fue de 0,691, p-valor de 0,000, con lo que se concluye que hay una conexión positiva, alta y significativa.
2. Además, con respecto a la hipótesis específica 1, se determinó una correlación de Pearson de las exigencias psicológicas y estrés laboral la cual arrojó un valor de 0,392 con un p-valor de 0,003, esto sugiere que existe una asociación positiva, considerable y estadísticamente significativa.
3. Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, se determinó una correlación de Pearson del trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral la cual fue de 0,540, p-valor de 0,003, lo cual indica una relación positiva, alta y significativa
4. Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 3, se determinó una correlación de Pearson del apoyo social en la empresa y estrés laboral la cual fue de 0,482, p-valor de 0,000, lo que indica que la relación es positiva, alta y significativa.
5. Además, en la hipótesis específica 4, se determinó una correlación de Pearson de las compensaciones y el estrés laboral la cual fue de 0,587, p-valor de 0,00, resultados que indican que la relación es positiva, alta y significativa.
6. Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 5, se determinó una correlación de Pearson de la doble presencia y estrés laboral la cual fue de 0,478, p-valor de 0,000, lo cual indica que existe relación positiva, alta y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos establecer canales efectivos para que el personal de salud pueda expresar sus preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias, promoviendo un entorno donde se sientan escuchados y valorados.
2. Se recomienda al área de recursos humanos implementar evaluaciones regulares de los factores psicosociales en el marco laboral para identificar áreas de mejora, esto permite ajustar estrategias según las necesidades cambiantes del personal y del entorno de trabajo.
3. Se recomienda al área de recursos humanos evaluar y distribuir equitativamente las responsabilidades laborales, evitando sobrecargar a los trabajadores o equipos específicos, ayudando así a prevenir la fatiga y el agotamiento.
4. Se recomienda al personal de salud crear un ambiente colaborativo donde los miembros del equipo se apoyen mutuamente, el trabajo en equipo no solo mejora la eficiencia, sino que también contribuye a un clima laboral positivo.
5. Se recomienda al área de recursos humanos ofrecer opciones flexibles, como horarios de trabajo flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa cuando sea viable, para ayudar al personal a conciliar sus responsabilidades laborales y personales.
6. Se recomienda al área de recursos humanos Incentivar prácticas de autocuidado, como pausas regulares, actividades físicas y programas de salud mental, ya que un personal saludable tanto física y mentalmente es más resistente al estrés.

REFERENCIAS

- Aggarwal, R. y Ranganathan, P. (2019) Study designs: Part 2 – Descriptive studies. *Perspectives in Clinical Research*, 10(1), 34-36. Doi: 10.4103/picr.PICR_154_18
- Amirrudin, M.; Nasution, K. y Supahar, S. (2020). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223-230. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v17i2.11655>
- Anaya, A.; Luna, E.; Saldaña, C. y Carrión, M. (2021) Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico, *Actualidades en Psicología*, 35(130), 115-130. <https://doi.org/10.15517/ap.v35i130.40255>
- Apaza, C., Seminario, R., Santa Cruz, J. (2020) Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú, *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402-413. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/html/>
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021) *Diseño y Metodología de la Investigación*. Primera edición. Editorial Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J.; Holgado, J.; Tafur, T. y Vásquez, M. (2022) *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Primera Edición. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Arispe, C. M.; Yangali, J. S.; Guerrero, M. A.; Rivera, O; Acuña, L. A. y Arellano, C. (2020) *La Investigación Científica Una aproximación para los estudios de posgrado*. Primera edición. Editorial Departamento de Investigación y Posgrados Universidad Internacional de Ecuador.
- Barrientos, M. (2022) *Relación entre factores psicosociales negativos y el Síndrome de Burnout en personal sanitario de un hospital de Lima, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83161/Barrientos_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bloomfield, J. y Fisher, M.J. (2019). Quantitative research design Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses' Association, 22(1), 27-30. DOI: 10.33235/jarna.22.2.27-30
- Cárdenas, J. T. y Reynada, B. J. (2022) "Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de" Andahuaylas, 2021 [Tesis de Grado. Universidad Tecnológica de los Andes] <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/351/2/Riesgos%20psicosociales%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20personal%20asistencial%20del%20hospital%20sub%20regional%20de%20Andahuaylas.pdf>
- Chávez, J. (2020) Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2019. [Tesis de doctorado. Universidad Nacional Federico Villarreal] <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
- Delgado, T. (2021) *Factores Psicosociales que Influyen en el Desempeño y Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Salud. Pedernales. Ecuador. 2021.* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71944/Delgado_LTJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Comercio (2018) Estrés puede generar problemas de salud mental a 3 de cada 10 empleados. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/salud-estres-generar-problemas-salud-mental-3-10-empleados-noticia-545743-noticia/>
- El Comercio (2021), El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costo-del-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/>
- European Agency for Safety and Health at Work (2021) Consolidated Annual Activity Report 2021: Executive Summary, EU-OSH.

- https://osha.europa.eu/sites/default/files/EU-OSHA_2021_AAR_FINAL_ExecSummary.pdf
- Fernandez, E.; Martín, A.; Luque, T.; Sánchez, M. A.; Navarro, S.; Enrique, C. (2020) Content Validation through Expert Judgement of an Instrument on the Nutritional Knowledge, Beliefs, and Habits of Pregnant Women. *Nutrients*, 12(4), 1136. Doi: 10.3390/nu12041136
- García, P.; Jiménez, A.; García, L.; Gracia, G.; Cano, L. y Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista De Salud Pública*, 65–73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Goodfellow, L. T. (2023) An Overview of Survey Research. *Respir Care*, 68(9), 1309-1313. DOI: 10.4187/respcare.11041
- Haradhan, M. (2020) Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 52-79. https://mpa.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hernández, C. E. y Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, S. (2021) Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención pre hospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61310/Herrera_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hervías, Y. X. y Malca, S. E. (2023) Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113996/Hervias_MYX-Malca_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Huamán, J. A.; Treviños, L. L. y Medina, W. A. (2022) Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12 (23), 27-47. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- International Labour Organization (2019) EU-ILO Project Enhancing the labour administration capacity to improve working conditions and tackle undeclared work Ukraine. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689355.pdf
- López, A.; Cuenca, A.; Bajaña, J.; Merino, K.; López, M. y Bravo, D. (2021) Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario, *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Morales, R. (2021) *Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura] <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
- Nagai, H.; Nakazawa, E. y Akabayashi, A. (2022) The creation of the Belmont Report and its effect on ethical principles: a historical study, *Monash Bioethics Review*, 40(2), 157-170. DOI: 10.1007/s40592-022-00165-5
- Organización Mundial de la Salud (2020) Occupational health: Stress at the workplace. WHO. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Polania, C. L.; Cardona, F. A.; Castañeda, G. I.; Vargas, I. A.; Calvache, O. A. y Abanto, W. I. (2020) *Metodología de Investigación Cuantitativa y Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*. Primera edición. UNICAMACHO.
- Portí, E.; Parrado, E.; Cladellas, R. Chamarro, A. (2021) Health outcomes of occupational stress in passionate musicians. *Anxiety and Stress A multidisciplinary journal*, 27(1), 47-56. DOI: 10.5093/anyes2021a7
- Portoghese, I.; Galletta, M.; Leiter, M. P.; Finco, G.; Alojja, E. y Campagna, M. (2020) Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation.

