



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área
de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Rojas Vega, Hayro Skyd (orcid.org/0009-0004-0678-6291)

ASESORES:

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

Dr. Castillo Saavedra, Ericsson Félix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE–PERÚ

2024

Dedicatoria

Con amor y gratitud hacia mis padres y a Dios, esta tesis es un tributo a su inquebrantable apoyo y sabiduría. Gracias por ser mi inspiración constante

Rojas Vega Hayro Skyd

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a mi asesor por su valiosa orientación y dedicación. Su apoyo ha sido fundamental para el éxito de esta tesis. Gracias por compartir su conocimiento.

Rojas Vega Hayro Skyd



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023", cuyo autor es ROJAS VEGA HAYRO SKYD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 10- 01-2024 23:54:44
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 11- 01-2024 13:46:55

Código documento Trilce: TRI - 0729139



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS VEGA HAYRO SKYD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
HAYRO SKYD ROJAS VEGA DNI: 72647786 ORCID: 0009-0004-0678-6291	Firmado electrónicamente por: HROJASVE el 09-01- 2024 09:31:12

Código documento Trilce: TRI - 0729142

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los Asesores	iv
Declaratoria de originalidad del Autor	v
Índice del contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Baremos de factores psicosociales	23
Tabla 2	Baremos de estrés laboral	24
Tabla 3	Factores psicosociales en hombres	25
Tabla 4	Factores psicosociales en mujeres	26
Tabla 5	Nivel de estrés laboral según el sexo	27
Tabla 6	Prueba de normalidad	28
Tabla 7	Relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral	29
Tabla 8	Relación entre trabajo dinámico y el estrés laboral	30
Tabla 9	Relación entre apoyo interpersonal y el estrés laboral	31
Tabla 10	Relación entre remuneración y beneficios y el estrés laboral	32
Tabla 11	Relación entre doble presencia y el estrés laboral	33
Tabla 12	Relación entre factores psicosociales y el estrés laboral	34

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. Para ello, plantó una metodología de tipo básica, no experimental, de nivel descriptivo correlacional. Respecto a la población, se escogió a 130 trabajadores del área de emergencia de un hospital de Chimbote. Como técnica, se empleó la encuesta y como instrumento el “Cuestionario SUSES/ISTAS21 versión breve” y la “Escala de estrés laboral de la OIT-OMS”. Como resultado, se afirma que existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote. Asimismo, se determinó que en los hombres el 63% se ubican con un nivel de estrés alto y el 37% se encuentra en un nivel medio. En cambio, en las mujeres el 77,2% se ubica en el nivel alto, el 21,1% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo. Además, en el caso del personal masculino prevalece con un nivel más alto la dimensión factores psicosociales y en el personal femenino la dimensión trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento. Finalmente, se identificó la existencia de una relación alta y significativa en las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento, apoyo interpersonal, remuneración y beneficios y doble presencia con la variable estrés laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés, emergencia.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between psychosocial factors and occupational stress in emergency department workers at the public hospital in Chimbote, 2023. To achieve this, a basic, non-experimental, descriptive correlational methodology was employed. In terms of the population, 130 emergency department workers from a hospital in Chimbote were selected. The survey was used as the technique, and the "SUSES/ISTAS21 Short Version Questionnaire" and the "ILO-WHO Occupational Stress Scale" served as instruments. The results confirm the existence of a relationship between psychosocial factors and occupational stress in the emergency department of a hospital in Chimbote. Furthermore, it was determined that among men, 63% experience high levels of stress, while 37% fall into the medium level. In contrast, among women, 77.2% are in the high-stress level, 21.1% in the medium level, and 1.8% in the low level. Additionally, for male personnel, the psychosocial factors dimension predominates at a higher level, while for female personnel, the dynamic work and growth opportunities dimension prevails. Finally, a high and significant relationship was identified in the dimensions of psychological demands, dynamic work and growth opportunities, interpersonal support, compensation and benefits, and double presence with the occupational stress variable.

Keywords: Psychosocial factors, stress, emergency.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de la salud en entornos de emergencia enfrentan una situación altamente problemática en relación con los factores psicosociales y el estrés, ya que están constantemente expuestos a situaciones traumáticas, presionados para tomar decisiones críticas en tiempo real y sometidos a una carga de trabajo intensa. Esta tensión crónica puede dar lugar a problemas de salud mental, agotamiento y una disminución en la calidad de la atención médica, además de amenazar la coordinación del equipo y la comunicación, lo que a su vez puede tener consecuencias graves para la seguridad del paciente. La falta de recursos y el entorno de emergencia impredecible aumentan la vulnerabilidad del personal de salud, lo que subraya la importancia de la gestión adecuada del estrés y el apoyo emocional en este contexto crítico para preservar el bienestar tanto de los trabajadores de la salud como de los pacientes.

El estrés laboral es un problema cada vez más común en todo el mundo. El condicionamiento por cumplir metas en tiempo definidos, trabajo en exceso, falta de apoyo emocional y psicológico y la incertidumbre laboral son unos cuantos factores que ejercen influencia en esta coyuntura. Según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (2017), encontró que México encabeza con el 75% de la población padece estrés laboral, seguido de los países de China con un 73% y Estados Unidos con un 59%.

