



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores psicosociales en el estrés laboral en el personal asistencial
de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023

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

AUTORA:

Carhuancho Ñaña, Melissa (orcid.org/0000-0003-3982-1810)

ASESORES:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

Dra. Castillo Olsson, Sara Edith (orcid.org/0000-0001-5094-3347)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

La dedicación que puse en este trabajo es gracias a mis padres que siempre están dándome su apoyo, fuerza, ánimo y amor para lograr mis objetivos, he aprendido de ellos que la constancia y la lucha constante hace que consigamos lo que queremos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme seguir de pie a pesar de las adversidades, a mis queridos padres por ser mi motor y motivo, a mis asesoras Mónica Elisa Meneses La Riva y Sara Edith Castillo Olsson por la paciencia y enseñanza; a la institución donde actualmente laboro por otorgarme el permiso y poder desarrollar el presente trabajo y así poder continuar con mi logro profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de expertos	17
Tabla 2. Tabla de confiabilidad	18
Tabla 3. Variable 1: Factores psicosociales	20
Tabla 4. Tabla de frecuencia de las dimensiones de Factores psicosociales	21
Tabla 5. Variable 2: Estrés laboral	22
Tabla 6. Tabla de frecuencia de las dimensiones de Estrés laboral	23
Tabla 7. Prueba de normalidad	25
Tabla 8. Ajuste de modelo de la hipótesis general	26
Tabla 9. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	26
Tabla 10. Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	27
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	27
Tabla 12. Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	28
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	28
Tabla 14. Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	29
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	29
Tabla 16. Ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	30
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	30
Tabla 18. Ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	31
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo de diseño de investigación	13

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito precisar cómo los factores psicosociales presentan influencia en el estrés laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junin-2023. El estudio es cuantitativo, no experimental, explicativo, transversal. La muestra objetivo estuvo conformada de 86 personales. Se aplicó 2 instrumentos Cuestionario para medir factores psicosociales y la Escala de estrés laboral. Los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral presentaron una confiabilidad de 0,801 y 0,864 respectivamente.

Los resultados fueron detallados de forma descriptiva, se usó la prueba de Chi cuadrado y la del Pseudo R cuadrado para la verificación de la hipótesis. El producto muestra que la variable factores psicosociales se presenta de manera baja (1,2%), media (52,3%) y alta (46,5%); por otra parte, la variable estrés laboral está dada de manera baja (1,2%), media (72,1%) y alta (26,7%). Se concluyó que los factores psicosociales influyen en 60% y en un 59% en la variabilidad sobre el estrés laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés laboral, establecimiento de salud.

Abstract

The objective of this study was to determine how psychosocial factors influence the work stress of healthcare personnel at a health facility in Concepción, Junin-2023. The study is quantitative, non-experimental, explanatory, cross-sectional. The target sample was made up of 86 personnel. Two questionnaire instruments were applied to measure psychosocial factors and the Work Stress Scale. The reliability of the psychosocial factors questionnaire is 0.801 and for the work stress questionnaire it was 0.864.

The results were detailed descriptively, the Chi square and Pseudo R square test were used to verify the hypothesis. The results show that the psychosocial factors variable is presented as low (1.2%), medium (52.3%) and high (46.5%); On the other hand, the variable work stress is given as low (1.2%), medium (72.1%) and high (26.7%). It was concluded that psychosocial factors influence the variability of work stress by 60% and 59%.

Keywords: Psychosocial factors, work stress, health establishment.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que 30 % de las personas en el mundo padece estrés en el trabajo; encuestaron a los pobladores de Centroamérica dando a conocer que de 12% al 15% de personas han tenido experiencias de estrés en sus centros laborales. La organización Mundial de Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) hicieron un seminario donde se mostraron diferencias en los porcentajes del estrés laboral en distintos países como Brasil 14%, Chile 27,9%, Argentina 26,7% (OPS, 2016).

Asimismo, la OIT (2022) indica que los factores psicosociales son características del plan y diligencias laborales, su entorno colectivo y organizativo podrían perjudicar de manera psicológica o física. Por ello, en el ámbito psicosocial el riesgo hace referencia a la probabilidad de que un individuo pueda verse perjudicado o pueda atravesar algún episodio de efectos adversos en su salud si es que está expuesto a un peligro psicosocial.

En China, Chu et al. (2018) nos dice que los factores psicosociales son diversas situaciones dadas en el ambiente laboral, social y personal. La asistencia médica debe tener al mismo nivel de atención entre las enfermedades y narrativa psicosociales de los usuarios. En España, Sierra (2021) nos manifiesta que no existe definición legal de riesgo psicosocial dificultando la identificación y erradicación de estas conductas en el centro de labores. Considera como riesgos psicosociales al estrés laboral y la violencia; considerándolos de mayor importancia. Por otro lado, en Perú, Aliaga et al. (2022) indica que los componentes de riesgo psicosocial y satisfacción en el trabajo son relevantes.

En cuanto al estrés, La Organización Mundial de Salud (2023) contempla al estrés como el resultado a una circunstancia complicada, ocasionada por la tensión mental o preocupación. Al ser una reacción natural ante algún peligro o cualquier otro estímulo, toda persona presenta en un cierto grado de estrés, dañando su bienestar. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2012) considera que los días perdidos de trabajo se dan entre un 50 y 60% a raíz del estrés. Mejía (2019) nos dice que en América Latina existen pocos estudios sobre el estrés; en Chile los trabajadores asalariados son más probables a padecer depresión por ser sometidos a factores estresantes. Una consecuencia

del estrés laboral viene a ser el síndrome de Burnout, que es dado en mayor proporción en Colombia y Perú.

En España, Martínez (2020) reporta que el estrés genera múltiples problemas fisiológicos, psicológicos y emocionales al ser una cuestión de salud pública. Además, en Perú, Mejía et al. (2019) ejecutó un estudio a seis países pertenecientes a Latinoamérica, ubicó que la nación con mayor grado de estrés fue Venezuela con un 63%, seguidamente Ecuador con un 54% y Panamá con 49%; los países que arrojaron resultados con menores porcentajes fueron Perú con 29% y Colombia con 26%. Así también, Pando (2019) indica que el estrés en el trabajo es un evento constante que afecta el desarrollo del colaborador en los aspectos comportamentales, fisiológicas, psicoemocionales e intelectuales.

La realidad problemática presentada en el establecimiento de salud en Concepción, es que diariamente se presta atención a usuarios con diagnósticos complicados. Acerca de los factores psicosociales he observado que existe desgaste emocional porque algunos colaboradores realizan actividades extras, el personal no suele expresar lo que siente por temor a regaños, presentan incomodidad al entregarle más trabajo porque creen que ya tienen suficiente con lo encomendado, existe falta de apoyo entre los compañeros, entre otros.

Con respecto al estrés, se observa que la falta de reconocimiento de su área da como resultado molestias en el personal, algunos compañeros no tienen respeto por los demás pensando que existe favoritismo, la falta de insumos y equipos para realizar un trabajo adecuado causa incomodidad ya que genera retraso en el avance del trabajo, el coordinador de área no apoya al personal ante los jefes, el personal viene con sueño o desgano al centro de labores.

Todo lo anteriormente mencionado, puede afectar de manera negativa la prestación de servicios brindada por los personales asistenciales, lo cual podría generar perjuicios en la salud y confort de los usuarios, podrían generar malos tratos, incomodidad hacia los pacientes y compañeros. El propósito del estudio es comprender la temática para analizar posibles soluciones.

El problema general de este trabajo es: ¿Cómo los factores psicosociales influyen en el estrés en el personal asistencial de un establecimiento de salud en concepción, junín-2023? También, los problemas específicos son: ¿Cómo las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social

en la empresa, compensaciones, doble presencia influye en el estrés en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023?

Por otro lado, la justificación teórica de este trabajo es aportar conocimientos acerca de los factores psicosociales y también sobre el estrés laboral en los colaboradores asistenciales de un establecimiento de salud que está en estudio, el cual aportó información para mejorar los resultados de estrés laboral en los trabajadores. Asimismo, se realizó la correlación entre dichas variables para analizar el comportamiento en contexto de la realidad.

Con respecto a la justificación práctica, la información recaudada aportó conocimientos y a la vez información, con lo cual los jefes de cada área podrán hacer una mejor toma de decisiones y poder realizar una mejora en el estabilidad emocional y física de los personales. En el campo de la metodología, este trabajo se justificó usando dos instrumentos para recabar datos; un cuestionario y una escala para cada variable. Con ello, próximos investigadores podrán utilizar dichos instrumentos validados y confiables para posibles estudios futuros. Finalmente, la justificación social se dio brindando recomendaciones asertivas a los personales asistenciales para conseguir buenos resultados de los diversos sucesos que involucran los factores psicosociales y estrés laboral, teniendo como propósito identificar malestares y buscar una pronta solución.

En cuanto al objetivo general tenemos: Determinar cómo los factores psicosociales influyen en el estrés en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023. También, objetivos específicos: Determinar cómo las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia influyen en el estrés laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023.

En consideración a la hipótesis general: Ha: Factores psicosociales influyen en el estrés laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023.

También, las hipótesis específicas: Ha: Las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia influyen en el estrés laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según Quispe (2021) quien hizo un estudio con el fin de hallar alguna relación presente entre la variable estrés laboral con la variable factores de riesgos psicosociales en colaboradores de dicha institución. Esta investigación es de nivel descriptivo; también, enfoque cuantitativo. De diseño no experimental, es correlacional y también transversal. Su población fue dada por 50 colaboradores. El instrumento que se empleó fue un cuestionario para recaudación de datos; para su validez usó el juicio de expertos y su confiabilidad dio como fruto 0.973 en el cuestionario de estrés laboral y con el cuestionario de factores de riesgos psicosociales 0.944. Como consecuencia los trabajadores de dicha institución manifiestan su percepción, lo que nos da indicio sobre la realidad de una relación positiva dada entre las variables en estudio. Con ello podemos notar que la presencia del estrés laboral es directamente proporcional a los factores de riesgos psicosociales.

Así Quispe (2021) en su proyecto de investigación la cual tuvo por finalidad precisar una relación de significancia que se pueda dar entre factores de riesgos psicosociales con los estilos para afrontar al estrés en todo colaborador asistencial de la institución antes mencionada. Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, su nivel es descriptivo y también correlacional, así como un diseño que es no experimental y un corte transversal. Tomaron 44 personales asistenciales como muestra. Aplicó dos cuestionarios para poder cuantificar el nivel de los factores de riesgo psicosocial y el afrontamiento al estrés los cuales fueron verificados. En los resultados se obtuvo que un 80% presenta predominio del nivel intermedio de factores de riesgos psicosociales, 12% de un nivel menos desfavorable y 8% del nivel más desfavorable en todos los trabajadores asistenciales. Por todo ello, afirma que la relación entre estilos para afrontar al estrés y los factores de riesgos psicosociales no existe de manera significativa.