- International Journal Environmental Research Public Health, 17(24), 9430.
DOI: 10.3390/ijerph17249430
- Ramírez, M. y Calva, E. (2023). Estrés laboral crónico y la resiliencia en profesionales sanitarios. *Psicología Unemi*, 7(13), 44-51.
<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol7iss13.2023pp44-51p>
- Ranganathan P. y Caduff, C. (2023) Designing and validating a research questionnaire - Part 1. *Perspectives in Clinical Research*, 14(3), 152–155.
DOI: 10.4103/picr.picr_140_23
- Redacción LP (2021) Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Decreto Supremo 005-2012-TR) [actualizado 2022].
<https://lpderecho.pe/reglamento-ley-seguridad-salud-trabajo-ley-decreto-supremo-005-2012-tr-actualizado/>
- Rostamabadi, A.; Karga, F.; Jalilian, H.; Choobineh, A.; Azmoon, H. y Shakerian, M. (2019) The relationship between work-related psychosocial factors and fatigue among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *National Library of Medicine*. 110(4). 312-320. doi: 10.23749/mdl.v110i4.8025
- Rumay, D. (2020) Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo]
- Saldaña, C.; Polo, J.; Gutiérrez, O. y Madrigal, B. (2020) Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México, *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 25-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Sánchez, J.; Cambil, J. y Luque, F. (2022). Belmont report. A theoretical and practical reviewed. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(3), 179-180.
<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.01.011>
- Sierra, Y. y Alcover, C. (2022) Modelo demanda-control-apoyo como predictor de la fatiga y la satisfacción y efecto moderador de las estrategias de afrontamiento activo, *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, 27(43), 1856-8378.
<http://www.alast.info/relet/index.php/relet/article/view/508>

- Sorce, A. y De Lucca, S. (2020), *Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals*. [Tesis de posgrado, Universidad de São Paulo]
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/abstract/?lang=en>
- Story, D. A. y Tait, A. R. (2019) Survey Research. *Anesthesiology*, 130(1), 192-202.
<https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>
- Superintendencia de Seguridad Social (2020) Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21: Versiones completa y breve, Súper Intendencia de Seguridad Social. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Tirado, G.; Rodríguez, F.; Llorente, M.; Rubio, F.; Topa, G. y López, M. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103.
<https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Toro, R.; Peña, M.; Avendaño, B. L.; Mejía, S. y Bernal, A. (2022) Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(63), 17.
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/html/>
- Uribe, J. (2020) Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants, *Investigation administrative*, 49(125).
<https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Valsania, S.; Laguía, A. y Moriano, J. (2022) Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1730. DOI: 10.3390/ijerph19031780
- Vidotti, V.; Martins, J. T.; Galdino, M.; Ribeiro, R. y Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería global*, 18 (55), 344-376.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Wu, A.; Chung, E.; Kent, K. B.; Ballard, D. W. y Goetzel, R. Z.(2021) Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 63(12), 925-931. Doi:
10.1097/JOM.0000000000002407

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Factores psicosociales	Anaya et al. (2021), el cual menciona que esta variable está conformada por elementos que influyen en la salud mental y emocional de las personas y en la cual se incluyen aspectos psicológicos y sociales que impactan en el bienestar, como el estrés, la calidad de las relaciones interpersonales, el apoyo social, la autoestima y la percepción de control sobre la vida, los cuales pueden afectar la salud física y mental, contribuyendo a trastornos psicológicos y enfermedades	Los factores psicosociales son medidos a través de un cuestionario con escala ordinal y evalúan los elementos que pueden afectar negativamente la salud psicológica del trabajador dentro de su ámbito de trabajo, para lo cual mide cinco dimensiones	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionales • Creativas • Sensoriales • Cantidad y ritmo de trabajo • Distribución del trabajo 	Ordinal Tipo Likert
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Ritmo • Métodos • Variedad • Iniciativa • Calidad 	
			Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social • Calidad de liderazgo 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo recompensa • Estabilidad del empleo • Cambios no deseados 	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interferencia trabajo familia 	
Estrés laboral	Ramírez y Calva (2023) menciona que el estrés laboral es una respuesta negativa y perjudicial a las demandas y presiones en el entorno de trabajo, este se origina cuando las exigencias laborales superan la capacidad de un individuo para hacerles frente, dando como resultado una carga de trabajo excesiva con plazos ajustados y ambientes tóxicos, sin embargo los síntomas en los trabajadores se manifiestan como ansiedad, fatiga, irritabilidad, problemas de sueño, además a largo plazo, pueden conducir a trastornos de salud mental y física, ya que sin una gestión adecuada del estrés laboral es esencial para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores.	El estrés laboral es evaluado a través de un cuestionario, este mide el impacto negativo causado a través de diversos factores presentes en el trabajo y que generan un fuerte impacto en la salud de los trabajadores, este es medido a través de tres dimensiones que conforman a la variable con el objetivo de conocer el impacto del daño.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga en el trabajo • Cansancio en el desempeño • Situaciones de frustración • Sobre carga laboral 	Ordinal Tipo Likert
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilización • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones 	
			Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de autoestima • Sensación de energía • Problemas de comunicación • Problemas de relación 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores psicosociales						
<p>¿Cuál es la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el nivel del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? 	<p>Determinar la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Determinar la relación entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Determinar la relación entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Determinar la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el 	<p>• Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Existe relación significativa entre el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Existe relación significativa entre el apoyo social en la empresa y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. • Existe relación significativa entre las compensaciones y el 	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionales • Creativas • Sensoriales • Cantidad y ritmo de trabajo • Distribución del trabajo 	1-5	Ordinal Tipo Likert: Siempre 5 Casi siempre 4 Algunas veces 3 Pocas veces 2 Nunca 1	Alto 23-46 Medio 47-73 Bajo 74-115		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Ritmo • Métodos • Variedad • Iniciativa • Calidad 	6-11				
			Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social • Calidad de liderazgo 	12-15				
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo recompensa • Estabilidad del empleo • Cambios no deseados 	16-21				
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interferencia trabajo familia 	22-23				
			Variable 2: Estrés laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga en el trabajo • Cansancio en el desempeño • Situaciones de frustración • Sobre carga laboral 	1-9	Ordinal Tipo Likert:	Alto 22-51 Medio 52-81		
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilización • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones 	10-14	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo	Bajo 82-110		

<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? 	<p>personal de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. 	<p>estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. 	<p>Baja realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de autoestima Sensación de energía Problemas de comunicación Problemas de relación 	<p>15-22</p>	<p>4 Indiferente 3 En desacuerdo 2 Totalmente Desacuerdo 1</p>	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal y correlacional</p>		<p>60 trabajadores</p>		<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Descriptivo: Tablas y gráficos estadísticos Inferenciales: Rho de Spearman</p>	