La tensión y el estrés son compañeros constantes en el entorno de emergencias médicas dado que los profesionales de la salud que laboran en situaciones críticas se enfrentan a desafíos únicos que pueden tener consecuencias significativas para su salud y para la calidad de la atención que brindan. Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el estrés en el trabajo afecta a miles de trabajadores en el planeta y puede tener efectos negativos tanto en el aspecto físico como mental, al igual que en el bienestar económico y social de las personas y las organizaciones. Por lo tanto, es fundamental que se sigan investigando y abordando las causas y consecuencias del estrés laboral para promover ambientes de trabajo más saludables y seguros.

Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2022) constató que casi la mitad (46%) de los trabajadores encuestados se ven sometidos a fuertes presiones para cumplir los plazos y experimentan sobrecarga de trabajo. Además, la falta de comunicación o colaboración en los procesos laborales fue señalada como un factor predominante de estrés. Sin embargo, el informe también destaca que el 42% de los encuestados tienen acceso a información y capacitación para enfrentar el estrés laboral.

El Instituto Nacional de Salud Mental (2021) del Ministerio de Salud (MINSA), identificó que el 57,2% de limeños se enfrenta a niveles de estrés elevados producto de la pandemia, lo cual indica que más de la mitad de ciudadanos acuden a sus centros de trabajo con un alto índice de estrés, reflejando la importancia de implementar medidas que permitan reducir el estrés laboral y promover el bienestar de los empleados.

Ante ello, Santana et al (2020) menciona que la exponerse a factores estresantes en el trabajo puede verse influenciada por diversos rasgos personales y profesionales. Por ejemplo, el género, estado civil, responsabilidades parentales, régimen de trabajo, doble empleo, turnos y horas de trabajo por semana pueden afectar la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. Es fundamental considerar que estos factores tienen la capacidad de influirse mutuamente, y dado que el estrés en el trabajo es una experiencia única para cada persona, se vuelve esencial abordar de manera personalizada los altos niveles de estrés de los trabajadores del área de emergencia.

El personal del área de emergencia de la entidad elegida para la presente investigación, a menudo lidian con diversos factores psicosociales; tales como una carga de trabajo abrumadora, largas jornadas laborales, falta de personal, y la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de vida o muerte. Además, enfrentan condiciones físicas y emocionales desgastantes, debido a la presión constante y la necesidad de mantener un alto nivel de concentración y rendimiento en circunstancias de alta tensión. Usualmente se encuentran expuestos a situaciones traumáticas, al manejo de múltiples casos críticos y a la falta de tiempo para el autocuidado produciendo altos niveles de estrés.

Manejar adecuadamente el estrés en un área tan importante como emergencia es de vital importancia tanto para el bienestar y la salud de los empleados como para la calidad de la atención médica brindada ya que, al abordar y gestionar adecuadamente el estrés laboral, se promueve un entorno de trabajo saludable, mejorando el desempeño del personal y garantizando una atención de calidad y segura para los pacientes.

Ante esta problemática, la presente investigación se plantea la pregunta: ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales con el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023?

En cuanto a los aspectos que justifican el estudio de investigación, se abarcarán los siguientes aspectos:

Se justifica a nivel teórico porque permitió obtener nuevos conocimientos científicos que te permitirán ahondar acerca de la situación actual de los empleados del área de emergencia del hospital público de Chimbote con respecto a los factores psicosociales asociados al estrés laboral. Con los resultados obtenidos, se podrán establecer estrategias para el fortalecimiento del servicio, promoviendo una gestión eficaz y transparente. Asimismo, los hallazgos podrán ser utilizados como base teórica para futuras investigaciones relacionadas con el bienestar laboral y la salud ocupacional en esta área, Aportando al desarrollo de políticas y programas destinados a mejorar el bienestar de los empleados y, en última instancia, la atención brindada al paciente.

La presente investigación encuentra su justificación desde una perspectiva práctica, la cual se fundamenta en el análisis de los aspectos psicosociales y cómo se relacionan en los niveles de estrés laboral en el área de emergencia del hospital público de Chimbote proporcionará una comprensión más profunda de la coyuntura actual en la que se encuentran el trabajador de este servicio. La información recopilada a través de esta investigación permitirá identificar problemas específicos y factores psicosociales que contribuyen al estrés laboral lo que, a su vez, facilitará el desarrollo de intervenciones efectivas y prácticas con el fin de promover una mejor salud y bienestar del trabajador.

La justificación a nivel social radica en que, al buscar la mejora del entorno laboral para el empleado del área de emergencia, se promoverá una mejor atención y cuidado al paciente que recibe atención en el hospital público de Chimbote. El bienestar de los empleados del área médica está directamente relacionado con la calidad del servicio brindada a la población, por lo que cualquier esfuerzo para mejorar su situación laboral puede traducirse en beneficios tangibles para la sociedad.

La justificación de esta investigación desde una perspectiva metodológica radica en su capacidad para desarrollar herramientas de medición que sean válidas y confiables. Esto implica que se pretende crear instrumentos de evaluación que no solo midan de manera precisa lo que se busca investigar, sino que también produzcan resultados consistentes y reproducibles, facilitando su empleo en estudios más específicos en otras instituciones de salud y fomentando un enfoque más profundo y detallado.