Por su parte Herrera (2021) ejecutó un trabajo con el motivo de implantar la relación entre los factores del riesgo psicosocial con el estrés laboral que fueron notadas en el área prehospitalaria por el personal que labora ahí. Su metodología fue con enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño correlacional y descriptivo. La técnica del muestreo censal fue usada para obtener la cantidad de muestra,

recaudando datos en una población centrada se obtuvo a través de dos cuestionarios. Además, se efectuó en 20 participantes un estudio piloto, donde arrojó resultados que fueron sujetos a la prueba Alfa de Cronbach y así calcularon su confiabilidad, dando el índice para los factores de riesgo psicosociales de 0,823 y para el estrés laboral 0,846, lo cual confirma una buena confiabilidad. Los resultados que se obtuvieron, fueron analizados y sistematizados a través de dos aplicaciones informáticas. Por último, determinó que si existe correlación entre las variables de su estudio.

En su trabajo de investigación Jumbo (2022) el cual tuvo como propósito la identificación de una posible relación que pueda darse entre la variable estrés laboral y la variable riesgos psicosociales en personales del hospital en estudio. Este trabajo de tipo cuantitativo, aplicada, diseño no experimental y correlacional. Fueron 150 trabajadores quienes se tomaron como muestra, de los cuales fueron 75 enfermeros, 52 técnicos y 23 auxiliares. Recopiló datos mediante el inventario de estrés laboral y el cuestionario de factores psicosociales que se encuentra asociado al estrés laboral. Para continuar con el estudio se evidenció su validez y confiabilidad. Los datos fueron examinados a través del Programa SPSS v26. Por último, las variables presentan una relación directa y un gran tamaño de efecto; mientras sea positiva la gestión de los riesgos psicosociales, se podrá afrontar el estrés laboral con una mayor capacidad.

Mientras que Acosta (2022) en su trabajo de investigación, cuyo fin fue encontrar una relación entre las dos variables, las cuales son factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en todos los trabajadores de salud de dicha microred. El presente trabajo es de tipo aplicada, diseño descriptivo-relacional. La muestra estuvo dada por todo colaborador de la microred mencionada. Usó como instrumento la encuesta de riesgos psicosociales en el trabajo y el cuestionario de estrés laboral. Con respecto a la variable en estudio riesgo psicosocial dio un rango alto de 23.3%, rango medio 30.2%, rango bajo 25.6%, rango muy bajo 20.9%, en cambio para la variable estrés laboral, se presenta un rango alto que es un 14.0%, rango medio 16.3%, rango bajo 44.2%, rango muy bajo 25.6%. Los frutos presentes en esta investigación nos muestran que existe una relación entre las dos variables.

Según Lemos et al. (2019) en Colombia, nos mencionan que en su investigación cuyo fin fue establecer los factores psicosociales que tienen asociación al estrés en una cantidad de colaboradores de una institución. El estudio fue de método descriptivo y también correlacional en 61 personales que fueron utilizados como muestra. Se aplicaron dos cuestionarios, la escala del estrés percibido y cuestionario acerca de factores psicosociales laborales. El resultado alcanzado fue: el nivel significativo de estrés se dio en 21.3% de los docentes. En el modelo final se mostró que necesitan laborar en su hogar, y un 45,6% de variación que existe como estrés laboral y que es presentado en los profesores, esto es explicado por una intromisión trabajo-familia.

Para Gutiérrez (2022) en Ambato-Ecuador, desarrolló una investigación que tiene por fin el poder estudiar el estrés laboral y si poder determinar si presenta relación con los riesgos psicosociales en profesores. Dicho estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. El autor trabajó con la cantidad de 90 sujetos como muestra. Los instrumentos que se aplicaron fueron dos Cuestionarios, los cuales fueron: estrés laboral de la OIT-OMS y Evaluación de Riesgo Psicosocial y, éstos ayudaron con la identificación de un nivel bajo con predominio en riesgos psicosociales, resultando un 86%; por las dimensiones se evidenció un 82% como el dominio del nivel bajo, con relación al estrés se notó un 50% que representa un nivel medio. No se halló existencia alguna de una correlación entre estrés laboral y los riesgos psicosociales en profesores.

Así mismo Macas (2022) en Ecuador, hizo una investigación con el objeto de poder conocer cuáles son factores de riesgos psicosociales que son extralaborales a los que están sujetos todo personal que labora en el área ya mencionada de dicho centro y poder determinar el nivel de estrés. Este estudio tiene una metodología descriptiva y transversal, presenta un enfoque de tipo cuantitativo que es de un alcance descriptivo. Su población fue conformada por 65 colaboradores a los que se les aplicó los Cuestionarios. Con respecto a los resultados, los factores psicosociales extralaborales dieron como consecuencia al nivel de estrés y nos muestra que los niveles de estrés bajo y muy bajo son experimentados en un 97% y el 3% atraviesa por el estrés medio. Por último, para los niveles de estrés bajo y muy bajo, se dieron algunas recomendaciones y para

el estrés medio, se dieron acciones gracias a las condiciones psicosociales extralaborales que fueron identificadas en las personas que fueron evaluados.

De la misma manera Chávez (2018) en Quito-Ecuador, desarrolló un estudio que tuvo como objetivo hallar una correlación existente entre la variable factores de riesgos psicosociales con la variable estrés laboral en los personales de dicha institución. El proyecto es cuantitativo, transversal y de tipo correlacional. Para la población fueron tomados en consideración de 92 colaboradores. Se ejecutaron un cuestionario diferente para cada variable y así realizar el estudio; con la indagación que se obtuvo, se requirió un programa llamado SPSS el cual sirvió para analizar y procesar toda información. El producto de la investigación realizada permitió que se concluya: que los factores de riesgo psicosocial presentan una relación que es significativa con el estrés laboral, por lo cual la hipótesis de investigación, es confirmada.

Finalmente Pando et. al (2019) en Ecuador quienes realizaron un trabajo cuya finalidad fue establecer el nivel de riesgo de distintos factores que son psicosociales y que son para cada variedad de síntomas provenientes del estrés. El trabajo es de tipo descriptivo, transversal, tomando como población a 542 trabajadores peruanos los que son económicamente activa. Se consiguió como resultado que los factores psicosociales estudiados son tomados como factores que son riesgo para estos síntomas que vienen a ser fisiológicos e intelectuales; los cuales no fueron dados como una causa de riesgo para los síntomas presentados de estrés que son psicoemocionales y también, para los síntomas comportamentales se calificó como un factor de riesgo al factor desarrollo de carrera y papel laboral.

La investigación acerca de factores psicosociales se fundamenta en el modelo de la demanda y el control de Karasek y Theorell (1997) donde los colaboradores reciben oportunidades gracias a la organización y así poder realizar una toma de decisiones sobre las demandas para planificar y ejecutar el trabajo. Una dimensión positiva viene a ser el control en el trabajo; por ende, su ausencia podría ser un factor de riesgo para el bienestar del colaborador.

Así, los requerimientos psicológicos en conjunto con el control establecen cuatro categorías de riesgo psicosocial: trabajos de tensión alta (mayor preocupación), trabajo de poca tensión (no dañino), trabajos activos y trabajos

pasivos (estrés moderado). El modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensa de Siegrist (1996) se enfoca en el equilibrio dado entre costes y ganancia, entendiéndose como el empeño que el colaborador dedica y las retribuciones que recibe por esa actividad. También, pronostica que se puede generar un aumento en la tensión al realizar mayor esfuerzo y obtener una recompensa baja. Se discriminan dos tipos de esfuerzo, el primero viene a ser el extrínseco, el cual hace referencia al número de tareas en el trabajo y el segundo tipo es el esfuerzo intrínseco refiriéndose a la motivación que presentan los trabajadores con respecto a la demanda que se presenta. El modelo dinámico de factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005) afirma que, se debe examinar los factores de riesgo psicosocial en función de tres principios: el entorno, el individuo y el trabajo para poder crear un plan de vigilancia epidemiológica.

Para Vicente (2018) los factores psicosociales son condiciones personales del ámbito relacional y laboral que se ejecutan sobre la motivación y el comportamiento del colaborador como disposición en la salud y enfermedad.

Mientras Salamanca et al. (2019) estiman que los riesgos psicosociales son un tema de estudio muy importante en las instituciones, porque presentan afección en las personas, su origen predomina en aspectos de índole ambiental u organizacional del medio laboral; por ello, la prevención es el eje en la valoración de los factores psicosociales en el dominio ocupacional.

Según Candia et al. (2020) mencionan que en épocas anteriores el trabajo era de tipo físico y en la actualidad pasó a ser mental, generando un cargo de ésta. Las habilidades cognitivas e interpersonales se vuelven más importantes. Por ello, se espera que el colaborador afronte todo cambio, exigencia y compromiso en el trabajo aunque dejen de lado su vida familiar y personal. En diversos lugares la medición de la labor se da por los objetivos cumplidos y no en relación al empeño de la persona. Estas variaciones en el trabajo traerán como consecuencia cambios en la clase de afección en la salud de los colaboradores en su centro laboral. Por tanto, establece 5 dimensiones.

La dimensión exigencias psicológicas: indica que son las exigencias para no involucrarse en una situación de índole emocional proveniente de relaciones interpersonales en el trabajo, en principal la atención a personas a las cuales se pretende generar cambios y que pueden compartir la transmisión de emociones y

sentimientos García et al. (2020). Cantidad de labor dada al trabajador, al tener mayor carga laboral al empleado, generará que la ausencia laboral, desgano entre otras causa; es una definición dada por Arias (2022).

Dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo: representa el concepto de control. Actividad donde el colaborador podrá desarrollarse como persona, ante todo mediante la autonomía y probabilidad de educación que tienen (Candia et al., 2020). Los colaboradores se deben encontrar en una participación constante en temas referentes a la empresa, momentos de descanso, debe tener iniciativa propia para realizar una tarea (Pozo, 2018).

Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: se refiere a la ayuda que se recibe de los superiores y compañeros de trabajo, cuando sea necesaria y así realizar un buen trabajo (Muñoz et al., 2023). Esta dimensión evalúa el liderazgo y que es facilitadora de las consecuencias del trabajo activo, crecimiento de habilidades y de las exigencias psicológicas en el trabajo (Candia et al., 2020).

Dimensión compensaciones: define que las compensaciones están orientadas a obtener colaboradores satisfechos, retención de buenos talentos, empresas con mejores resultados, motivación para el cambio en la actitud de los trabajadores (Montilla et al., 2016). Las compensaciones influyen en la satisfacción de todo colaborador, por ello las instituciones deben incluir estrategias para convertirlas en planes operativos que cuenten con presupuesto (Torres, 2019).

Dimensión doble presencia: en el tiempo trabajado con remuneración, el colaborador debe gestionar las responsabilidades del hogar y en el tiempo privado, debe gestionar sus responsabilidades laborales y profesionales (Ruiz et al., 2017). Se detalla que la doble presencia simboliza la no tranquilidad generada por exigencias paralelas del trabajo y familiar del colaborador, pudiendo afectar el desempeño laboral y a la inversa (Candia et al., 2020). Se manifiesta que es la exigencia sincrónica, del ámbito laboral y doméstico familiar (García et al., 2020). Para la base teórica del estrés laboral, se revisaron múltiples teorías y enfoques conceptuales. Peiró (2001) afirma que en los últimos tiempos las investigaciones realizadas acerca del estrés laboral han creado un modelo que presenta múltiples aspectos notables. En primer lugar, las vivencias de estrés son originadas por un

conjunto de contextos que son concernientes con el ámbito laboral o colaboradores que se caracterizan como fuentes de estrés o estresores.

El modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social de Karasek (1990) al presentar un nivel elevado de éste, minimiza el efecto del estrés, este apoyo es dado por los compañeros de labores. El apoyo social en el trabajo se basa en la conexión de los colaboradores y puede tener una modificación según el clima laboral o posibles cambios generados en la institución. Según Matteson e Ivansevich (1987) el modelo orientado a la dirección proporciona seis elementos, los estresores, incluyendo componentes organizacionales (elementos intrínsecos de estructura, liderazgo, recompensa, recursos humanos, control de la organización), también existen las extra organizacionales (relaciones familiares, legales, problemas financieros entre otros), estos estresores se encuentran presentes según la percepción de la situación del trabajador y en el aspecto mental y en el comportamiento.

Según Buitrago et al. (2021) califican al estrés laboral como una enfermedad peligrosa ya que causa alteración en el estado mental de los colaboradores, ocasionando respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento al estar en frente de muchas actividades. También, Zuñiga (2019) manifiesta que el estrés en el trabajo no solo debe considerarse un problema de salud en los colaboradores, ya que también, afecta de manera directa a la institución, puesto que el colaborador disminuye la cantidad de producción, su rendimiento y tiene dificultad para relacionarse con las demás personas, conllevando a un ausentismo en el trabajo. Así mismo, Rosales et al. (2018) menciona que el estrés al presentarse de una manera crónica, puede causar destrozos en el organismo, la mente y en la vida, generando daños a largo plazo. Para Boluarte et al. (2023) es la respuesta del organismo a un ambiente que es intimidante o exigente, donde el individuo se ve preocupado por la posición en la que se halla. Reyes et al. (2023) indica que la ansiedad, cansancio, depresión irritabilidad, falta de concentración, dificultad para pensar con claridad y poder tomar decisiones, son provocados en el colaborador a causa del estrés laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) califica al estrés respuesta tanto emocional como física generada por una inestabilidad entre

recursos, capacidades y las exigencias que son notadas por los colaboradores para enfrentarse a dichas exigencias. Está definido por la organización, diseño y las relaciones, que tienen lugar cuando los mandatos laborales son excedidos de las capacidades o necesidades del colaborador. El estrés presenta siete dimensiones.

Así también, Estrada (2021) considera que el estrés es un factor importante el cual se debe analizar ya que es generado por una alta presión en el trabajo, la capacidad del colaborador en responder, disposición de recursos materiales para el cumplimiento de las demandas, sin esto, el estrés será la primera reacción que el individuo sentirá en el trabajo y en su vida.

Dimensión clima organizacional: tiene influencia directa e indirectamente en el rendimiento de la empresa, para lo cual se debe favorecer un adecuado ambiente laboral para que los propósitos y metas que se hayan proyectado, se realicen en el tiempo ya establecido bajo condiciones que sean favorables (Navarrete et al.,2023). Es la manera de ver de los trabajadores de una manera compartida en referencia al entorno laboral, comunicación, procedimientos administrativos entre otros (Sumba, 2022).

Dimensión estructura organizacional: también se refiere a esta dimensión como procesos que se encuentran coordinados entre los colaboradores. Presentando cuatro calificativos: división del trabajo, jerarquía de autoridad, coordinación de esfuerzos y objetivos en común (Laime, 2018). Es de suma importancia en las organizaciones porque controla, direcciona, planifica de una manera ideal la organización (Pineda, 2021).

Dimensión territorio organizacional: precisa que se da en un escenario o ámbito que posee una persona en el trabajo, el cual puede ser afectado cuando el colaborador no respeta su trabajo o siente que no es respetado (Estrada, 2021). Por otra parte, es el lugar físico donde se encuentra el empleado mientras realiza sus actividades o cuando ocupa un cargo. Dentro de este espacio tenemos la iluminación, color, contaminación, ruido, higiene, color del ambiente laboral, todo ello puede hacer que sea más agradable (Bailon, 2019).

Dimensión tecnología: se refiere a los recursos materiales y tecnológicos que debe tener la institución; ya que, sin ellos, las tareas ya programadas tendrán retraso en ser efectuadas, causando cierto grado de estrés en los colaboradores

(Díaz et al., 021). También se considera que el entendimiento e innovación de las nuevas herramientas tecnológicas, pueden generar que los colaboradores tengan problemas al ejercer sus actividades por no estar preparados y también sentir estrés por el miedo a ser reemplazados por máquinas sofisticadas (Olano, 2019).

Dimensión influencia del líder: la responsabilidad de cuidar la integridad de los colaboradores, es del jefe de la institución, el trabajo que se desarrolla podría no ser del agrado de los superiores ocasionando desconfianza, lo cual provocaría estrés (Solís, 2020). De la misma manera, es la capacidad de convencer a alguien en su manera de actuar o pensar de la manera que uno quiere, la forma en que se aplica podría ser interpretada como estresor en distintos momentos (Fernando, 2022).

Dimensión falta de cohesión: indica que la principal fuerza de atracción que produce un trabajo armonioso entre trabajadores es la motivación. Ésta permitirá que los niveles de estrés sean menores o no se presenten (Estrada, 2021). Los colaboradores no se identifican con el equipo de trabajo (Laime, 2018).

Dimensión respaldo de grupo: la existencia de apoyo hacia un colaborador por parte de sus compañeros frente al estrés. Cuando el colaborador siente el apoyo de sus colegas y jefes, el nivel de estrés disminuye (Martos, 2021). El respaldo de grupo debe ser dado en los colaboradores para mejorar el desempeño y sentirse identificado con la institución; también debe darse al presentarse objetivos ya sean individuales o en grupo (Pérez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es básica; puesto que, fundamentalmente está compuesto de trabajos teóricos o experimentales que se encuentran orientados en la adquisición de conocimientos actuales con respecto a la sustentación de sucesos físicos que son destacables, sin tomar en consideración el manejo directo en el escenario social a corto plazo (Castro et al., 2022).

El desarrollo del estudio se hizo mediante un enfoque cuantitativo, está centrado en analizar e interpretar las estadísticas que se encuentran asociadas con el objetivo de estudio, considerando número, datos e indicadores. (Pimienta y

De la Orden, 2017). Esta investigación procuró elevar el entendimiento con respecto a los factores psicosociales y el estrés laboral.

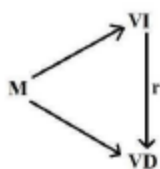
Diseño de investigación: Se aplicó un diseño no experimental, ya que, considera estrategias metodológicas, el manejo de variables no existe y solo se miden para su posterior análisis (Pimienta y De la Orden, 2017).

Por la profundidad que presentó es de nivel explicativo, la cual se caracteriza por estar destinadas a descubrir leyes esenciales que tratarán de dar un porqué a la existencia de cuales o tales propiedades y del porqué se pueden asociar entre ellas (Díaz, 2016).

Fue transversal porque establece la relación de dos más clases, de variables o conceptos en un momento establecido; en términos de correlación, otras que van acorde con la causa y efecto; y también, correlacional debido a que tuvo por finalidad saber la relación dada entre los conceptos, variables en un contexto que es de ámbito particular (Hernández et ál., 2018).

El siguiente esquema gráfico explica el modelo de investigación

Figura 1. Modelo de diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

VI: Factores psicosociales

VD: Estrés laboral

r: Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable es todo aquello que se mide en un estudio de investigación, es la información recolectada o datos que se recogen con el propósito de responder incertidumbres de la investigación, que generalmente se encuentran en los objetivos (Villasis et al., 2016).

Variable Independiente: Factores psicosociales

Definición conceptual: Interpretaciones dadas entre el entorno laboral con las condiciones y capacidades del colaborador en función de su experiencia; que puede influenciar de manera perjudicial en su bienestar (OIT, 2016).

Definición operacional: Para medir los factores psicosociales se usó un instrumento que es definido operacionalmente en función a 20 ítems que se encuentran agrupados en 5 dimensiones: (a) Exigencias psicológicas en el trabajo, se encuentran elementos tanto cualitativos (exigencia emocional, creativa, sensorial), como cuantitativos (distribución del trabajo, ritmo y cantidad de trabajo); (b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se refiere a la autonomía del colaborador; (c) Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, la cual equivale a la dimensión apoyo social; (d) Compensaciones, equivale a la dimensión recompensas; (e) Doble presencia, se da en la preocupación por realizar las labores de casa. Cada dimensión cuenta con ítems, las tres primeras cuentas con 5 cada una, la cuarta dimensión cuenta con 3 y la quinta con 2 ítems con niveles Bajo: 0-26, Medio: 27-53, Alto: 54-80.

Escala de tipo politómica de tipo Likert.

Variable Dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual: Es la situación psicológica la cual califica el nexo entre una persona y un conjunto de reacciones de índole emocional, psicológica, conductual, frente a situaciones exigentes o abrumante en un ambiente de trabajo (OMS, 2008).

Definición operacional: Para medir esta variable se empleó el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión del Ministerio de la Protección social (Villalobos, 2010).

Para medir el estrés laboral se empleó la *Escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Mattenson, 1989; Cordova (2022)*. Esta escala cuenta con 25 ítems distribuidos en siete dimensiones las cuales son: estructura, clima y territorio organizacional, falta de cohesión, influencia del líder, tecnología y respaldo del grupo. Dichos ítems presentan una escala tipo Likert que cuenta con cinco opciones donde: 1 es totalmente de acuerdo, 2 en desacuerdo, 3 es indeciso, 4 de acuerdo y 5 está totalmente de acuerdo. Donde a una puntuación

más elevada, la percepción de ese factor será mayor con niveles Leve: 25-75, Moderado: 76-126, Alto: 127-175.

Escala de tipo politómica de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

En este estudio estuvo integrada por una agrupación de hechos, limitada, sencilla y definida, que elaboró el concierne para poder elegir la muestra, y cumple con varios criterios establecidos. La palabra población, no hace referencia precisamente a seres humanos, sino también a expedientes, hospitales, animales, muestras biológicas entre otros (Arias et al., 2016). La población se constituyó por 109 colaboradores asistenciales del área de patología clínica, banco de sangre, anatomía patológica, unidad de cuidados intensivos y emergencia que prestan sus servicios en el establecimiento de salud en Concepción durante el presente año 2023.

Criterios de inclusión.

- Que sean personales asistenciales del establecimiento de salud en Concepción.
- Que presenten como mínimo un año de continuidad laboral consecutivo en cualquiera de las áreas del establecimiento en Concepción- Junín.
- Que los personales firmen el consentimiento informado, para así poder aplicar los instrumentos.

Criterios de exclusión.