Anexo 3: Fichas de Instrumentos

Ficha técnica del Cuestionario que mide factores psicosociales

Nombre	Cuestionario que mide factores psicosociales
Autora original	Napa Rudas, Ana Cecilia
Año de publicación	2023
País	Perú
Universo de estudio	Personal de salud de un hospital de Lima
Administración	Individual
Tamaño muestral	60 trabajadores del hospital
Duración	15 – 20 minutos
Objetivo	Determinar el efecto de los factores psicosociales Personal de Salud de un hospital de Lima
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Exigencias psicológicas• Trabajo activo y desarrollo de habilidades• Apoyo social en la empresa• Compensaciones• Doble presencia
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala de Likert, las cuales indican: Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Niveles/Rangos	Bajo [74-115], Medio [47-115] y Alto [23-46]
Validez estadística	Validado por juicio de expertos
Ítems	23
Confiabilidad Alfa de Cronbach de	0,832

Ficha técnica del instrumento del Cuestionario que mide el estrés laboral

Nombre	Cuestionario que mide el estrés laboral
Autora original	Napa Rudas, Ana Cecilia
Año de publicación	2023
País	Perú
Universo de estudio	Personal de Salud de un hospital de Lima
Administración	Individual
Tamaño muestral	60 trabajadores del hospital
Duración	15 – 20 minutos
Objetivo	Determinar el nivel del estrés laboral del Personal de Salud de un hospital de Lima
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Agotamiento emocional• Despersonalización• Baja realización personal
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala de Likert, las cuales indican: Totalmente de desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
Niveles/Rangos	Bajo [74-115], Medio [47-115] y Alto [23-46]
Validez estadística	Validado por juicio de expertos
Ítems	22
Confiabilidad Alfa de Cronbach de	0,838

Anexo 4: Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **Factores Psicosociales**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Chabely Castro Luna
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Oficina Farmacéutica, educación
Institución donde labora:	Instituto Ricardo Palma
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Factores Psicosociales	
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia	
Procedencia:	Lima, Perú	
Administración:	Auto administrado	
Tiempo de aplicación:	20 min	
Ámbito de aplicación:	Hospital publico	
Significación:	Nivel	Rango
	Deficiente	20-46
	Regular	47-73
	Eficiente	74-100

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar los factores psicosociales que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta cinco dimensiones consideradas por Anaya et al. (2022) que son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia.

Variable	Dimensión	Indicadores
Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionales • Creativas • Sensoriales • Cantidad y ritmo de trabajo • Distribución del trabajo
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Ritmo • Métodos • Variedad • Iniciativa • Calidad
	Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social • Calidad de liderazgo
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo recompensa • Estabilidad del empleo • Cambios no deseados
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interferencia trabajo familia

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Factores psicosociales elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión Logística

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor exigencias psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Emocionales	• ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	ninguna
Creativas	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	ninguna
Sensoriales	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	ninguna
Cantidad y ritmo de trabajo	• En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	ninguna
Distribución del trabajo	• ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor trabajo activo y desarrollo de habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ritmo	• ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	ninguna
Métodos	• ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	ninguna
Variedad	• ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	ninguna
Iniciativa	• ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	ninguna
Calidad	• Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor apoyo social en la empresa

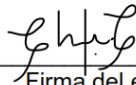
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	• ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	ninguna
	• ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	ninguna
	• Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	ninguna
Calidad de liderazgo	• ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	ninguna
	• Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	ninguna

- Cuarta dimensión: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo recompensa	• ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	ninguna
Estabilidad del empleo	• ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	ninguna
Cambios no deseados	• ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	4	4	4	ninguna

- Quinta: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interferencia trabajo familia	• ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares? 20	4	4	4	ninguna
	• ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	ninguna



Firma del evaluador

DNI: 41365730

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **estrés laboral**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Chabely Castro Luna
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Oficina Farmacéutica, educación
Institución donde labora:	Instituto Ricardo Palma
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre nivel de estrés laboral	
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia	
Procedencia:	Lima, Perú	
Administración:	Auto Administrado	
Tiempo de aplicación:	20 min	
Ámbito de aplicación:	Hospital Público	
Significación:	Nivel	Rango
	Deficiente	22-51
	Regular	52-81
	Eficiente	82-110

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta tres dimensiones consideradas por Ramírez y Calva (2023) que son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja realización personal.

Variable	Dimensión	Indicadores
Estrés laboral	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga en el trabajo • Cansancio en el desempeño • Situaciones de frustración • Sobre carga laboral
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilización • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones
	Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de autoestima • Sensación de energía • Problemas de comunicación • Problemas de relación

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre estrés laboral elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- Primera: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de agotamiento emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. • Me siento cansado al final de la jornada de trabajo • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 	4	4	4	ninguna
Cansancio en el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa • Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento agotado por mi trabajo 	4	4	4	ninguna
Situaciones de frustración	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar directamente con pacientes me produce estrés • Me siento frustrado/a en mi trabajo. 	4	4	4	ninguna
Sobre carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. • Creo que trabajo demasiado 	4	4	4	ninguna

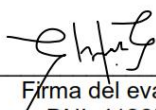
- Segundo: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de despersonalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Insensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos. • Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión • Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. 	4	4	4	ninguna
Sensación de incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> • No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes 	4	4	4	ninguna
Habilidad para resolver	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. 	4	4	4	ninguna

Tercero: Realización personal

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas de autoestima	<ul style="list-style-type: none">• En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.• Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes	4	4	4	ninguna
Sensación de energía	<ul style="list-style-type: none">• Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.• Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes• Nunca se con cuanta energía podré realizar en mi trabajo.	4	4	4	ninguna
Problemas de comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes• Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	4	4	4	ninguna
Problemas de relación	<ul style="list-style-type: none">• Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes	4	4	4	ninguna



Firma del evaluador
DNI: 41365730

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **Factores Psicosociales**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HENRY SAM MONTELLANOS CABRERA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA SUPERIOR
Institución donde labora:	INSITUTO DE MEDICINA LEGAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Factores Psicosociales	
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia	
Procedencia:	Lima, Perú	
Administración:	Auto administrado	
Tiempo de aplicación:	20 min	
Ámbito de aplicación:	Hospital publico	
Significación:	Nivel	Rango
	Deficiente	20-46
	Regular	47-73
	Eficiente	74-100 APROBADO

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar los factores psicosociales que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta cinco dimensiones consideradas por Anaya et al. (2022) que son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia.

Variable	Dimensión	Indicadores
Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionales • Creativas • Sensoriales • Cantidad y ritmo de trabajo • Distribución del trabajo
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Ritmo • Métodos • Variedad • Iniciativa • Calidad
	Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social • Calidad de liderazgo
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo recompensa • Estabilidad del empleo • Cambios no deseados
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interferencia trabajo familia

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Factores psicosociales elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión Logística

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor exigencias psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emocionales	• ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	NINGUNA
Creativas	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	NINGUNA
Sensoriales	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	NINGUNA
Cantidad y ritmo de trabajo	• En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	NINGUNA
Distribución del trabajo	• ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	NINGUNA

- Segunda dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor trabajo activo y desarrollo de habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ritmo	• ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	NINGUNA
Métodos	• ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	NINGUNA
Variedad	• ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	NINGUNA
Iniciativa	• ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	NINGUNA
Calidad	• Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	NINGUNA

- Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor apoyo social en la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Apoyo social	• ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	NINGUNA
	• ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	NINGUNA
	• Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	NINGUNA
Calidad de liderazgo	• ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior??	4	4	4	NINGUNA
	• Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	NINGUNA