En relación al objetivo general se planteó de la siguiente manera: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023 y en cuanto a los objetivos específicos fueron: Identificar los factores psicosociales según sexo en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023, determinar los niveles de estrés laboral según sexo en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023, según sexo, establecer la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023.

El estudio propuso la siguiente hipótesis general: Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023 y como hipótesis nula: No existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar adecuadamente la investigación, se ejecutó un minucioso análisis de los antecedentes en relación con la temática de estudio. Esta revisión exhaustiva se ha realizado con el propósito de establecer una base sólida y confiable que permita fundamentar de manera rigurosa los resultados obtenidos. Todo ello, contribuirá a enriquecer y potenciar la precisión de los resultados a obtenerse a partir de esta investigación.

En cuanto a los estudios previos a nivel internacional mencionamos a Moyano, et al. (2022) que efectuó un estudio con el objetivo de examinar cómo los factores psicosociales de riesgo influyen en el clima laboral y el estrés de los empleados en un hospital básico situado en la ciudad de Ambato, en Ecuador. Para ello, empleó un diseño no experimental, transversal y prospectivo. La población y muestra estuvieron constituidos por 50 médicos a los cuales se les aplicaron 3 encuestas. Los encuestados calificaron como los peores factores psicosociales la estima, las exigencias psicológicas (94%) y además de la doble presencia (90%). Se registró la presencia de síntomas a nivel fisiológico y psicoemocional producidos por el estrés en el 80% de la población. De acuerdo con los hallazgos, se llegó a la conclusión de que los factores psicosociales de riesgo tuvieron una influencia significativa en la percepción desfavorable del clima laboral y en el aumento de los síntomas de estrés.

Además, Arce et al. (2020) ejecutaron un estudio cuyo propósito de esta investigación fue llevar a cabo un estudio para evaluar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral de los empleados de una fundación dedicada al cuidado de niños con discapacidad, localizada en el departamento de Atlántico, Colombia. Para ello emplearon un estudio descriptivo correlacional cuyos participantes fueron 35 personas que trabajan en dicha entidad. Se empleó la encuesta como metodología y se utilizó el cuestionario como herramienta de recolección de datos. Dentro del grupo de asalariados analizados, se identificó que el 31,4% existe un elevado nivel de estrés laboral. Además, se logró establecer Existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el incremento del nivel de estrés laboral en

cada área examinada. En consecuencia, concluyeron que existe una relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral se relaciona con el nivel de estrés laboral experimentado por los empleados. de la fundación de niños con discapacidad. Se sugiere que la intervención en el ámbito de la salud laboral, pueda reducir los factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés experimentado por los empleados.

Adicionalmente se consideró a Marcatoma (2021) donde el fin fue evaluar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral experimentado por los empleados del Hospital San Marcos en la ciudad de Quito durante el año 2020. Fue un estudio básico, no experimental, transversal y descriptiva, donde fueron 60 los participantes. Para ello, se emplearon cuestionarios para la medición de las variables. Los resultados principales revelan que, en 12 de las 16 dimensiones estudiadas, un 35% de los trabajadores están expuestos a factores psicosociales. Se identificó que el 10% del personal expuesto a factores de riesgo experimentó estrés laboral, mientras que solo el 3% de aquellos que no estuvieron expuestos lo sufrieron. El factor psicosocial de soporte y apoyo mostró asociación con los seis componentes de estrés laboral, mientras que el estrés relacionado con el clima organizacional presentó vínculos con seis factores psicosociales, y la influencia del líder se asoció con cinco factores de índole psicosocial. En conclusión, se descubrieron 19 asociaciones estadísticamente significativas entre factores psicosociales y el estrés.

Además, Macas (2022) ejecutó un trabajo cuyo fin fue detectar los factores de riesgo psicosociales extralaborales a los que está expuesto el personal de la consulta externa del Subcentro San Rafael y evaluar el grado de estrés que experimentan. Uso una metodología descriptiva transversal cuantitativo no experimental donde 65 participantes fueron seleccionados para llevar dos cuestionarios (uno por cada variable). En primer lugar, se determinó que la comunicación y relaciones interpersonales fueron identificadas como un riesgo para el 92% del personal debido a la falta de apoyo de familiares y amigos o a una comunicación deficiente. En segundo lugar, el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa se consideró como un riesgo para el 72% del personal debido a la incomodidad y la prolongada duración del transporte. La tercera dimensión

identificada fue el tiempo fuera del lugar de trabajo, lo que afecta al 58% del personal debido al insuficiente periodo de tiempo para el descanso, el esparcimiento y el tiempo de calidad con familiares y amigos, la escasez de tiempo para el ocio, el recreo y el disfrute personal. Por último, la dimensión de “características de la vivienda y su entorno” se identificó como un riesgo para el 28% del empleado debido que las características de la vivienda no ayudan al descanso personal y familiar. Como conclusión, se desarrollaron sugerencias para los niveles de estrés muy bajo y bajo, así como también se establecieron medidas para el estrés medio, como consecuencia a los factores psicosociales identificados fuera del trabajo en los grupos evaluados

Respecto a los antecedentes producidos a nivel nacional, en primer lugar, consideramos a Jumbo (2022) quien ejecutó un trabajo cuyo fin fue determinar la existencia de relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en aquellos trabajadores dedicados a la función asistencial del hospital Santo Domingo. Para ello, empleó un estudio cuantitativo de tipo aplicada, no experimental correlacional. Para la investigación, necesitó aplicar como instrumento un inventario de estrés laboral y un cuestionario de factores psicosociales a 150 trabajadores. Como resultados se determinó que los trabajadores fueron valorados respecto a los riesgos psicosociales y estrés laboral en el nivel medio. Como conclusión determinó la existencia de una relación directa dado que determinó un coeficiente de 0,582 y el valor p de 0,001.