- Ser personal administrativo del establecimiento en Concepción- Junín.
- Que no desee ser parte de este proyecto de investigación.
- Que no tenga contrato mínimo hasta diciembre del presente año.

Muestra

Número determinado de participantes que serán necesarios incorporar con el motivo de ejecutar los objetivos que han sido planeados al inicio. Se calcula a través de fórmulas matemáticas o paquetes estadísticos (Arias et al., 2016). La muestra fue a base de 86 trabajadores asistenciales voluntarios de un establecimiento de salud en Concepción 2023.

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Muestreo

Para poder realizar una selección de la muestra se empleó un muestreo probabilístico ya que todos los elementos que se encontraron en la población presentaron al iniciar una posibilidad de ser seleccionadas para integrar la muestra y se consigue precisando las propiedades de la población y la dimensión conveniente de la muestra, mediante una elección al azar de las unidades de muestreo (Hernández, 2018).

Unidad de análisis

Se consideraron a los trabajadores asistenciales de las áreas de patología clínica, banco de sangre, anatomía patológica, unidad de cuidados intensivos, emergencia quienes conformaron la población de estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recopilación de todos los datos, fue utilizada la encuesta; puesto que, con ella se obtuvo información de los sujetos en estudio, los cuales serán dados por ellos mismos (De Canales, De Alvarado y Pineda, 1994).

Encuesta: es una herramienta usada a través de un instrumento, el cual mayormente es el cuestionario, está formado por afirmaciones o interrogantes y tiene por objetivo hallar información que sea asociada a su juicio o impresión (Hernández et al., 2014).

Instrumento

Recurso usado por el investigador para poder tomar apuntes acerca de la información recabada de las variables en estudio (Hernández, 2018).

Cuestionario: Método rápido y confidencial útil para la obtención de información sobre las actitudes y conocimientos de la población estudiada (Ortiz et al., 2018). Para recolectar los datos sobre la variable factores psicosociales, se empleó el Cuestionario para medir factores psicosociales SUSESO/ISTAS21 versión breve del Gobierno de Chile, (2018) y para medir el estrés laboral se optó por usar la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Mattenson, (1989). Actualizados y adaptados al contexto nacional y de salud por Cordova (2022).

Validez: es definido como el rango en que un instrumento calcula la variable que es buscada para su medición (Hernández, 2018).

Tabla 1.

Tabla de expertos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Calificación
Geronimo Aquino, Claudia Rocio	Magister	Aprobado
Solis Castro Tessy Kely	Magister	Aprobado
Jesus Camarena Rafael Antonio	Magister	Aprobado
Calderon Cordova Anyela Nataly	Magister	Aprobado
Fernandez Jimenez Anderson Wily	Magister	Aprobado

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad. Se presenta en un instrumento haciendo referencia a la firmeza o congruencia de los resultados de una prueba (Alejandro, 2021). La prueba piloto fue realizada en un establecimiento con cualidades parecidas a la institución que fue objeto de estudio sobre el personal asistencial, teniendo como muestra a 10 personales a quienes se les aplicó los instrumentos, posteriormente se recolectó los datos y se procesó en el programa SPSS25. La confiabilidad de cada instrumento es evaluada con el Alpha de Crombach, generando como

producto para la variable independiente un valor de 0,810 y para la variable dependiente 0,864, estos resultados nos indican que los dos instrumentos de estudio se encuentran adentro del umbral de confiabilidad. Cuadro de base de datos en Anexo.

Tabla 2.

Tabla de confiabilidad

	Estadísticas de confiabilidad	
	Alpha de Crombach	Número de ítems
Factores psicosociales	0,810	20
Estrés laboral	0,864	25

Nota. Datos de factores psicosociales y estrés laboral

3.5 Procedimientos:

Las coordinaciones respectivas fueron realizadas con cada responsable de dicha institución, con la finalidad de proporcionar información acerca del estudio, poder aclarar y responder las interrogantes y solicitar su contribución.

Se pidió a todos los participantes de la investigación firmar el consentimiento informado; la duración para aplicar el instrumento fue de aproximadamente un mes, posterior a ello se procedió a procesar mediante el análisis estadístico. Los resultados, las discusiones y las conclusiones fueron presentados para que en función a ellos se realicen las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos.

La tabulación de los datos obtenidos se presentó en tablas. Las variables al ser cualitativas, se asume que su distribución no es normal; para contrastar las hipótesis se usará el Coeficiente Rho de Spearman, la cual es una medida que sirve correlacionar variables que requieran un nivel de medición ordinal como mínimo (Hernández, 2014), de tal manera que las personas de la

muestra pudieron ser ordenados por rangos. Para el análisis se empleó el software estadístico SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, todo participante no presenta riesgo alguno, respetando el principio de no maleficencia; se tendrá el mucho cuidado con los datos recolectados del personal; ya que, se colocó las iniciales de los nombres y apellidos de cada encuestado. De la misma manera, se tomó en cuenta la participación voluntaria de cada personal, respetando así el principio de autonomía.

Además, se solicitó la autorización requerida a la dirección de la institución de salud en Concepción, para así efectuar la utilización de los instrumentos de los factores psicosociales y el estrés laboral.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Variable 1: Factores psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,2	1,2	1,2
Medio	45	52,3	52,3	53,5
Alto	40	46,5	46,5	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

En esta tabla se aprecia la primera variable llamada factores psicosociales, donde se establece que 52,3% de los colaboradores presenta un nivel medio, con un valor aproximado de 46,5% se presenta en un nivel alto y solamente con 1,2% como bajo.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de las dimensiones de los Factores psicosociales

	Exigencias psicológicas	Control sobre el trabajo	Apoyo social	Compensaciones del trabajo	Doble presencia
Bajo	14,0	23,3	1,2	29,1	50,0
Medio	77,9	70,9	37,2	52,3	43,0
Alto	8,1	5,8	61,6	18,6	7,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

En esta tabla se describen las cinco dimensiones que pertenecen a la primera variable. La primera dimensión denominada exigencias psicológicas se encuentra en un nivel medio con un valor de 77,9%, seguida del 14% calificada como baja y en un nivel alto con 8,1%.

La segunda dimensión llamada control sobre el trabajo, se presentó con valores cercanos a los de la primera dimensión, dándose un 70,9% quienes lo calificaron como nivel medio, mientras que un 23,3% lo califica como nivel bajo y 5,8% como un nivel alto.

En la tercera dimensión denominada apoyo social se observa que existe un porcentaje de 61,6% en el nivel alto, mientras que el 37,2% de encuestados opinan que esta dimensión se encuentra en un valor medio y solo el 1,2% opina que existe un bajo apoyo entre ellos.

La cuarta dimensión llamada compensaciones del trabajo, donde el 52,3% de los encuestados la calificaron como medio, el 29,1% lo calificó como bajo y seguida de un 18,6% quienes lo calificaron como alta.

Tabla 5*Variable 2: Estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,2	1,2	1,2
Medio	62	72,1	72,1	73,3
Alto	23	26,7	26,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 5 se detalla el estrés laboral donde observamos que 72,1% de los colaboradores se encuentran con un nivel medio de estrés en el trabajo, los colaboradores encontrados en un nivel alto de estrés son 26,1%; y la variable en mención se encuentra en un nivel bajo con 1,2%.

El encontrarse en un alto nivel de estrés dentro de su centro de labores, conllevaría a que el colaborador presente desgano, malhumor y no realice sus tareas laborales adecuadamente, también podrían contagiar al grupo de personas que presenta un nivel medio de estrés en el cual se encuentra la mayor cantidad de personal, así generando un aumento en el porcentaje del nivel alto.

Tabla 6*Tabla de frecuencia de las dimensiones de los Estrés laboral*

	Cultura organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia de líder	alta de cohesión	Respaldo del grupo
Bajo	36,0	22,1	59,3	34,9	4,7	18,6	50,0
Medio	57,0	59,3	33,7	47,7	51,2	44,6	43,0
Alto	7,0	18,6	7,0	17,4	44,2	37,2	7,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 6 se detallan siete dimensiones las cuales son parte de la variable estrés laboral, conforme a ello se puede fijar la cultura organizacional que viene a ser la primera dimensión, en la cual hallamos que el 57% de los personales presenta un nivel medio, esto quiere decir que su nivel de estrés es generado por la falta de interés de sus compañeros, falta de respeto hacia otros; de la misma manera el 36% presenta un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje estadístico del 7% se tiene un nivel alto en esta dimensión.

En la segunda dimensión que lleva por nombre estructura organizacional presenta porcentajes similares a la primera dimensión, donde se da un 59,3% en el nivel medio, el 22,1% se halla en el nivel bajo y muy próximo al nivel medio, se encuentra el nivel bajo con 18,6%.

La tercera dimensión llamada territorio organizacional, nos presenta un valor del 59,3% en el nivel bajo, dándose a entender que los colaboradores trabajan tranquilos en el lugar que se les dio y no es muy necesario tener un lugar privado o amplio para seguir con sus actividades, un 33,7% de los encuestados se encuentra en un nivel medio, pudiendo ser porque les gusta realizar sus tareas por cuenta propia y no desean que otros servicios trabajen con ellos y por último, un 7% es representado como un nivel alto con respecto a la dimensión mencionada.

Con respecto a la cuarta dimensión tecnología, el 47,7% tiene un nivel medio de estrés por no tener la tecnología suficiente para realizar un buen trabajo, siguiendo con un valor el 34,9% presenta nivel bajo el cual no es tan alejado al del medio y, por último, el 17,4% de los encuestados presentan un valor alto.

La quinta dimensión que lleva por nombre influencia del líder, nos presenta que el 51,2% se da en un valor medio, esto podría deberse a la falta de interés de los jefes, el 44,2% se encuentra en un nivel alto, esto no se encuentra tan alejado al porcentaje del valor medio y solamente un 4,7% presenta un nivel bajo de estrés.

La sexta dimensión llamada falta de cohesión nos dice que a los profesionales encuestados le genera cierto nivel de estrés, de los cuales en el nivel medio se encuentran 44,2%, si hablamos del nivel alto, este se encuentra el 37,2% en un y el 18,6% representa un nivel bajo.

Para terminar, la séptima dimensión llamada respaldo del grupo, nos evidencia que la mitad de los encuestados no presenta muy relevante o de valor esta dimensión al presentar un nivel bajo, mientras que el 43% considera lo contrario, presentan molestias al no sentirse apoyado por sus superiores y por último, un 7% se encuentra en un nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 7

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	Gl.	Sig.
Factores psicosociales	,121	86	,003
Estrés laboral	,167	86	,000
Exigencias psicológicas	,147	86	,000
Control sobre el trabajo	,172	86	,000
Apoyo social	,164	86	,000
Compensaciones del trabajo	,194	86	,000
Doble presencia	,161	86	,000
Cultura organizacional	,150	86	,000
Estructura organizacional	,114	86	,007
Territorio organizacional	,120	86	,004
Tecnología	,159	86	,004
Influencia del líder	,114	86	,007
Falta de cohesión	,122	86	,003
Respaldo de grupo	,115	86	,007

Nota: correlación de significancia de Lilliefors.