- Cuarta dimensión: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Esfuerzo recompensa	• ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	NINGUNA
Estabilidad del empleo	• ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	NINGUNA
Cambios no deseados	• ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	4	4	4	NINGUNA

- Quinta: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interferencia trabajo familia	• ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares? 20	4	4	4	NINGUNA
	• ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	NINGUNA



.....
Mg. Q.F. Tox. Henry S. Mantellanos Cabrera
Químico Farmacéutico
Especialidad en Toxicología y Química Legal
C.O. F.P. 7979 R.N.E. 030
DNI: 25796967

Firma del evaluador
DNI: 25796967

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **estrés laboral**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HENRY SAM MONTELLANOS CABRERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA SUPERIOR	
Institución donde labora:	INSITUTO DE MEDICINA LEGAL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre nivel de estrés laboral	
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia	
Procedencia:	Lima, Perú	
Administración:	Auto Administrado	
Tiempo de aplicación:	20 min	
Ámbito de aplicación:	Hospital Público	
Significación:	Nivel	Rango
	Deficiente	22-51
	Regular	52-81
	Eficiente	82-110

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta tres dimensiones consideradas por Ramírez y Calva (2023) que son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja realización personal.

Variable	Dimensión	Indicadores
Estrés laboral	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga en el trabajo • Cansancio en el desempeño • Situaciones de frustración • Sobre carga laboral
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilización • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones
	Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de autoestima • Sensación de energía • Problemas de comunicación • Problemas de relación

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre estrés laboral elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- Primera: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de agotamiento emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fatiga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. • Me siento cansado al final de la jornada de trabajo • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 	4	4	4	NINGUNA
Cansancio en el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa • Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo 	4	4	4	NINGUNA
Situaciones de frustración	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar directamente con pacientes me produce estrés • Me siento frustrado/a en mi trabajo. 	4	4	4	NINGUNA
Sobre carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. • Creo que trabajo demasiado 	4	4	4	NINGUNA

- Segundo: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de despersonalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales • Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión • Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. 	4	4	4	NINGUNA
Sensación de incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> • No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Habilidad para resolver	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. 	4	4	4	NINGUNA

Tercero: Realización personal

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. • Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Sensación de energía	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. • Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes • Nunca se con cuanta energía podré realizar en mi trabajo. 	4	4	4	NINGUNA
Problemas de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes • Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA



Mg. Q.F. Tox. Henry S. Montellanos Cabrera
 Químico Farmacéutico
 Especialidad en Toxicología y Química Legal
 C.Q.F.P. 7970-RNE 030
 DNI: 25796967

Firma del evaluador
 DNI: 25796967

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **Factores Psicosociales**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JAVIER FLORENTINO CHURANGO VALDEZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA SUPERIOR
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD FRANKLIN ROOSEVELT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Factores Psicosociales		
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia		
Procedencia:	Lima, Perú		
Administración:	Auto administrado		
Tiempo de aplicación:	20 min		
Ámbito de aplicación:	Hospital publico		
Significación:	Nivel	Rango	
	Deficiente	20-46	
	Regular	47-73	
	Eficiente	74-100	APROBADO

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar los factores psicosociales que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta cinco dimensiones consideradas por Anaya et al. (2022) que son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia.

Variable	Dimensión	Indicadores
Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionales • Creativas • Sensoriales • Cantidad y ritmo de trabajo • Distribución del trabajo
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Ritmo • Métodos • Variedad • Iniciativa • Calidad
	Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social • Calidad de liderazgo
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo recompensa • Estabilidad del empleo • Cambios no deseados
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interferencia trabajo familia

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Factores psicosociales elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión Logística

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor exigencias psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Emocionales	• ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	NINGUNA
Creativas	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	NINGUNA
Sensoriales	• ¿En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	NINGUNA
Cantidad y ritmo de trabajo	• En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	NINGUNA
Distribución del trabajo	• ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	NINGUNA

- Segunda dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor trabajo activo y desarrollo de habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ritmo	• ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	NINGUNA
Métodos	• ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	NINGUNA
Variedad	• ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	NINGUNA
Iniciativa	• ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	NINGUNA
Calidad	• Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	NINGUNA

- Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor apoyo social en la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Apoyo social	• ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	NINGUNA
	• ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	NINGUNA
	• Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	NINGUNA
Calidad de liderazgo	• ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior??	4	4	4	NINGUNA
	• Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	NINGUNA

- Cuarta dimensión: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Esfuerzo recompensa	• ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	NINGUNA
Estabilidad del empleo	• ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	NINGUNA
Cambios no deseados	• ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	4	4	4	NINGUNA

- Quinta: Compensaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del factor compensaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interferencia trabajo familia	• ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares? 20	4	4	4	NINGUNA
	• ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	NINGUNA



Javier Churango Valdez
 Químico Farmacéutico
 C.Q.F.P. N° 00750 R.N.M. N° 04
 D.N.I. N° 07403292

Firma del evaluador
DNI: 07403292

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada "Factores psicosociales y Estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023" en relación a su variable **estrés laboral**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JAVIER FLORENTINO CHURANGO VALDEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA SUOERIOR
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD FRANKLIN ROOSEVELT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre nivel de estrés laboral	
Autor (a):	Napa Rudas, Ana Cecilia	
Procedencia:	Lima, Perú	
Administración:	Auto Administrado	
Tiempo de aplicación:	20 min	
Ámbito de aplicación:	Hospital Público	
Significación:	Nivel	Rango
	Deficiente	22-51
	Regular	52-81
	Eficiente	82-110

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral que afectan al personal de salud, esta medición se realiza tomando en cuenta tres dimensiones consideradas por Ramírez y Calva (2023) que son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja realización personal.

Variable	Dimensión	Indicadores
Estrés laboral	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga en el trabajo • Cansancio en el desempeño • Situaciones de frustración • Sobre carga laboral
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilización • Sensación de incertidumbre • Habilidad para resolver situaciones
	Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de autoestima • Sensación de energía • Problemas de comunicación • Problemas de relación

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre estrés laboral elaborado por Napa Rudas, Ana Cecilia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- Primera: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de agotamiento emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. • Me siento cansado al final de la jornada de trabajo • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 	4	4	4	NINGUNA
Cansancio en el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa • Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo 	4	4	4	NINGUNA
Situaciones de frustración	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar directamente con pacientes me produce estrés • Me siento frustrado/a en mi trabajo. 	4	4	4	NINGUNA
Sobre carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. • Creo que trabajo demasiado 	4	4	4	NINGUNA

- Segundo: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de despersonalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Insensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales • Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión • Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. 	4	4	4	NINGUNA
Sensación de incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> • No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Habilidad para resolver	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. 	4	4	4	NINGUNA

Tercero: Realización personal

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. • Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Sensación de energía	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. • Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes • Nunca se con cuanta energía podré realizar en mi trabajo. 	4	4	4	NINGUNA
Problemas de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes • Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA
Problemas de relación	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes 	4	4	4	NINGUNA



Javier Churango Valdez
 Químico Farmacéutico
 C.Q.F.P. N° 00750 R.N.M. N° 04
 D.N.I. N° 07403292