Por otro lado, Aliaga (2020) realizó un trabajo cuyo fin fue determinar la interrelación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca. Para ello, empleó un estudio de tipo básico, de diseño correlacional, no experimental. La muestra se constituyó por 148 enfermeras de la entidad antes mencionada. Se empleó encuestas para evaluar las variables de estudio. El resultado principal de este estudio indica la existencia de una relación inversa significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. Los resultados de correlación sugieren una correlación negativa moderada ($r = -0.224$), lo que significa que a medida que los factores psicosociales aumentan, la satisfacción laboral disminuye. Además, el coeficiente indica que el 74% de la variabilidad en la motivación laboral

se explica por los factores de riesgo psicosocial, mientras que el 26% restante se debe a factores no incluidos en el estudio.

Asimismo, Castro y Suárez (2022) realizó un estudio cuyo fin fue relacionar las enfermedades laborales con los riesgos psicosociales en un centro hospitalario. Para ello, empleó un diseño observacional, de nivel analítico y transversal. Empleó como muestra a 480 trabajadores los cuales respondieron al “Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21”. De acuerdo con los hallazgos, se evidencia que las demandas numéricas, la percepción laboral y la deuda son factores de mayor relevancia para predecir la aparición de síntomas en cirugía. Además, se encontró que la percepción laboral interactúa con las demandas numéricas, disminuyendo sus efectos en el conjunto del hospital. Finalmente concluyó que existe una asociación entre el bienestar y la salud mental, así como entre el bienestar y las exigencias afectivas.

Por otro lado, tenemos las teorías relacionadas al tema donde se ha considerado a los factores psicosociales que, según Mansilla (2003) menciona que representan más de una tercera parte de las enfermedades y accidentes en relación con las labores; asimismo, un 17% de las ausencias en los centros laborales se deben a estas afecciones. Según la fuente, el estrés laboral afecta al 30% de los trabajadores en Europa. Es alarmante que más de la tercera parte de incidentes y afecciones que se relacionen con el quehacer laboral estén vinculados a factores psicosociales y que un porcentaje significativo de las bajas laborales estén relacionadas con estas afecciones. Asimismo, el hecho de que el 30% de europeos sufran de estrés laboral es preocupante y muestra que este problema es muy común en el mundo laboral actual. El estrés laboral puede tener repercusiones perjudiciales tanto física como mentalmente de los empleados, al igual que en la calidad y productiva del trabajo que realizan (Pulido et al., 2021).

Engel (1977, citado por Ruiz, 2014) propuso que la salud y la enfermedad no podían entenderse completamente solo desde una perspectiva biológica, sino que debían considerarse también factores psicológicos y sociales. En el plano biológico, se exploran los factores genéticos, la estructura y función del cuerpo, así como la presencia de condiciones médicas, reconociendo la importancia de los procesos

biológicos en la salud y el bienestar. En el ámbito psicológico, se examinan los aspectos mentales y emocionales, incluyendo el estado mental, las emociones, los patrones de pensamiento y las estrategias de afrontamiento. Por último, en el componente social, se consideran los factores del entorno social, como las relaciones familiares, el entorno socioeconómico, la cultura y el acceso a recursos y servicios de salud. Este modelo ha tenido un impacto significativo en la atención médica al promover un enfoque más holístico e integrador hacia la comprensión y el tratamiento de la salud y la enfermedad.

Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) son aquellos aspectos del trabajo, de la entidad y el entorno donde se desenvuelven socialmente que pueden llegar a ocasionar daños a nivel psicológico, a nivel social o físico. Identifica cuatro categorías principales de riesgos psicosociales. En primer lugar, la carga de trabajo, que incluye factores como el exceso o la falta de trabajo, la presión temporal y la falta de autonomía. En segundo lugar, la falta de control, que se refiere a la ausencia de control de las labores, la falta de influencia en la toma de decisiones y la falta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo. En tercer lugar, la falta de apoyo social, que incluye la deficiencia de apoyo emocional y social de colegas y superiores, así como la falta de respeto y el acoso. Por último, las exigencias emocionales, que se refieren a las demandas emocionales del trabajo, como la necesidad de mostrar empatía o controlar emociones negativas.

Śliwiński, et al. (2014) sugieren que algunos de los factores psicosociales que pueden propiciar el estrés laboral en los trabajadores son las elevadas exigencias del entorno donde laboran, la limitada capacidad para influir en los logros obtenidos en el trabajo, la juventud del trabajador, el género femenino, la experiencia laboral, la privación del sueño, el estado civil, así como los acuerdos temporales de trabajo y la elección de alternativas éticas.