1. La elaboración de la base de datos fue realizada con las respuestas de 86 trabajadores que son tomados como muestra.
2. Al ser un número > a 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.
3. Las variables y sus dimensiones presentan resultados menores a 0,05; por ende, la distribución que presentan no es normal, la variable factores psicosociales presentó 0,003 y la variable estrés laboral 0,000.
4. Por el tipo de investigación y debido a la distribución que no es normal, utilizaremos el Chi cuadrado, el cual es un estadístico no paramétrico.
5. En consecuencia, se rechaza la Hipótesis Ho: debido a que los datos que fueron analizados no presentan una distribución normal.

Tabla 8*Hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo Intersección	446,101			
Final	368,315	77,787	39	,000

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la Tabla 8, la prueba del Chi cuadrado nos orienta a una probabilidad de 77,787, también se muestra que el valor significancia calculada es $0,000 < 0,05$, esto nos indica la existencia de influencia de forma significativa de la variable independiente sobre la dependiente. Concluyendo que la variable factores psicosociales tienen influencia significativa en el estrés laboral del personal asistencial de un establecimiento en Concepción.

Tabla 9*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	0,595
Nagelkerke	0,596
McFadden	0,130

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 9 se observan algunos valores, así tenemos a Cox y Snell con un valor de 0,595, ello manifiesta que un 60% dado como producto de la variable dependiente es causada por la variable independiente; así mismo, la prueba de Nagelkerke presenta una valoración del 0,596, lo cual nos indica que la variable independiente explica o tiene influencia en un 59,6% sobre la variable dependiente. Es decir, los factores psicosociales inciden en un 59,6% en el estrés laboral.

Tabla 10*Hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo	344,625			
Intersección				
Final	229,305	115,319	429	1,000

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 10 muestra el valor de significancia que es igual a 1,000 > 0,05, lo cual indica que la hipótesis no predice de manera significativa la variable dependiente. Por ende, las exigencias psicológicas no influyen significativamente en el estrés laboral.

Tabla 11*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,738
Nagelkerke	,739
McFadden	,192

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 11 Pseudo R cuadrado se expone el valor del coeficiente de Nagelkerke que es igual a 0,739, lo que nos da a entender que las exigencias psicológicas influyen en un 73,9% en el estrés laboral.

Tabla 12*Hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo Intersección	348,614			
Final	264,828	83,786	39	,000

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 12 nos muestra que el valor de significancia es igual a $0,000 < 0,05$, lo cual indica que la hipótesis predice de modo significativo a la variable que es dependiente. Como resultado, el control sobre el trabajo influye significativamente en el estrés laboral.

Tabla 13*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,623
Nagelkerke	,623
McFadden	,140

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 13 Pseudo R cuadrado nos demuestra el valor del coeficiente de Nagelkerke que es igual a 0,623, lo que nos da a entender que el control sobre el trabajo influye en un 62,3% en el estrés laboral.

Tabla 14*Hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo	364,801			
Intersección				
Final	313,302	51,500	39	,087

Nota: Extraído de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 14 nos enseña que el valor de significancia es igual a $0,087 > 0,05$, lo cual indica que la hipótesis no predice de modo significativo a la variable dependiente. En consecuencia, apoyo social no influye significativamente en el estrés laboral.

Tabla 15*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,451
Nagelkerke	,451
McFadden	,086

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 15 Pseudo R cuadrado se presenta el valor del coeficiente de Nagelkerke que es igual a $0,451$, lo que nos da a entender que el apoyo social influye en un $45,1\%$ en el estrés laboral.

Tabla 16*Hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo	311,477			
Intersección				
Final	236,489	74,988	39	,000

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 16 nos muestra que el valor de significancia es igual a $0,000 < 0,05$, lo cual indica que la hipótesis predice de forma significativa la variable dependiente. En consecuencia, las compensaciones del trabajo influyen significativamente en el estrés laboral.

Tabla 17*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,582
Nagelkerke	,582
McFadden	,125

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 17 Pseudo R cuadrado se muestra el valor del coeficiente de Nagelkerke que es igual a 0,582% lo que nos da a entender que las compensaciones del trabajo influye en un 58,2% en el estrés laboral.

Tabla 18*Hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la Verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo	305,748			
Intersección				
Final	226,438	79,311	39	,000

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

La tabla 18 nos muestra que el valor de significancia es igual a $0,000 < 0,05$, lo cual indica que la hipótesis predice de manera significativa la variable dependiente. Por ende, la doble presencia influye significativamente en el estrés laboral.

Tabla 19*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5*

Cox y Snell	,602
Nagelkerke	,603
McFadden	,132

Nota: Datos extraídos de la base de datos realizada en el SPSS25.

En la tabla 19 Pseudo R cuadrado se muestra el valor del coeficiente de Nagelkerke que es igual a 0,603% lo que nos da a entender que la doble presencia influye en un 60,3% en el estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

La importancia en la atención del personal asistencial a los pacientes conlleva a mantener una disposición y mantener la autorregulación emocional para la interacción personal de salud y paciente. A pesar de las situaciones de dolor, sufrimiento que padece el paciente oncológico complicado, se ha notado la existencia de desgaste emocional en el trabajo, llegando a poder afectar la calidad en la atención brindada a los usuarios y también perjudicando el clima laboral.

En esta investigación se tuvo como finalidad determinar la influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral del personal asistencial en un establecimiento de salud en Concepción. Los resultados obtenidos muestran la probabilidad de la prueba chi-cuadrado de 77,787, lo cual nos manifiesta que con respecto al valor que se alcanzó existe un modelo que pronostica la probabilidad de suceso con un $p=0.000<0.005$; así mismo, se encontró en la tabla de contingencia que los factores psicosociales se encuentran con 72,1% llegando a estar en un nivel medio, que se relaciona con el estrés en el trabajo, mientras que el 26,7% representa el nivel alto de los factores psicosociales que se encuentran relacionados con el estrés laboral y el nivel bajo de los factores psicosociales se encuentra en un 1,2% con respecto al estrés laboral.

Continuando, la prueba de pseudo R cuadrado conforme a los resultados del algoritmo la prueba Cox y Snell presenta un cifra de 0,613, el cual nos dice que la influencia de la variable independiente es del 61,3% sobre la variable dependiente, de tal forma, la prueba de Nagelkerke presenta un valor de 0,613, explicando que el 61,3% de la variación de la variable dependiente es causada por la variable que es independiente, ratificando los resultados encontrados a través de otros métodos estadísticos.

Por lo tanto, se afianza lo mencionado por Macas (2022) donde indica que el estrés laboral es una respuesta originada por condiciones laborales que influyen o superan la adaptabilidad de la persona causando cambios mentales y físicos exponiéndolo a tener riesgo de una enfermedad; también es originado a causa de factores psicosociales que son condiciones en las que vive un individuo al relacionarse con su ámbito laboral; así mismo, Pando et al., (2019) establece

que los factores psicosociales son interrelaciones que son dados entre el centro laboral, ambiente, condiciones de la institución, entre otros, ello influyendo en el rendimiento y satisfacción del trabajo.

En este sentido, lo mencionado por Macas (2022) y Pando et al., (2019) hablan en el mismo sentido con respecto al estudio, es decir que los factores psicosociales presentan influencia en el estrés laboral ya que existen muchos factores que son estresores los que harán que el colaborador no pueda realizar su trabajo de manera adecuada y no pueda explotar su potencial para dar todo en sus actividades. En dicho sentido, el estrés laboral no viene a ser un aspecto interno del colaborador, sino también de lo que lo rodea, por ejemplo, el ambiente laboral, compañeros y jefes de trabajo, entre otros.

Del mismo modo, en cuanto a los antecedentes que forman parte de este trabajo, los productos emitidos, presentan similitud al estudio de Quispe (2021), en el cual menciona que el resultado inferencial dada entre las dos variables que forman parte de este estudio ($p < 0.05$, $r = 0,833$); en el cual los factores psicosociales y sus dimensiones presentan una fuerte relación positiva; así mismo, Herrera (2021) detalla como resultado inferencial entre los factores psicosociales y el estrés laboral ($r = 0,412$; $p = 0,000$), donde los factores psicosociales y el estrés laboral presentaron significancia bilateral, donde se da la presencia de una correlación positiva moderada.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar cómo las exigencias psicológicas influyen en el estrés en los colaboradores de un establecimiento de salud, el resultado mostró influencia; ya que, la posibilidad que demuestra la prueba de chi-cuadrado es de 115,319, esto indica que con el valor del modelo logrado predice la posibilidad de suceso con un $p = 1,000 > 0,05$; además, el análisis realizado mediante la tabla cruzada sugiere que el 77,6% en la dimensión exigencias psicológicas se relaciona con el nivel medio, el nivel alto se relaciona con el 8,2% y el nivel bajo con 14,1%, con la siguiente conclusión donde la variable dependiente no es influenciada de manera significativa en la dimensión exigencias psicológicas del personal asistencial en Concepción.

Además, Cox y Snell presentan un valor que es de 0,738, esta consecuencia nos precisa que el 73% de la variable se debe a la dimensión independiente, por lo tanto, se presenta la influencia de la dimensión

independiente sobre la variable dependiente, así también, la prueba de Nagelkerke presenta 0,739 el cual explica que el 74% de la varianza de la variable dependiente es gracias a o es influencia de la dimensión independiente, es decir según el resultado que se hallen en las pruebas se demostrará que las exigencias psicológicas tienen influencia entre el 74% en la variable estrés laboral.

Los resultados validan la el modelo de demanda y control de Karasek y Theorell (1977), quienes nos dicen que los colaboradores reciben oportunidades para tomar decisiones para planificar y ejecutar el trabajo. El requerimiento psicológico con el control establece categorías de riesgo social como trabajos de tensión alta, poca tensión, activos y pasivos.

Así mismo, el resultado no fue similar al estudio de Quispe (2021) donde encuentra una relación de nivel intermedio con un 80%, un nivel menos desfavorable de 12% y el nivel más desfavorable de 8%, donde se afirma la no existencia de una relación significativa dada entre los factores de riesgo psicosocial y estrés en el trabajo.

También, objetivos específico 2: Determinar cómo el control sobre el trabajo y posibilidades de desarrollo influyen en el estrés en los trabajadores asistenciales del establecimiento en Concepción, la probabilidad que muestra el chi-cuadrado es de 83,786 lo cual indica que el valor alcanzado en un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0,000 < 0,05$. Con relación a la dimensión control sobre el trabajo es alto en un nivel medio con 70,9%.

Además, analizando la tabla cruzada muestra claramente el nivel medio del estrés laboral se relacionan en 53,5% con la dimensión control sobre el trabajo, el nivel alto de la variable mencionada se relaciona con 44,2% de la dimensión trabajo activo y por último tenemos que el nivel bajo es de 2,3%. Tenemos así, que la prueba de Cox y Snell presenta 0,623, esto nos dice que el 62% de lo obtenido de la variable dependiente, se debe a la dimensión independiente, así también, la prueba de Nagelkerke presenta una cifra de 0,623 esto explica que el 62% de la oscilación de la variable mencionada es influencia de la dimensión independiente.