Firma del evaluador
DNI: 07403292

Evaluador	Jurado 1	Jurado 2	Jurado 3	Media	Desviación estándar	V de Aiken	$2nkV+Z^2$	$z(4nkV(1-V) +Z^2)^{1/2}$	$2(nk+z^{1/2})$	Límite inferior	Límite superior	Variación inferior	Variación superior	
I-1	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-2	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-3	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-4	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-5	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-6	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-7	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-8	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-9	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-10	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-11	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-12	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-13	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

I-14	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-15	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-16	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-17	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-18	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-19	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-20	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

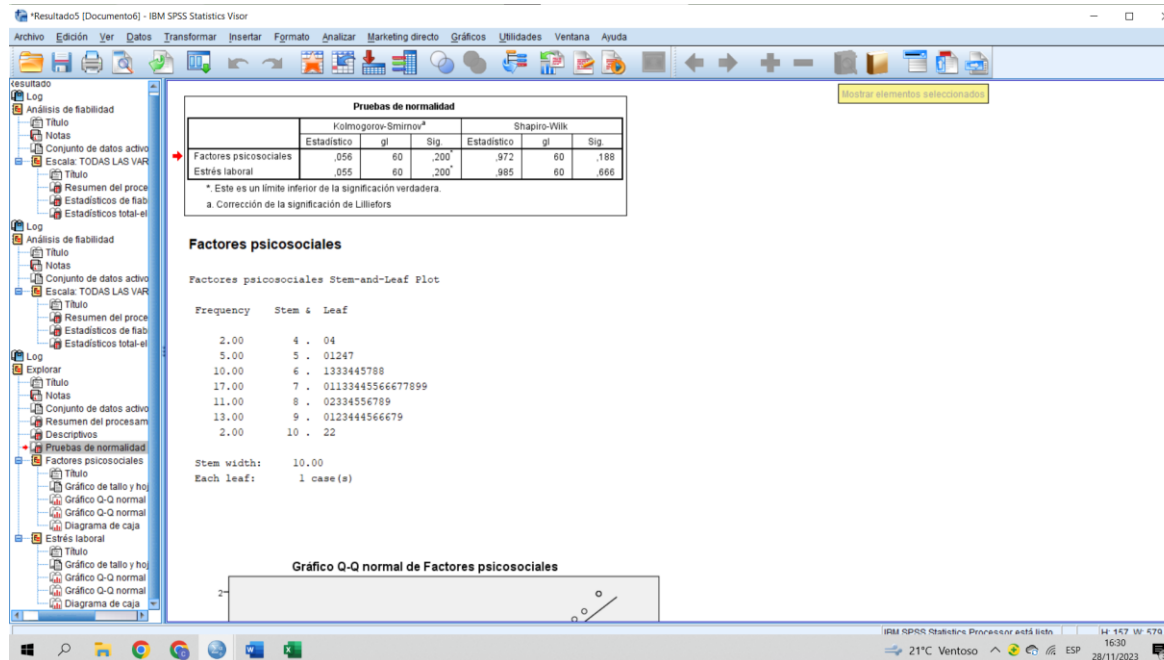
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-21	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-22	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-23	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4	4	4	4.00	0.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

Evaluador		Jurado 1	Jurado 2	Jurado 3	Media	V de Aiken	$2nkV+Z^2$	$z(4nkV(1-V) +Z^2)^{1/2}$	$2(nk+z^{1/2})$	Límite inferior	Límite superior	Variación inferior	Variación superior
I-1	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-2	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-3	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-4	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-5	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-6	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-7	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-8	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-9	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-10	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-11	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-12	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-13	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

I-14	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-15	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-16	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-17	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-18	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-19	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-20	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23

	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-21	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
I-22	Coherencia	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Claridad	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23
	Relación	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	21.84	3.84	20.80	0.87	1.23	0.13	0.23



Anexo 5: Cuestionarios

Cuestionario que mide factores psicosociales

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como objetivo medir el afecto que ha tenido sobre usted los factores psicosociales asociados al trabajo, por ello se le presenta a continuación una serie de preguntas, con una escala del 1 al 5 como se ve a continuación, se le pide la mayor sinceridad, ya que esta encuesta ayudará en la realización de un estudio y no tendrá ningún efecto en su trabajo.

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

Exigencias psicológicas	1	2	3	4	5
1. Puedo manejar de manera efectiva el estrés emocional en mi trabajo					
2. Tengo la oportunidad de proponer soluciones creativas en mi puesto de trabajo					
3. Mi trabajo me cuida de la exposición constante a estímulos sensoriales (ruido, luces, olores, etc.)					
4. Me resulta fácil emocionalmente mantener el ritmo de trabajo requerido en el hospital					
5. Siento que la carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los miembros del equipo					
Trabajo activo y desarrollo de habilidades					
6. Mis horarios de trabajo me permiten mantener un equilibrio entre mi vida laboral y personal					
7. Tengo el tiempo y los recursos necesarios para realizar mis tareas de manera efectiva					
8. Recibo capacitación y apoyo para aprender y mejorar en el uso de nuevos métodos y tecnologías					
9. Tengo la oportunidad de realizar tareas desafiantes y diversas en mi trabajo					
10. Se valora y fomenta la toma de iniciativa en mi trabajo en el hospital					
11. Recibo retroalimentación y apoyo para mejorar la calidad de mi trabajo					
Apoyo social en la empresa					
12. Siento que mis colegas en el hospital están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito					
13. Me siento respaldado por mis compañeros de trabajo en momentos de presión o dificultades					
14. El liderazgo en el hospital fomenta un ambiente de trabajo positivo					
15. Mi supervisor o jefe se preocupa por mi desarrollo profesional y bienestar en el trabajo					
Compensaciones					
16. Siento que el esfuerzo que pongo en mi trabajo en el hospital se ve recompensado adecuadamente					
17. Estoy satisfecho con las compensaciones, como el salario y los beneficios, que recibo por mi trabajo en el hospital					
18. Me siento seguro en cuanto a la estabilidad de mi empleo en el hospital					
19. No me preocupa la posibilidad de perder mi empleo en el hospital en el futuro cercano					
20. Me siento cómodo con la cantidad de cambios que ocurren en mi trabajo en el hospital					

21. Los cambios en mi entorno laboral en el hospital NO suelen generar estrés y ansiedad					
Doble presencia					
22. La flexibilidad de horarios y el apoyo de mi empleador me permiten equilibrar de manera efectiva mi trabajo y mis responsabilidades familiares					
23. Considero que mi empleador valora y respeta la importancia de la vida familiar y promueve un entorno de trabajo que facilita la conciliación					