Dado que los riesgos psicosociales pueden desencadenar estrés y alteraciones psicológicas leves, tales como irritabilidad, ansiedad, depresión, dificultad para concentrarse, insomnio, esto podría influir negativamente en la capacidad del trabajador para desenvolverse en sus labores (Carrión y Hernández, 2018). La comprensión de este fenómeno podría habilitar a las organizaciones de

atención médica a aplicar tácticas enfocadas en detectar tempranamente señales de agotamiento en sus trabajadores y establecer medidas para reducir las causas y los efectos sobre su salud física y mental. Esto podría contribuir a lograr un entorno de trabajo ideal para el desempeño profesional, lo cual tendría un impacto positivo en la atención de calidad a los pacientes (Estupiñán y Gallego, 2023).

Es importante tomar en cuenta los factores psicosociales en el ámbito hospitalario para los trabajadores, ya que pueden tener un impacto negativo en su bienestar emocional y físico, su satisfacción laboral y su rendimiento en el trabajo. Los empleados que están experimentando problemas emocionales o mentales pueden tener dificultades para brindar atención de alta calidad a los pacientes, lo podría perjudicar la calidad de atención asistencial. Es aconsejable tomar en cuenta los riesgos psicosociales como una cuestión dentro del sistema sanitario público, lo cual podría fomentar la creación de conexiones entre las políticas desarrolladas en este ámbito (Becerra, et al, 2018).

Según Neffa (2015) los riesgos psicosociales no solo son causados por la tensión en el trabajo, sino que también se deben considerar las condiciones ambientales en la organización, ya que estas afectan directamente al trabajador. El hecho de tener que llegar todos los días a su lugar de trabajo y relacionarse con individuos del entorno laboral con los que carece de una buena relación, junto con la necesidad de trabajar de manera coordinada, puede llevar al trabajador a faltar continuamente al trabajo e incluso, en casos extremos, a renunciar a su empleo para evitar enfrentar más problemas.

Respecto a las dimensiones, se eligieron las determinadas por el test SUSESO/ISTAS21. En primer lugar, tenemos a la dimensión exigencias psicológicas, el cual se refiere a los aspectos del trabajo que pueden considerarse estresantes en su conjunto y que tienen el potencial de generar tensiones emocionales o cognitivas en los empleados. (Mendoza y Moyano, 2019). Se refiere a los factores que pueden afectar mentalmente a los asalariados en el entorno de trabajo. Se enfoca en las demandas emocionales, cognitivas y sociales que el trabajo puede imponer, y cómo estos factores pueden generar estrés laboral, sobrecarga emocional, falta de control y apoyo social, e inseguridad laboral.

Algunos indicadores clave de esta dimensión incluyen la cantidad y el tipo de emociones que los trabajadores deben mostrar en su trabajo, el nivel de autonomía y control que tienen, el apoyo social que reciben y la incertidumbre laboral que experimentan (Candia y Pérez, 2021).

La demanda emocional es un indicador crítico ya que hace referencia a la cantidad y la clase de emociones que los trabajadores deben mostrar en su trabajo y la dificultad que pueden tener en controlarlas. Si la demanda emocional es excesiva, puede aumentar el estrés laboral y la sobrecarga emocional, lo que puede tener un efecto indeseable en la salud mental del trabajador. Otro indicador clave es el control sobre el trabajo, que se refiere al nivel de autonomía y control que los trabajadores tienen en su trabajo. Si los trabajadores experimentan una falta de control sobre su trabajo, puede aumentar el estrés y la frustración, lo que podría llegar a impactar su bienestar emocional y su satisfacción laboral (Candia y Pérez, 2016)

Según Candia y Pérez (2021) respecto al trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento, se enfoca en la capacidad de los trabajadores para participar activamente en su trabajo y en el fortalecimiento de competencias profesionales. Esta dimensión se refiere a la posibilidad de que los trabajadores puedan tomar decisiones y ser autónomos en su trabajo, así como a la posibilidad de que puedan adquirir nuevas habilidades y competencias mediante de la capacitación profesional. Algunos de los indicadores clave de esta dimensión incluyen la manera en que toma sus decisiones en su centro de labores, la autonomía para planificar y ejecutar tareas, la posibilidad de aprender nuevas habilidades y competencias, y la existencia de oportunidades de desarrollo profesional.

Esta dimensión es fundamental para el bienestar y el disfrute laboral de los asalariados, ya que les brinda la oportunidad de ser más autónomos en su trabajo y de desarrollar sus habilidades y competencias profesionales. Esto puede producir consecuencias positivas en su rendimiento, así como en su satisfacción laboral y en su motivación para realizar su trabajo.

En cuanto a la dimensión apoyo interpersonal, hace referencia a la calidad de las relaciones sociales y de trabajo dentro de la organización, y cómo estas

relaciones pueden influir en la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores. Para Castaño (2018), se refiere a la disponibilidad, disposición y efectividad del respaldo que recibes de tus colegas y jefes en el entorno laboral, lo cual puede tener un impacto significativo en tu desempeño, bienestar y satisfacción en el trabajo. Esta dimensión se centra en la percepción que tienen los trabajadores sobre el apoyo social que reciben de sus compañeros y superiores, así como en la calidad comunicativa y las relaciones con los demás individuos del entorno laboral. Algunos de los indicadores clave de esta dimensión incluyen la calidad de las relaciones con los compañeros, la percepción de apoyo emocional y social, la existencia de mecanismos para resolver conflictos y problemas, y la capacidad para expresar opiniones y sugerencias libremente (Candia et al, 2016).