Estos resultados presentan similitud a los recaudados por Herrera (2021) en la cual halla una relación de 0,412 donde la variable independiente y la variable dependiente, presentaron una relación positiva moderada, en el mismo sentido Jumbo (2022) comprobó una relación directa y un tamaño de efecto grande mientras los factores psicosociales se gestionen de manera positiva.

También el objetivo específico 3: Determinar cómo el apoyo social en la empresa influye en el estrés en el personal asistencial de un establecimiento de salud en concepción, la posibilidad demostrada por la prueba del chi cuadrado es de 51,500, que expresa con dicho valor la existencia de un modelo que logra predecir la posibilidad del suceso con $r=0,087 > 0,05$, en este sentido, analizando la tabla cruzada nos indica que existe un alto nivel de apoyo social con un valor de 52,3% , un nivel medio de 37,2% y un nivel bajo de 10,5%

Además, la prueba de Cox y Snell presenta un valor de 0,451 el cual indica que en el 45,1% no existe una influencia del apoyo social sobre el estrés laboral, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,451, esto explica que el 45% de la variabilidad del estrés laboral se debe al apoyo social, este resultado afirma la teoría de Karasek (1990), en la cual, manifiesta que un valor elevado de este, minimiza el efecto del estrés.

Los resultados presentan símil a los que recaudó Macas (2022) donde halla que el apoyo social no presenta relación significativa con el estrés laboral, presentando un chi-cuadrado 15.759, $p=0.003$.

De la misma forma el objetivo específico 4: Determinar cómo las compensaciones influyen en el estrés en el personal de un establecimiento de salud en concepción, según lo indicado, la posibilidad que muestra el chi-cuadrado de 74,988, ello indica que con este valor existe un modelo que pronostica la posibilidad de suceso con $p=0,00 < 0,05$, así mismo, la tabla cruzada realizada establece que el nivel medio de las compensaciones se relaciona con el 52,3% con el estrés laboral, así mismo, el nivel bajo se encuentra en 29,1% y el nivel alto en 18,6%. Agregando tenemos la prueba de Cox y Snell nos dio 0,582, esta consecuencia indica que el 58,2% del resultado del estrés se debe las compensaciones, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,582 esto explica que el 58,2% de la variabilidad del estrés laboral se debe a la influencia de las compensaciones.

Con relación al resultado, la teoría de Siegrist (1996), indica que el empeño dedicado en el trabajo por el colaborador, le traerá retribuciones.

Así mismo, el resultado fue similar al estudio de Jumbo (2022) donde encuentra una relación de significativa 0,01, esta relación manifiesta una gran relación entre la variable y la dimensión analizadas.

Por último, el objetivo específico 5: Determinar cómo la doble presencia influye en el estrés en los trabajadores del establecimiento antes mencionado en Concepción, la posibilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado es de 79,311, esto nos dice que el valor logrado en un modelo que pronostica la contingencia de suceso con un $p=0,000 < 0,05$. Con relación a la dimensión doble presencia se manifiesta en un nivel elevado que se da en la mitad de los encuestados, un valor medio con 43% y un nivel alto 7%.

La teoría de Mattenson e Ivansevich (1987), menciona seis elementos que causan estrés, lo que son componentes organizacionales como elementos intrínsecos, recursos humanos y también existen estresores extra organizacionales como relaciones familiares, legales entre otros.

Por último, los resultado presentan similitud a los que recaudó Gutiérrez (2022) donde menciona que la doble presencia presenta un nivel bajo en 82%, medio 18% y alto 0%.

Uno de los inconvenientes que se tuvo fue el número de preguntas en los instrumentos, los cuales le parecieron tediosos al personal encuestado, ello pudo generar que las preguntas finales no hayan sido respondidas con total veracidad o no fueron rellenas, lo que ocasionó el anulación de la encuesta.

Las encuestas fueron confiables porque cumplían de manera objetiva la evaluación de variables y dimensiones.

Al encontrar estudios con resultados similares, esta investigación demuestra la importancia que se le debe otorgar a este tema, se requiere profundizar en este estudio para establecer la relación e influencia entre las variables y sus dimensiones.

La atención ofrecida hacia los pacientes con diagnóstico complicado, debe ser de primer nivel y alta calidad, por ello, los jefes de cada área deben tomar en consideración los resultados hallados, ya que la atención debe ser eficiente y eficaz.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se evidencia que los factores psicosociales predominan el nivel intermedio con 52,3%, seguido a ello, se presenta el nivel alto con un 46,5% y por último, un nivel bajo dado con un 1,2% en el personal asistencial.

Segunda: El estrés laboral es predominado por el nivel medio con 72,1% en los trabajadores, seguidamente con el nivel alto de 26,7% y por último, el nivel bajo que se presenta con 1,2%.

Tercera: Se encontró que no existe influencia entre las exigencias psicológicas y el estrés en el trabajo.

Cuarta: Se obtuvo que en la dimensión control sobre el trabajo y el estrés laboral, existe una influencia significativa con un valor de 62% presentado por Cox y Snell, esta es dada entre los colaboradores asistenciales de un establecimiento de salud.

Quinta: Los hallazgos obtenidos entre el apoyo social y el estrés en el trabajo, no se encontró influencia.

Sexta: Se encontró que la compensación del trabajo influye de manera significativa en el estrés en los colaboradores de la mencionada institución, con un valor de 58% dado por Cox y Snell.

Séptima: Se determina la influencia de la doble presencia en el estrés en el trabajo de colaboradores asistenciales de dicha institución, con un valor de 60% dado por Cox y Snell.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al encargado de la dirección, a recursos humanos, a los jefes de cada área del establecimiento de salud en Concepción, se les recomienda realizar un examen y evaluación de los factores psicosociales a los cuales se encuentra expuesto cada colaborador.

Segunda: Se les recomienda a las jefaturas aplicar medidas preventivas a través de la aplicación de instrumentos a todo trabajador de su área, ya sea personal asistencial o administrativo para determinar los factores psicosociales y poder mejorar el clima laboral, una vez identificada los factores estresores laborales, se podría brindar mejorías en la vida de los colaboradores y así poder entregar una mejor atención a los pacientes con diagnóstico complicado.

Tercero: Realizar programas de relajación y charlas con el área de psicología, a fin de disminuir la carga de estrés; con ello, generar comodidad física y mental; así mismo, mejorar el desempeño del colaborador.

Cuarto: Realizar charlas y capacitaciones de las áreas mismas, para poder estar a la vanguardia y aprender técnicas nuevas. Otorgar un horario de descanso para poder relajarse, lo que va a generar un despejo de la mente y volver al trabajo más liberado.

Quinto: Realizar charlas motivacionales con todo el personal, para que vean las fortalezas y debilidades de cada compañero, por ende, se tendrá en cuenta ayudar al otro personal en lo que tenga dificultad concerniente al trabajo.

Sexto: Las jefaturas de la institución, deberían realizar premiaciones a los personales, ya sea en distintos campos como puntualidad, más colaborador, entre otros.

Séptima: deben realizarse intervenciones inmediatas, observar y evaluar a cada colaborador para determinar si existe algún tipo de efecto negativo, el cual podría afectar su salud y la atención que brinda.

REFERENCIAS

- Aguirre M., Gallo, A., Ibarra, A., Sánchez G. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239-248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Bajjou, T., Ennibi, K., Lahlou, I., Mahassine, F., Sekhsokh , Y., Gentri, C. (2020). Role of Training and Experience in Biosafety Practices Among Nurses Working in Level 2 or 3 Patient Containment. *Applied Biosafety: Journal of ABSA International*, 25(2): 96-103. <https://www.liebertpub.com/doi/epdf/10.1177/1535676019899506>
- Bayot, M. y Limaiem, F. (2019). Biosafety Guidelines. StatPearls - NCBI Bookshelf. https://www.researchgate.net/publication/338950394_Biosafety_Guidelines/link/5e343301299bf1cdb9011f14/download
- Callisaya, R. y Flores, A. (2019). Conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva y quemados del hospital Municipal Bolivariano. Bolivia 2019. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/22414/TM1470.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañarte, J., Marín, C., Rivera, L., Fernández, P. y Huerta R. (2019). El conocimiento en el sistema de salud. *Ciencia digital*, 3(2): 508-518. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articloe/download/447/1011/>
- Castro, J., Gómez, L., Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cerrón, A. (2016). Cuatro niveles de conocimiento en relación a la ciencia. Una propuesta taxonómica. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5888348.pdf>

- Cohen, N. y Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo: Argentina.
- <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2022/04/Escala-de-Actitudes.-Cohen-y-Gomez-Rojas.pdf>
- Copaz, R. (2022). Análisis del concepto gestión del conocimiento: una mirada desde américa latina en el último quinquenio. *Rev.Inv.&Neg*, 15(25): 104-120. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v15n25/v15n25_a10.pdf
- Díaz, V., Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Fitzgerald, J. (2023). Recomendaciones para el desarrollo de sistemas de salud resilientes en las Américas. *Rev Panam Salud Publica*. 2023;47:e101. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.101>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Grall Hill.
- Iza, S. y Toapanta, R. (2022). Nivel de conocimientos y prácticas de las medidas de bioseguridad en los Internos Rotativos de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador durante el período 2021 – 2022. Universidad Central de Ecuador.
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26548/1/UCE-FCM-CE-TIPANTU%C3%91A%20ROSA-TOAPANTA%20SHIRLEY.pdf>
- Jara, K. (2023). conocimiento y práctica de medidas de bioseguridad en la central de esterilización en una Clínica Privada de Lima, 2023. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8414>
- Jaimerena, S., Crosbi, G., Bellotti, F., Quirós, M., Cantelmi, L., García, O. Hoese, H. y Messere, A. (2020). Método de filtrado de CO2 para cirugía laparoscópica en tiempos de pandemia de COVID-19. *Revista Argentina Cirugía*; 112(4):438-444. <http://www.scielo.org.ar/pdf/racir/v112n4/2250-639X-racir-112-04-438.pdf>