Cuestionario que mide el estrés laboral

Estimado trabajador del hospital, el presente cuestionario tiene como objetivo el estrés asociados al trabajo, por ello se le presenta a continuación una serie de preguntas, con una escala del 1 al 5 como se ve a continuación, se le pide la mayor sinceridad, ya que esta encuesta ayudará en la realización de un estudio y no tendrá ningún efecto en su trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Agotamiento emocional	1	2	3	4	5
1. Encuentro momentos de descanso y relajación durante mi jornada de trabajo que me ayudan a combatir la fatiga					
2. Tengo la oportunidad de realizar pausas para recuperar energía y concentración en mi trabajo					
3. Me siento respaldado por mis colegas y superiores, lo que reduce el cansancio en mi desempeño laboral					
4. Disfruto de un ambiente de trabajo que promueve el apoyo mutuo y la colaboración, lo que mejora mi desempeño					
5. Encuentro estrategias y recursos para abordar situaciones frustrantes de manera constructiva en el trabajo					
6. Recibo apoyo y capacitación para lidiar con situaciones difíciles, lo que reduce la frustración					
7. La gestión de cargas de trabajo está diseñada para evitar la sobrecarga y permitir un equilibrio adecuado					
8. Tengo la posibilidad de comunicarme y colaborar con mi equipo para distribuir tareas y reducir la sobrecarga laboral					
Despersonalización					
9. Me esfuerzo por mantener una comunicación empática y sensible con los pacientes y sus familias					
10. Encuentro satisfacción en brindar apoyo emocional a los pacientes y sus familias, lo que reduce la insensibilización					
11. Tengo acceso a la información y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente, lo que disminuye la sensación de incertidumbre					
12. El equipo de trabajo fomenta la comunicación y la claridad en las tareas					
13. Me siento capaz de abordar situaciones difíciles y resolver problemas de manera efectiva en mi trabajo					
14. Recibo apoyo y capacitación para desarrollar mis habilidades de resolución de situaciones, lo que disminuye la despersonalización					
Baja realización personal					
15. Me siento valorado y apreciado en mi trabajo en el hospital, lo que aumenta mi autoestima					
16. Encuentro satisfacción en mis logros y contribuciones en el hospital, lo que mejora mi autoestima					
17. Disfruto de un ambiente de trabajo que me proporciona la energía necesaria para realizar mis tareas de manera efectiva					
18. Tengo la oportunidad de equilibrar mi carga de trabajo de manera que no agote mi energía en exceso					
19. Me siento respaldado por un equipo de trabajo que promueve la comunicación efectiva y la resolución de problemas					
20. Encuentro que la comunicación abierta y efectiva en mi entorno laboral reduce los problemas de comunicación					

21. Mi trabajo en el hospital me brinda la oportunidad de establecer relaciones positivas con mis colegas y pacientes					
22. El ambiente laboral fomenta la empatía y la construcción de relaciones sólidas, lo que reduce los problemas de relación					

Anexo 6: Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de Salud de un hospital de Lima, 2023

Investigador (a): Napa Rudas, Ana Cecilia

Le invitamos a ser parte de la investigación que lleva por título “**Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de Salud de un hospital de Lima, 2023**”, cuyo objetivo busca determinar la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de Salud de un hospital de Lima, 2023. Esta investigación está siendo desarrollada por Napa Rudas, Ana Cecilia, quien es estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, para la realización del estudio se contó con la aprobación de las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación desarrollará una encuesta dirigida donde se recogerán sus datos personales y se harán preguntas relacionadas con el tema de la investigación “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de Salud de un hospital de Lima, 2023”. Usted tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos para su desarrollo el cual se llevará a cabo en un espacio cerrado. El cuestionario es anónimo y la única persona autorizada para ver sus respuestas, es la responsable del estudio. Asimismo, cabe mencionar que la investigación está compuesta por dos cuestionarios, el primero sobre factores psicosociales cuenta con 22 preguntas y el segundo sobre estrés laboral cuenta con 21 preguntas.


Si tiene preguntas sobre la investigación puede hacerlas llegar a la responsable del estudio: Napa Rudas, Ana Cecilia, con celular 900190497

Después de haber conocido los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:



Anexo 7: Base de datos de los que han participado de la prueba piloto

Variables:	Factores psicosociales																						
Dimensiones:	Exigencias psicológicas					Trabajo activo y desarrollo de habilidades						Apoyo social en la empresa				Compensaciones						Doble presencia	
Items: Encuesta:	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23
T-1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
T-2	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	5
T-3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	3
T-4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3
T-5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5
T-6	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4
T-7	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
T-8	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3
T-9	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5
T-10	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4
T-11	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
T-12	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
T-13	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
T-14	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
T-15	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3
T-16	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5
T-17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
T-18	5	4	3	5	3	3	5	3	2	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4
T-19	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4
T-20	5	5	4	2	5	2	3	3	3	2	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	3	5	5

Variables:	Estrés laboral																					
Dimensiones:	Agotamiento emocional								Despersonalización						Baja realización personal							
Items: Encuesta.	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22
T-1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
T-2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	5
T-3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	2
T-4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4
T-5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	3	5	2	3	4	5	4	3	4	3
T-6	3	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4
T-7	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
T-8	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5
T-9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
T-10	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4
T-11	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2
T-12	4	4	5	4	5	5	5	2	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4
T-13	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
T-14	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
T-15	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5
T-16	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5
T-17	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
T-18	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4
T-19	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2
T-20	3	3	4	2	4	4	2	3	3	5	5	5	2	3	4	4	5	2	2	5	5	2

Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento

Variable 1: Factores psicosociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	23

Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Puedo manejar de manera efectiva el estrés emocional en mi trabajo	,894
Tengo la oportunidad de proponer soluciones creativas en mi puesto de trabajo	,887
Mi trabajo me cuida de la exposición constante a estímulos sensoriales (ruido, luces, olores, etc.).	,885
Me resulta fácil emocionalmente mantener el ritmo de trabajo requerido en el hospital.	,902
Siento que la carga de trabajo se distribuye equitativamente entre los miembros del equipo	,892
Mis horarios de trabajo me permiten mantener un equilibrio entre mi vida laboral y personal.	,890
Tengo el tiempo y los recursos necesarios para realizar mis tareas de manera efectiva	,884
Recibo capacitación y apoyo para aprender y mejorar en el uso de nuevos métodos y tecnologías.	,886
Tengo la oportunidad de realizar tareas desafiantes y diversas en mi trabajo.	,895
Se valora y fomenta la toma de iniciativa en mi trabajo en el hospital	,893
Recibo retroalimentación y apoyo para mejorar la calidad de mi trabajo	,891
Siento que mis colegas en el hospital están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.	,890
Me siento respaldado por mis compañeros de trabajo en momentos de presión o dificultades	,888
El liderazgo en el hospital fomenta un ambiente de trabajo positivo	,892
Mi supervisor o jefe se preocupa por mi desarrollo profesional y bienestar en el trabajo	,893
Siento que el esfuerzo que pongo en mi trabajo en el hospital se ve recompensado adecuadamente.	,890
Estoy satisfecho con las compensaciones, como el salario y los beneficios, que recibo por mi trabajo en el hospital	,893
Me siento seguro en cuanto a la estabilidad de mi empleo en el hospital	,887
No me preocupa la posibilidad de perder mi empleo en el hospital en el futuro cercano.	,890
Me siento cómodo con la cantidad de cambios que ocurren en mi trabajo en el hospital.	,895
Los cambios en mi entorno laboral en el hospital NO suelen generar estrés y ansiedad	,887
La flexibilidad de horarios y el apoyo de mi empleador me permiten equilibrar de manera efectiva mi trabajo y mis responsabilidades familiares.	,896
Considero que mi empleador valora y respeta la importancia de la vida familiar y promueve un entorno de trabajo que facilita la conciliación.	,895