En cuanto a la remuneración y beneficios, esta dimensión es fundamental para el bienestar económico y el bienestar ocupacional de los empleados, ya que la remuneración económica es uno de los principales motivadores en el trabajo. Un salario justo y equitativo, junto con otros beneficios y prestaciones sociales, pueden aumentar la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores, así como mejorar su rendimiento y productividad (Candia y Pérez, 2021).

Para Candia y Pérez (2021) la dimensión doble presencia se refiere a la situación en la que los trabajadores deben afrontar demandas laborales y familiares simultáneamente, lo que puede generar conflictos y estrés. Esta dimensión se centra en la capacidad que tienen los trabajadores para conciliar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares y personales, así como en las demandas y presiones que pueden afectarles en ambos ámbitos. Algunos de los indicadores clave de esta dimensión incluyen la flexibilidad laboral para conciliar sus funciones a nivel familiar y de trabajo, la existencia de políticas y prácticas de conciliación laboral y familiar, la percepción de control y autonomía en el trabajo, y la presencia de apoyo a nivel social de la organización y de los trabajadores.

En el contexto de la variable de estrés laboral, este puede entenderse como la reacción que se produce cuando las demandas laborales superan la capacidad de una persona para enfrentarlas, especialmente cuando no están en línea con sus

conocimientos y habilidades (Navinés, 2021). Un estudio realizado por Santana et al. en 2020 encontró que un significativo 71.8% del personal experimentaba algún grado de estrés laboral. Este hallazgo resalta la importancia de abordar y gestionar adecuadamente el estrés en el entorno de trabajo, ya que puede tener un impacto muy significativo en la salud y el bienestar de los profesionales de la salud que laboran en el servicio de emergencias.

En cuanto a los modelos teóricos del estrés, Sleye, H. (1984, citado por Barrio, et al., 2006) propuso la Teoría de la respuesta al estrés, en el cual, considera que es una réplica genérica del cuerpo ante presencia de cualquier exigencia o desafío que se presente en el entorno. Según su teoría, es una reacción corporal y psicológica el cual es producido cuando el organismo capta un escenario como intimidante o desafiante. Menciona que se puede identificar tres etapas: En primer lugar, la etapa de alarma el cual ocurre cuando el organismo percibe una amenaza o desafío, la etapa de resistencia donde el cuerpo intenta adaptarse y resistir el estrés continuo, haciendo que el cuerpo utilice suministros adicionales para hacer frente a la circunstancia estresante y mantener el equilibrio. Finalmente, la etapa de agotamiento, donde el organismo está en un estado de desgaste físico y mental, experimentando síntomas como fatiga crónica, trastornos del sueño, enfermedades físicas o psicológicas, y un sistema inmunológico debilitado.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2010) es un riesgo emergente que surge como consecuencia de las nuevas condiciones laborales y de empleo en todo el mundo. Este problema tiene un efecto considerable tanto en la salud psíquica de los empleados como en las empresas, ya que sus costos e implicaciones han aumentado. A nivel empresarial, ocasionaría afectación en la productiva y en la retención de trabajadores, y puede provocar altos niveles de absentismo. Además, se ha demostrado que cuando los trabajadores trabajan bajo presión, el número de accidentes en el lugar de trabajo puede multiplicarse hasta cinco veces. Además, si el trabajo no es interesante para un empleado, entonces lo realizará con un alto nivel de estrés (Tsareva et al, 2019).

El estrés es una condición que afecta las emociones, los procesos de pensamiento y la condición de un empleado que en altos niveles puede debilitar la

capacidad laboral de una persona (Munir et al., 2021), afectando su rendimiento laboral y provocando ausencias o rotaciones (Lu, 2017). Si este estado mental no se alivia de manera efectiva durante mucho tiempo, inevitablemente conducirá a una disminución significativa del entusiasmo laboral y, por lo tanto, resultará en un fenómeno psicológico de agotamiento laboral (Li, 2020)

Por otro lado, Rodríguez et al. (2022) comenta que, cuando las personas participan en relaciones desiguales, experimentan estrés, y cuanto mayor sea la desigualdad en la relación, más estrés experimentarán. De tal manera que, si se percibe un entorno laboral injusto, provocaría mayor estrés en los individuos involucrados. Esta situación se llegó a experimentar posterior a la pandemia dado que los trabajadores hospitalarios notaron un ambiente estresante en su lugar de trabajo a causa del distanciamiento social y la pérdida de espacios de descanso (Bowling, 2022). Además, algunos de los factores incidentes son las cargas de trabajo elevadas, períodos prolongados de actividad y falta de personal (Lindsay et al, 2008).