- Linares, H., Gonzales, A., García, M., Ávila, M. Mestre, V. & Hernández, A. (2023). Conocimientos sobre medidas de bioseguridad ante la COVID-19 en estudiantes de Enfermería. Edumecentro 2023. ISSN 2077-2874. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v15/2077-2874-edu-15-e2309.pdf>
- Marcos, C., Torres, J. y Vilchez, G. (2018). Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad de la enfermera(o) del servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia 2017. Universidad Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3725/Nivel_MarcosMontero_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martins, O., Bezerra, D., Marín, S., Vargas, J. Olivera, M. y Campos, W. (2022). Biosafety measures to prevent COVID-19 in healthcare professionals: an integrative review. *Revista Brasileira de Enfermería*;75(1):1- 11. <https://www.scielo.br/j/reben/a/3BwPGmTvxggnNXpTZtsJTbJ/?format=pdf&lang=en>
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. *Likert-Type Scale Format Design: State of Art*. 20(1): 38-47. DOI: <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- MINSA (2020). Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. Boletín Epidemiológico del Perú RENACE, Lima. <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/vigilancia/boletines/2020/34.pdf>
- Molina, W., Maruri, J., Baque, J. y Bocca, F. (2020). El problema de la investigación (Primera ed). Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/452/1/Listo.pdf>
- Ortiz, B., Santiago, A., Albarrán, E., Labajo, E., Perea, B. (2018). Elaboración de un cuestionario sobre conocimientos y actitudes de la población madrileña frente al final de la vida. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 373-376. *Epub*.<https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.09.009>
- Pardo, I., Mora, F. y Estrada, C. (2020). Uso de elementos de protección personal. Santiago de Cali: Editorial USC, 2020, pp. 79-88. <https://books.scielo.org/id/ksh6p/pdf/pardo-9786287501690-07.pdf>

- Pinto y Cabral (2022). Statistical Methods with Applications in Data Mining: A Review of the Most Recent Works. A Review of the Most Recent Works. *Mathematics* 2022, 10, 993. <https://doi.org/10.3390/math10060993>
- Ramos, G. (2021). La naturaleza del conocimiento filosófico desde la perspectiva de la actividad humana: implicaciones formativas. *Revista Conrado*, 2021, 17(78), 94-103. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n78/1990-8644-rc-17-78-94.pdf>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Rev. esc. administración Negocios*, 82 (2017):179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rodríguez, Z., Casado, P., Tornés, L. y Santos, R. (2018). Cumplimiento de las medidas de bioseguridad en la unidad quirúrgica de cirugía ambulatoria. *Universidad de Ciencias Médicas de Camaguey*, 22(5). <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/5704/3222>
- Rodríguez, E., Gil, M., San Sebastián, M., Oliván, B., Coronado, V., Sánchez, M. y Magallón, R. (2022). Capacidad de respuesta del sistema de salud en atención primaria valorada por pacientes con enfermedades crónicas. *Gac Sanit.* 36(3):232–239. <https://scielo.isciii.es/pdf/gs/v36n3/0213-9111-gs-36-03-232.pdf>
- Romero, J., Simaluiza, J. y Fernandez, H. (2021). Medidas de prevención para evitar el contagio por la covid-19: de lo cotidiano a lo técnico-científico. *Rev Esp Salud Pública.* 95(9):1-14. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104051.pdf>
- Ruiz de Somocurcio, J. (2023). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Horizonte Médico*, 17(4): 53-57. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a09v17n4.pdf>.
- Sacoto, A., Mesa, I., Ramírez, A. & Abad, N. (2021). Conocimientos de las medidas de bioseguridad en el personal de salud: revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista de producción, ciencias e Investigación*, 5(40):199–211. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol5iss40.2021pp199-21>.

- Trujillo, Y., Cabera, A. y Castañeda, LI. (2020). Sugerencias para el manejo de pacientes de cirugía general durante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Acta Medica peruana*; 37(3):382-9.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n3/1728-5917-amp-37-03-382.pdf>
- Urquiaga, T. y Chunga, J. (2022). Conocimientos y prácticas de bioseguridad del personal de salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos. *Revista SCIENDO*, 25(3):251-256.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4696/5032>
- Vargas, R. (2023). Nivel de conocimiento y aplicación de medidas de Bioseguridad en Centro Quirúrgico del Hospital de Chota Cajamarca 2023. Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10886/1/REP_ROS_A.VARGAS_MEDIDAS.DE.BIOSEGURIDAD.pdf
- Vela J., Salas, R., Quintana, M., Pujals, V., González J. & Díaz L., (2018). Formación del capital humano para la salud en Cuba. *Revista Panamericana de la Salud Pública*. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.33>
- Vidal, C. y Vilchez. P. (2018). Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad en estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional del Centro del Peru-2017. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5152/Vidal%20-%20Vilchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yuni y Urbano. (2014). *Técnicas para investigar*. 1ra. Edición. Argentina: Editorial Brujas.
- Ziegler, A. (2019). *Manuel de Bioseguridad*. Universidad de Desarrollo. Chile.
<https://medicina.udd.cl/icim/files/2019/09/MANUAL-DE-BIOSEGURIDAD-pdf-web.pdf>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de la variable Factores psicosociales

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Factores psicosociales	D1: Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas -Exigencias cognitivas -Exigencias sensoriales -Exigencias emocionales -Exigencias de esconder emociones	1,2,3,4,5	Escala: ordinal Nivel: Politómica Escala Likert de cinco posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 4 = «siempre»)
	D2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	- Influencia - Control sobre el tiempo -Posibilidades de desarrollo en el trabajo - Sentido del trabajo -Integración en la empresa	6,7,8,9,10	
	D3: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	- Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Calidad de la relación con superiores - Calidad de la relación con compañeros de trabajo	11,12,13,14,15	
	D4: Compensaciones	- Estima - Inseguridad respecto del contrato de trabajo - Inseguridad respecto de las características del trabajo	16,17,18	
	D5: Doble presencia	- Preocupación por tareas domésticas	19,20	

2. Tabla de operacionalización de la variable Estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Clima organizacional	Objetivos	1,10,11,20	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de siete posiciones (desde 1 = «nunca», hasta 7 = «siempre»).
		Metas		
		Misión		
		Políticas generales		
	Dimensión 2: Estructura organizacional	Comunicación	2,12,16,24	
		Procesos		
		Jerarquías		
	Dimensión 3: Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	3,15,22	
	Dimensión 4: Tecnología	Nuevas tecnologías	4,14,25	
		Conocimientos técnicos		
	Dimensión 5: Influencia del líder	Supervisión	5,6,12,17	
		Control		
		Toma de decisiones		
	Dimensión 6: Falta de cohesión	Colaboración mutua	7,9,18,21	
		Trabajo en equipo		
		Presión grupal		
	Dimensión 7: Respaldo del grupo	Respaldo de grupo	8,9,23	
		Protección del grupo		
		Ayuda del grupo		

3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA FACTORES PSICOSOCIALES SUSESO/ISTAS21

DATOS:

Sexo: F / M

Edad:

Profesión: _____

Área en el que labora: _____

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta 20 ítems, los cuales se refieren a los factores psicosociales que usted puede o no estar presentando en su área laboral dentro de la institución, por favor lea detenidamente cada enunciado y proceda a responder con sinceridad la opción que se ajuste más al cómo se ha sentido en su área de trabajo, si nunca ha presentado algún factor psicosocial marque cero en la opción correspondiente, si lo ha presentado indique la frecuencia y marque la alternativa que crea conveniente, las opciones está dadas en el siguiente instrumento, gracias por su participación.

Nunca 0 Casi nunca 1 A veces 2
 Casi siempre 3 Siempre 4

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1. Exigencias Psicológicas					
1. ¿Su trabajo requiere atención constante?	0	1	2	3	4
2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	0	1	2	3	4
3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	0	1	2	3	4
4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	0	1	2	3	4
5. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2. Control sobre el trabajo					
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	0	1	2	3	4
7. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
10. ¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 3. Apoyo social					
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	0	1	2	3	4
13. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	0	1	2	3	4
14. ¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
DIMENSIÓN 4. Compensaciones del trabajo					
16. ¿Está preocupado (a) por si lo (a) despiden o no le renueven el contrato?	0	1	2	3	4
17. ¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	0	1	2	3	4
18. Sus superiores, ¿le dan el reconocimiento que merece?	0	1	2	3	4
DIMENSIÓN 5. Doble presencia					
19. Si está ausente un día de casa, ¿se preocupa por las tareas domésticas que se quedaron sin hacer?	0	1	2	3	4
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	0	1	2	3	4

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta 25 ítem, los cuales se refieren al estrés que usted puede o no estar presentando en su área laboral dentro de la institución, por favor lea detenidamente cada enunciado y proceda a responder con sinceridad la opción que se ajuste más al cómo se ha sentido en su área de trabajo, si nunca ha presentado algún factor psicosocial marque 1 en la opción correspondiente, si lo ha presentado indique la frecuencia y marque la alternativa que crea conveniente, las opciones está dadas en el siguiente instrumento, gracias por su participación.

Nunca	1	A veces	4
Casi nunca	2	Casi siempre	5
Algunas veces	3	Siempre	6

ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1. Cultura organizacional						
Me genera estrés:						
1. ¿Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital?	1	2	3	4	5	6

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
2. ¿Que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos?	1	2	3	4	5	6
3. ¿Que los personajes que rotan dentro de mi servicio tengan poco control sobre el trabajo?.	1	2	3	4	5	6
4. Que no respeten a mi coordinador, a mi o a los que están debajo de mí.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 2. Estructura organizacional						
Me genera estrés:						
5. El rendirle informes a mis supervisores.	1	2	3	4	5	6
6. Que la forma de trabajo de mi equipo en el Hospital impida mi buen desempeño.	1	2	3	4	5	6
7. Que las políticas generadas por el Hospital impidan mi buen desempeño	1	2	3	4	5	6
8. El manejo de muchos papeleos en las historias clínicas.	1	2	3	4	5	6
9. El manejo y llenado de muchas fichas.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 3. Territorio organizacional						
Me genera estrés:						
10. El ambiente físico en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
11. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos o servicios.	1	2	3	4	5	6
12. El no tener un espacio amplio y privado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 4. Tecnología						
Me genera estrés:						
13. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un buen trabajo y de calidad.	1	2	3	4	5	6
14. El no contar con los recursos suficientes para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 5. Influencia del líder						
Me genera estrés:						
15. Que mi jefe no me respete.	1	2	3	4	5	6
16. Que mi jefe o coordinador me presione demasiado.	1	2	3	4	5	6
17. Que mi jefe no se preocupe de mi bienestar.	1	2	3	4	5	6
18. Que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 6. Falta de cohesión						
Me genera estrés:						
19. Que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6
20. El no ocupar el cargo me merezco.	1	2	3	4	5	6
21. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores.	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 7. Respaldo del grupo						
Me genera estrés:						
22. Que mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación a injustas demandas que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6
23. Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas.	1	2	3	4	5	6
24. Que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes	1	2	3	4	5	6
25. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito.	1	2	3	4	5	6

1. Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, **Melissa Carhuancho Ñaña**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Factores psicosociales en el estrés laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Concepción, Junin-2023**”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio **determinar cómo los factores psicosociales influyen en el estrés laboral en el personal asistencial**. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del **Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **20** minutos y se realizará en el ambiente de la institución **IREN Centro**, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Melissa Carhuancho Ñaña email: melissacarhuancho777@gmail.com

y docente Asesor Mónica Elisa Meneses La Rivas email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Concepción, noviembre del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google. Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 5

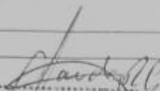
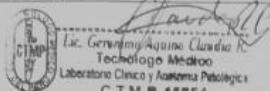
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el Riesgo Psicosocial
Autor	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (Moncada, Llorens y Kristensen)
Adaptado	Alvarez (2023)
Población	72 profesionales de Salud
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Ámbito de aplicación	Sector de Salud
Forma de administración	Individual
Escala de medición	Nominal
Tiempo empleado	15 minutos