Variable 2: Estrés laboral

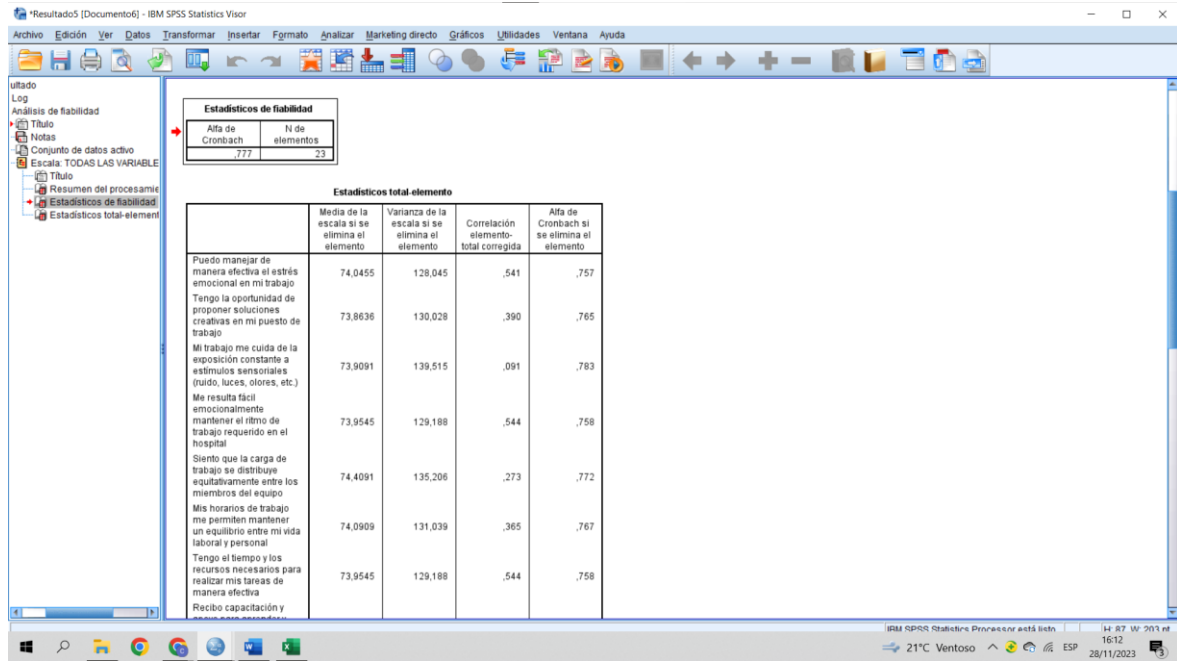
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	22

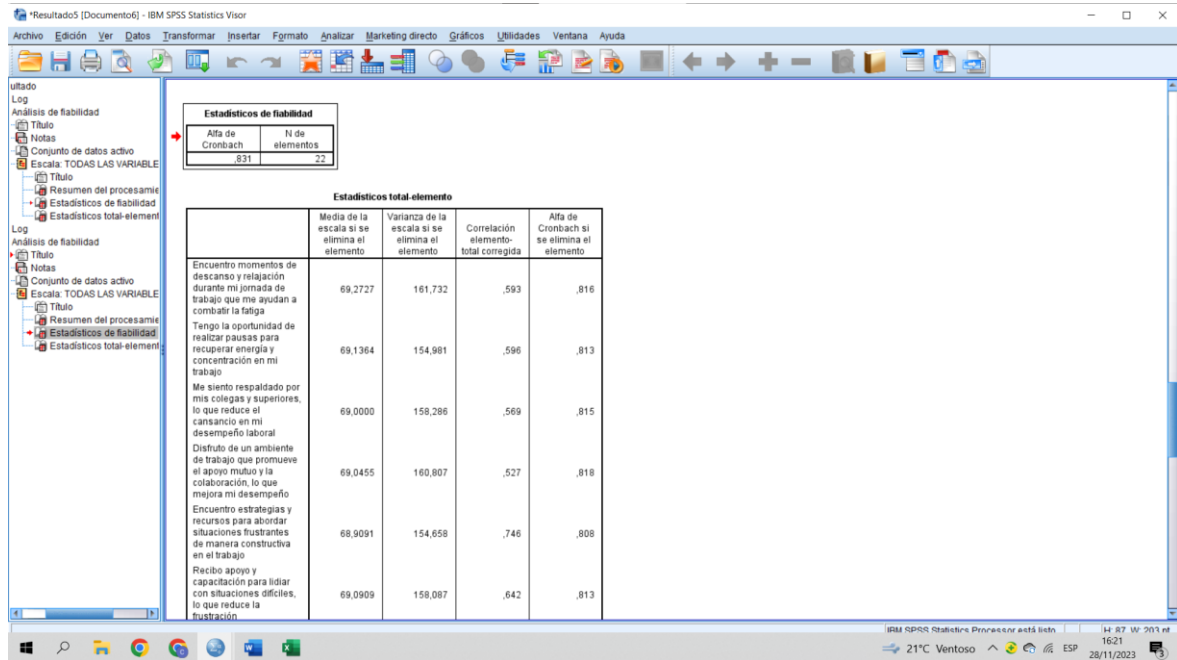
Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Encuentro momentos de descanso y relajación durante mi jornada de trabajo que me ayudan a combatir la fatiga.	,838
Tengo la oportunidad de realizar pausas para recuperar energía y concentración en mi trabajo	,846
Me siento respaldado por mis colegas y superiores, lo que reduce el cansancio en mi desempeño laboral.	,824
Disfruto de un ambiente de trabajo que promueve el apoyo mutuo y la colaboración, lo que mejora mi desempeño	,846
Encuentro estrategias y recursos para abordar situaciones frustrantes de manera constructiva en el trabajo.	,824
Recibo apoyo y capacitación para lidiar con situaciones difíciles, lo que reduce la frustración.	,838
La gestión de cargas de trabajo está diseñada para evitar la sobrecarga y permitir un equilibrio adecuado.	,838
Tengo la posibilidad de comunicarme y colaborar con mi equipo para distribuir tareas y reducir la sobrecarga laboral.	,824
Me esfuerzo por mantener una comunicación empática y sensible con los pacientes y sus familias.	,846
Encuentro satisfacción en brindar apoyo emocional a los pacientes y sus familias, lo que reduce la insensibilización.	,846
Tengo acceso a la información y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente, lo que disminuye la sensación de incertidumbre.	,846
El equipo de trabajo fomenta la comunicación y la claridad en las tareas	,838
Me siento capaz de abordar situaciones difíciles y resolver problemas de manera efectiva en mi trabajo.	,824
Recibo apoyo y capacitación para desarrollar mis habilidades de resolución de situaciones, lo que disminuye la despersonalización.	,838
Me siento valorado y apreciado en mi trabajo en el hospital, lo que aumenta mi autoestima.	,824
Encuentro satisfacción en mis logros y contribuciones en el hospital, lo que mejora mi autoestima.	,846
Disfruto de un ambiente de trabajo que me proporciona la energía necesaria para realizar mis tareas de manera efectiva.	,846
Tengo la oportunidad de equilibrar mi carga de trabajo de manera que no agote mi energía en exceso.	,838
Me siento respaldado por un equipo de trabajo que promueve la comunicación efectiva y la resolución de problemas.	,846
Encuentro que la comunicación abierta y efectiva en mi entorno laboral reduce los problemas de comunicación.	,838
Mi trabajo en el hospital me brinda la oportunidad de establecer relaciones positivas con mis colegas y pacientes.	,846
El ambiente laboral fomenta la empatía y la construcción de relaciones sólidas, lo que reduce los problemas de relación.	,846

Anexo 9: Resultados SPSS

Alfa de Cronbach de la variable 1



Alfa de Cronbach de la variable 2



Anexo 10: Documento de aceptación de la entidad en donde realizó la investigación.