El estrés ejerce tal influencia en el individuo que puede llegar a ser detectados incluso en el cabello, tal como lo afirma Herr et al (2018), cuyo estudio detectó concentraciones de cortisol en el cabello incluso en personal que por años ha sido capacitado en estrategias para el correcto manejo del estrés. Por ello, León (2016) nos habla que aplicar correctamente las políticas empresariales, como la flexibilidad en los horarios y los beneficios adicionales, tiene un impacto positivo en los profesionales. Esto es especialmente cierto para las mujeres que por lo general valoran más la flexibilidad en términos de tiempo y espacio que a la remuneración. Como resultado, esto se traduce directamente en una disminución considerable de los grados de estrés y el absentismo. Además, aquellos individuos que son físicamente activos presentan un menor nivel de estrés (Kowalska, 2020)

La literatura demostró que los factores laborales como la falta de claridad en el rol, la realización de jornadas laborales extensas, la variabilidad en la duración y horario laboral, descontrol sobre el proceso laboral y las condiciones laborales, así como la presencia de líderes poco solidarios o que no brindan apoyo, pueden influir negativamente en el bienestar de los empleados e incrementar el nivel de estrés.

(Dobson y Schnall, 2011) Por otra parte, algunos individuos experimentan estrés cuando perciben que un estímulo en su entorno representa una amenaza para su bienestar, lo cual los incapacita para hacerle frente de manera adecuada, y esto a su vez, representa un factor de riesgo laboral para los trabajadores (Calle et al.,2020). No obstante, el estrés también ha sido asociado con el deterioro de los factores de estilo de vida vinculados a la salud, como la ausencia de práctica deportiva y el incremento en la ingesta de alcohol (Kivimäki, et al, 2018).

Para una mejor comprensión de las implicancias del estrés laboral, Karasek y Theorell (1990) propusieron un modelo para el estudio denominado Demanda-Control. De acuerdo al modelo, el estrés en el centro de labores es resultado de una interacción entre dos factores: las demandas del trabajo como la carga de trabajo, presión de tiempo, responsabilidades, entre otros, y el control que el trabajador tiene sobre su trabajo (autonomía, capacidad de tomar decisiones, apoyo social, entre otros). En otras palabras, si los empleados enfrentan altas demandas laborales y tienen poco control sobre su labor, se suscita una situación de estrés laboral que puede ocasionar efectos negativos para su salud y bienestar. Este modelo ha sido ampliamente estudiado y utilizado para desarrollar intervenciones destinadas a reducir el estrés laboral e incrementar el bienestar del asalariado.

Además, tenemos a Siegrist (1996) quien propuso la teoría de compensación-esfuerzo. Esta teoría sugiere el estrés es producido cuando los trabajadores experimentan una falta de equilibrio del esfuerzo que ponen y las recompensas que reciben a cambio. El esfuerzo hace referencia a la cantidad de tiempo, energía y recursos mentales que los trabajadores invierten en su trabajo. Las recompensas se refieren a los beneficios que los trabajadores reciben por su trabajo, como el salario, la seguridad laboral, el reconocimiento y la promoción. Cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo no se corresponde con las recompensas que reciben, experimentan un desequilibrio, lo que puede generar el impacto adverso del estrés laboral en la salud, los efectos perjudiciales del estrés en el bienestar físico y mental.

Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, citado por lo Cuevas, M. y García, T.,

2012) propusieron la Teoría transaccional de estrés y procesos cognitivos, el cual se centra en cómo las personas evalúan y afrontan las situaciones estresantes, y destaca la relevancia de las habilidades cognitivas en la experiencia del estrés. Esta teoría se encuentra basado en la premisa de que el estrés no es simplemente un resultado de eventos estresantes externos, sino un proceso dinámico que involucra la evaluación cognitiva y la adaptación individual. Para ello, se evalúa en dos etapas: La evaluación primaria donde se identifica si la situación es percibida como amenazante, dañina o desafiante para sus objetivos, valores o bienestar; y evaluación secundaria en el cual, si la situación es considerada como estresante en la evaluación primaria, la persona realiza una evaluación más detallada de los recursos personales y sociales disponibles para hacer afrontar la situación.

En cuanto a las dimensiones de la variable estrés laboral, se tomó como referencia la adaptación realizada por Suarez (2013) de las dimensiones empleadas por el instrumento “Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS”. En primer lugar, tenemos a la cultura organizacional el cual lo considera como al ambiente social y emocional en una organización, es decir, a las percepciones y las actitudes de los trabajadores hacia su lugar de trabajo. Para Schneider et al. (2012) se trata de la visión colectiva que los integrantes de una organización tienen respecto a las características de su lugar laboral y es caracterizado por ser un fenómeno subjetivo, que se desarrolla a partir de las vivencias y las interacciones que los trabajadores experimentan en su entorno de trabajo día a día. El clima organizacional puede ser evaluado a través de la percepción de los trabajadores sobre la comunicación, la colaboración, la motivación y el liderazgo en su organización. Cuando los trabajadores perciben que hay un buen clima organizacional, es más probable que se sientan satisfechos con su trabajo y su organización, lo que a su vez puede reducir el estrés laboral.

Asimismo, tenemos al sistema de organización, el cual es considerado como el marco formal que establece cómo se dividen, organizan y coordinan las tareas y responsabilidades dentro de una organización basado en la jerarquía de autoridad y la distribución de poder en la organización. Para Morgan (2016) la organización es como una máquina, donde la estructura organizacional hace referencia al patrón de interconexiones entre las distintas partes de la entidad, que son diseñadas para

alcanzar un objetivo común. En esta metáfora, la organización es vista como una máquina que debe estar diseñada y estructurada de manera eficiente para alcanzar su objetivo de manera efectiva.