Ficha técnica del instrumento Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el Estrés laboral
Autor	Ivancevich y Mattenson (1971)
Adaptado	Castillejo (2023)
Población	120 profesionales de Salud
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Ámbito de aplicación	Servicios de Salud
Forma de administración	Individual
Escala de medición	Ordinal
Tiempo empleado	20 minutos

ANEXO 6 FICHA SUNEDU DE LOS EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	GERONIMO AQUINO CLAUDIA ROCIO
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	Hospital Ramiro Pizte Pizte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	47062304
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)


Nombre de la Prueba:	Cuestionario para factores psicosociales. SUSES0/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (2023)
Objetivo:	Identificar los Factores Psicosociales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.760 alfa de Conbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio, alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

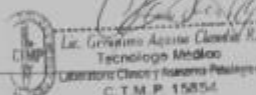
4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Factores psicosociales SUSES0/ISTAS21 elaborado por Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	GERONIMO AQUINO CLAUDIA ROCIO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	Hospital Remigio Priale Priale
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	47062304
Firma del experto:	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor (a):	Castillejo Correa, Julio Cesar (2023)
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	7
Confiabilidad:	0,915
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Leve, moderado, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés laboral elaborado por Castillejo Correa, Julio Cesar en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

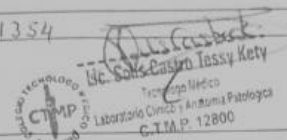
**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GERONIMO AQUINO, CLAUDIA ROCIO DNI 47062304	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA Fecha de diploma: 16/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2012 Fecha egreso: 13/07/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
GERONIMO AQUINO, CLAUDIA ROCIO DNI 47062304	LICENCIADA EN TECNOLOGÍA MÉDICA CON ESPECIALIDAD EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA Fecha de diploma: 10/03/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>
GERONIMO AQUINO, CLAUDIA ROCIO DNI 47062304	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SOLIS CASTRO TESSY KETY
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	Policlínico Jauja - ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	72451354
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

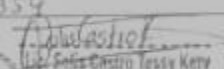

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para factores psicosociales. SUSES0/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (2023)
Objetivo:	Identificar los Factores Psicosociales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.760 alfa de Conbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio, alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Factores psicosociales SUSES0/ISTAS21 elaborado por Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SOLIS CASTRO TESSY KETY
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	Policlínico Jauja - ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	72451354
Firma del experto:	  TESSY KETY SOLIS CASTRO Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica C.T.M.P. 12800

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor (a):	Castillejo Correa, Julio Cesar (2023)
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	7
Confiabilidad:	0,915
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Leve, moderado, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés laboral elaborado por Castillejo Correa, Julio Cesar en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SOLIS CASTRO, TESSY KETY DNI 72451354	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA ESP: LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA Fecha de diploma: 12/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 21/03/2014 Fecha egreso: 20/02/2016	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
SOLIS CASTRO, TESSY KETY DNI 72451354	LICENCIADA EN TECNOLOGÍA MÉDICA ESP: LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA Fecha de diploma: 09/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
SOLIS CASTRO, TESSY KETY DNI 72451354	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CALDERON CORDOVA ANYELA NATALY
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional () Tecnólogo Médico / Doctorado en Educación Superior
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio CLINICAS
Institución donde labora:	Instituto Regional de Experimentos Psicométricos del Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X) Tecnólogo Médico.
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	70034469
Firma del experto:	 Lic. Calderón Cordova Anyela Nataly Especialista en Bioquímica Clínica C.T.M.P. 9267 R.N.E. 00317

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

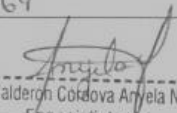
Nombre de la Prueba:	Cuestionario para factores psicosociales. SUSES0/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (2023)
Objetivo:	Identificar los Factores Psicosociales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.760 alfa de Conbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio, alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Factores psicosociales SUSES0/ISTAS21 elaborado por Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CALDERON CORDOVA ANYELA NATALY
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional () Tecnólogo Médico / Licenciada Educación Superior
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	Instituto Regional de Neoplasias Pucallpa del Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X) Tecnólogo Médico
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	70034469
Firma del experto:	 Lic. Calderon Cordova Anyela Nataly Especialista en Bioquímica Clínica C.T.M.P. 9267 R.N.E. 00317

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor (a):	Castillejo Correa, Julio Cesar (2023)
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	7
Confiabilidad:	0,915
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Leve, moderado, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés laboral elaborado por Castillejo Correa, Julio Cesar en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

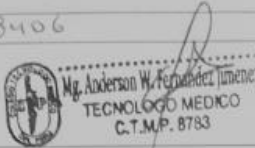
**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CALDERON CORDOVA, ANYELA NATALY DNI 70034469	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD DE LABORATORIO CLINICO Fecha de diploma: 27/03/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
CALDERON CORDOVA, ANYELA NATALY DNI 70034469	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 13/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
CALDERÓN CÓRDOVA, ANYELA NATALY DNI 70034469	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN BIOQUÍMICA CLÍNICA Fecha de diploma: 04/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/08/2015 Fecha egreso: 01/01/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CALDERÓN CÓRDOVA, ANYELA NATALY DNI 70034469	Maestra en Educación, Mención en Educación Superior Fecha de diploma: 24/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2017 Fecha egreso: 20/08/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	FERNANDEZ JIMENEZ ANDERSON WILY
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Patología clínica, Banco de sangre
Institución donde labora:	Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44698406
Firma del experto:	 Mg. Anderson W. Fernández Jimenez TECNOLOGO MEDICO C.T.M.P. 8783

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

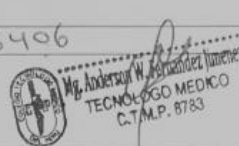
Nombre de la Prueba:	Cuestionario para factores psicosociales. SUSES0/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (2023)
Objetivo:	Identificar los Factores Psicosociales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.760 alfa de Conbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio, alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Factores psicosociales SUSES0/ISTAS21 elaborado por Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	FERNANDEZ JIMENEZ ANDERSON WILY
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica, Banco de Sangre
Institución donde labora:	Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44698406
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor (a):	Castillejo Correa, Julio Cesar (2023)
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	7
Confiabilidad:	0,915
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Leve, moderado, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés laboral elaborado por Castillejo Correa, Julio Cesar en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.


**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ JIMENEZ, ANDERSON WILY DNI 44698406	LICENCIADO TECNÓLOGO MÉDICO LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLOGICA Fecha de diploma: 22/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
FERNANDEZ JIMENEZ, ANDERSON WILY DNI 44698406	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA Fecha de diploma: 11/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
FERNANDEZ JIMENEZ, ANDERSON WILY DNI 44698406	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR Fecha de diploma: 10/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/04/2016 Fecha egreso: 04/11/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAMARENA ANTONIO RAFAEL JESUS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PATOLOGÍA CLÍNICA
Institución donde labora:	INSTITUTO REGIONAL DE EXPERIENCIAS NEUROLÓGICAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	4525 9509
Firma del experto:	 Dr. Antonio Rafael Camarena C.T.M.P. 6779 Exp. Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)



Nombre de la Prueba:	Cuestionario para factores psicosociales. SUSES0/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (2023)
Objetivo:	Identificar los Factores Psicosociales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.760 alfa de Conbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio, alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Factores psicosociales SUSES0/ISTAS21 elaborado por Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAMARENA ANTONIO RAFAEL JESUS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PATOLOGÍA CLÍNICA
Institución donde labora:	INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	4525 9509
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor (a):	Castillejo Correa, Julio Cesar (2023)
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Servicios de la salud
Dimensiones:	7
Confiabilidad:	0,915
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Leve, moderado, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés laboral elaborado por Castillejo Correa, Julio Cesar en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CAMARENA ANTONIO, RAFAEL JESUS DNI 45259509	LICENCIADO TECNOLOGO MEDICO LABORATORIO CLINICO Y ANATOMIA PATOLOGICA Fecha de diploma: 22/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CAMARENA ANTONIO, RAFAEL JESUS DNI 45259509	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CAMARENA ANTONIO, RAFAEL JESUS DNI 45259509	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 24/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2015 Fecha egreso: 22/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA <i>PERU</i>
CAMARENA ANTONIO, RAFAEL JESUS DNI 45259509	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/03/2014 Fecha egreso: 25/01/2016	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

MODELO DE SOLICITUD

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Dr. EDUARDO BACILIO BERRIOS
Director del IREN-CENTRO

Yo, MELISSA CARHUANCHO ÑAÑA, identificado con DNI N° 44407338,
AUTOR CORRESPONSAL y (mencione ocupación) Técnico en Laboratorio,
(mencione profesión) Tecnólogo médico de la universidad/hospital/otra institución
(mencione) Universidad Alas Peruanas, ante usted me
presento y expongo: Que, se presenta el protocolo de investigación titulado:


" Factores Psicosociales en el estrés laboral en el personal asistencial de un
establecimiento de salud en Concepción, Junín-2023 "

En tal sentido, solicito aprobación y autorización para ejecución del protocolo de investigación.
Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y de ética, asimismo con el cronograma de supervisión de la ejecución según corresponda. Seadjunta:

- (X) 01 juego en español de Protocolo de Investigación, (Anexo 1, solo lo que aplica).
- (X) 01 juego de consentimiento informado (si lo amerita).
- (X) 01 Declaración jurada de no tener conflicto de intereses (Anexo 3).
- (X) 01 juego Curriculum vitae del Investigador Principal en físico (formato digital PDF enviado al correo de investigación: investigacion@irencentro.pe)
- (X) 01 Carta de compromiso de realizar la investigación (Anexo 4).
- (X) 01 Carta de presentación de la universidad o ficha de registro de protocolo de investigación (si el Investigador Principal va a realizar un protocolo de investigación para la obtención de un título profesional o grado académico).
- (X) 01 Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información.
- () 01 Copia de constancia de revisor metodológico o su equivalente y constancia de aprobación ética, si fue sometido a revisión ética por otro comité reconocido por el INS.
- () 01 Copia Constancia de Aprobación ética (de tener revisión ética por otro comité reconocido por el INS)

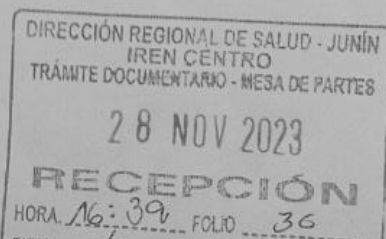
Atentamente.

Firma


Nombre: Melissa Carhuanchó Ñaña
DNI N°: 4 4 4 0 7 3 3 8

Concepción, 28 de noviembre del 2023

DOC: 07299601
EXR: 05018175





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores psicosociales en el estrés laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en concepción, Junín-2023.", cuyo autor es CARHUANCHO ÑAÑA MELISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENESES LA RIVA MONICA ELISA DNI: 09429302 ORCID: 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 03-01- 2024 21:27:37

Código documento Trilce: TRI - 0715899