31
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 29 de setiembre del 2023

Señor (a):

Gral. Brig. José Gerardo Cabrejos Martínez

General Brigadier:

HOSPITAL MILITAR CENTRAL.

Nº de Carta : 010 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 29 de setiembre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **NAPA RUDAS, ANA CECILIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



Anexo 11: Base de datos

Variables:	Factores psicosociales																									
Dimensiones:	Exigencias psicológicas					Trabajo activo y desarrollo de habilidades						Apoyo social en la empresa					Compensaciones					Doble presencia		TOTAL VARIABLE		
Items: Encuesta:	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	Suma	Nivel	
T-1	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	3	5	4	1	2	2	1	4	3	4	5	4	76	Regular	
T-2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	4	5	4	5	3	5	84	Regular	
T-3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	60	Regular	
T-4	3	4	4	5	3	5	5	2	4	5	5	4	4	5	3	3	3	1	3	1	3	4	5	84	Regular	
T-5	4	2	1	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	91	Bueno	
T-6	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	88	Bueno	
T-7	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	93	Bueno	
T-8	3	1	1	3	3	2	2	5	4	1	1	2	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	1	65	Regular	
T-9	1	4	4	2	4	3	2	5	3	3	1	2	1	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	76	Regular	
T-10	4	4	5	3	5	2	4	5	1	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	1	5	2	1	4	83	Regular
T-11	3	5	5	3	5	1	2	5	3	1	1	1	2	3	4	5	3	3	1	4	1	3	3	67	Regular	
T-12	2	4	4	2	4	5	4	1	2	5	4	3	5	4	2	1	2	2	2	2	3	3	5	71	Regular	
T-13	2	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	1	1	5	89	Bueno	
T-14	2	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	2	5	3	3	5	92	Bueno	
T-15	1	4	3	3	3	4	5	1	3	4	4	4	4	4	1	2	2	1	4	1	4	4	4	70	Regular	
T-16	5	1	1	3	1	3	4	1	2	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	3	1	1	5	58	Regular	

T-17	3	4	5	1	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	3	2	5	3	4	81	Regular
T-18	4	4	4	5	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	51	Malo
T-19	4	1	1	3	1	2	2	4	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	5	5	5	4	2	69	Regular
T-20	4	3	3	4	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	77	Regular
T-21	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	93	Bueno
T-22	2	2	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	87	Bueno
T-23	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3	3	2	2	1	3	3	2	3	74	Regular
T-24	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	2	3	3	3	2	1	4	85	Regular
T-25	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	99	Bueno
T-26	4	5	5	3	5	1	2	5	5	1	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	4	5	2	81	Regular
T-27	5	4	4	4	5	2	2	3	5	1	2	2	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	3	84	Regular
T-28	4	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	80	Regular
T-29	5	1	1	2	2	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	3	5	3	4	3	5	4	1	66	Regular
T-30	2	1	2	1	2	4	5	1	2	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	1	4	5	60	Regular
T-31	3	3	4	3	2	4	5	3	1	4	5	4	5	4	3	3	2	2	1	1	3	4	4	73	Regular
T-32	2	4	5	1	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	2	3	3	1	5	79	Regular
T-33	4	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	3	4	5	3	3	1	2	1	1	1	5	3	75	Regular
T-34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	3	4	5	89	Bueno
T-35	3	4	4	1	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	2	4	84	Regular
T-36	5	4	4	5	3	4	3	1	2	3	3	5	3	5	1	2	3	1	1	2	2	2	4	68	Regular
T-37	4	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	5	4	4	3	3	3	4	2	1	58	Regular
T-38	4	1	3	4	2	5	4	1	1	4	4	5	4	4	1	2	1	2	1	1	2	2	4	62	Regular

T-39	5	3	3	5	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	91	Bueno
T-40	2	3	5	3	4	1	2	3	4	2	2	1	2	1	4	5	5	3	3	3	4	5	2	69	Regular
T-41	2	4	5	2	3	1	2	5	4	3	2	2	1	3	5	3	1	1	3	1	4	5	1	63	Regular
T-42	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	73	Regular
T-43	3	4	4	1	5	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	57	Regular
T-44	5	4	4	5	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	2	1	1	3	2	2	2	3	4	78	Regular
T-45	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	102	Bueno
T-46	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	97	Bueno
T-47	5	1	2	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	89	Bueno
T-48	4	3	1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	95	Bueno
T-49	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	92	Bueno
T-50	1	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	5	4	5	5	2	2	2	54	Regular
T-51	1	4	4	2	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	4	4	4	1	1	1	54	Regular
T-52	2	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	2	4	2	4	72	Regular
T-53	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	3	5	4	4	5	3	1	5	87	Bueno
T-54	4	3	4	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5	3	5	5	4	2	2	5	84	Regular
T-55	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	5	5	5	4	1	1	2	1	2	3	2	5	76	Regular
T-56	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	2	2	1	2	3	2	1	5	73	Regular
T-57	3	2	1	2	2	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	76	Regular
T-58	1	1	2	5	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	46	Malo
T-59	2	2	2	5	3	1	2	5	5	2	1	2	1	1	4	4	5	5	4	5	5	4	3	73	Regular
T-60	3	4	5	5	4	3	2	4	5	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	84	Regular

Anexo 12: Correlaciones

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Apoyo social en la empresa Título Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Compensaciones Título Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Doble presencia Título Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Factores psicosociales Título Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Estrés laboral Título Gráfico de tallo y hoja Gráfico O-Q normal Gráfico O-Q normal Diagrama de caja Log Correlaciones Título Notas Conjunto de datos activo Correlaciones

Pulse dos veces para editar Texto

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 22, W: 1264 pt

23°C Mayorm. nubl... ESP 21:13 17/12/2023

Correlaciones

[Conjunto_de_datos0]

		Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia	Factores psicosociales	Estrés laboral
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	1	,821**	,882**	,045	,603*	,817**	,392*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,735	,000	,000	,002
	N	58	58	58	58	58	58	58
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	,821**	1	,870**	,176	,715**	,898**	,540**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,187	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Apoyo social en la empresa	Correlación de Pearson	,882**	,870**	1	,014	,637**	,822**	,482**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,916	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Compensaciones	Correlación de Pearson	,045	,176	,014	1	,243	,520**	,587**
	Sig. (bilateral)	,735	,187	,916		,066	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Doble presencia	Correlación de Pearson	,603*	,715**	,637**	,243	1	,757**	,478**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,066		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Factores psicosociales	Correlación de Pearson	,817**	,898**	,822**	,520**	,757**	1	,691**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,392*	,540**	,482**	,587**	,478**	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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