En la tercera dimensión denominada ámbito organizacional, Suárez (2013) lo describe como la manera en que el espacio personal de cada empleado y su carga administrativa se relacionan con el nivel de control que tienen en sus tareas laborales. Para Kim (2017) lo define como el ámbito de responsabilidades y autoridad que tiene un líder dentro de una empresa o equipo, que puede incluir personas, proyectos, presupuestos y otros recursos. Sostiene que entender y gestionar adecuadamente el territorio organizacional es fundamental para el éxito de un líder en su rol.

En la dimensión de herramientas tecnológicas, se refiere al impacto del uso de la tecnología en el lugar de trabajo y cómo puede afectar la salud mental de los trabajadores. Mide el grado en que la tecnología puede aumentar la carga de trabajo, la presión de tiempo, la interrupción del flujo de trabajo y la falta de control sobre el propio trabajo. Al respecto, Turkle (2011) considera que, si bien la tecnología tiene muchos beneficios y ha cambiado radicalmente nuestras vidas en muchos aspectos, también puede tener efectos negativos, especialmente en términos de cómo nos relacionamos con los demás y cómo entendemos nuestra propia identidad.

En relación a la dirección del líder, Cooper et al. (2017) sostiene que los superiores poseen un rol determinante en la creación de un lugar agradable para trabajar y que su estilo de liderazgo puede influir en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su estrés laboral. Argumenta que los líderes efectivos son aquellos que brindan apoyo emocional y práctico a al personal, promueven una atmósfera de trabajo saludable.

Respecto a la integración deficiente, se refiere a la percepción de los asalariados sobre el nivel de apoyo y colaboración que existe entre los miembros de su equipo y en la organización en general. Para Karasek y Theorell (1990), sostiene que la falta de cohesión en el lugar de trabajo puede ser una fuente de estrés laboral debido a que los empleados pueden sentirse aislados, marginados o

en conflicto con sus colegas, el cual suscita un efecto perjudicial en su salud y bienestar. Por otro lado, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede ayudar a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los empleados.

Finalmente, en la dimensión respaldo de grupo, mide el grado en que los empleados perciben que tienen una red de apoyo en el trabajo y si se sienten valorados y respaldados por su desempeño. Al respecto, Maslach y Jackson (1981) destacan la importancia del respaldo social en el lugar de trabajo como un factor que puede prevenir el agotamiento emocional y el estrés laboral. Además, menciona que los empleados necesitan sentir que sus compañeros y supervisores los apoyan emocionalmente y están comprometidos con su bienestar para poder hacer frente a las demandas laborales y mantener su salud mental y física en el trabajo.

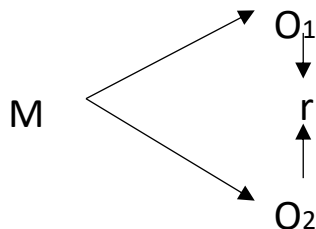
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Fue básica porque implica no manipular intencionalmente las variables independientes con el fin de observar su efecto sobre otras variables centrándose en la observación y medición de fenómenos en su contexto natural, con el propósito de analizarlos (Hernández et al, 2014)

Diseño de estudio: Fue no experimental, porque no implica manipular de forma deliberada las variables para observar su efecto en otras variables. En cambio, se encuentra centrado en la observación y análisis de fenómenos y variables en su propio contexto, sin intervenir directamente en ellos (Hernández et al, 2014). Además, es descriptivo correlacional de corte transversal porque el estudio pretendió identificar el grado de asociación entre las variables y la toma de muestra se realizará en un punto en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema



Dónde:

M: Trabajadores del área de emergencia

O1: Factores psicosociales

O2: Estrés laboral

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores psicosociales

Definición conceptual: “Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno social que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Definición operacional: Se midió mediante un cuestionario compuesto por 20 preguntas dividido en 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia, utilizando una escala ordinal, donde los puntajes oscilan entre 0 y 80. Los niveles de riesgo se clasificaron como bajo (0-26), medio (27-53) y alto (54-80), reflejando el grado de estrés laboral percibido por los participantes

Indicadores: Exigencias psicológicas: psicológicas, cognitivas, sensoriales, exigencias emocionales, de esconder emociones; Trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento: Influencia, autonomía en la gestión del tiempo laboral, Oportunidades de crecimiento profesional, significado laboral, integración en la empresa; Apoyo interpersonal en la organización: comprensión de rol, discrepancia de funciones, habilidades de liderazgo destacadas, interacción efectiva con superiores, colaboración efectiva con compañeros de equipo; compensaciones: estima, incertidumbre laboral, inseguridad en los aspectos laborales; doble presencia: Carga de trabajo en el ámbito doméstico.

Escala de medición: Escala ordinal.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: “El estrés laboral es un riesgo emergente que surge como consecuencia de las nuevas condiciones laborales y de empleo en todo el mundo” (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Definición operacional: Se midió a través de un cuestionario compuesto por 25 preguntas divididos en 7 dimensiones: clima, estructura y territorio

organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, utilizando una escala ordinal, donde los puntajes oscilan entre 25 y 175. Los niveles de los factores psicosociales se clasificaron como bajo (25-75), medio (76-125) y alto (126-175)

Indicadores: Cultura organizacional: objeto, propósito y misión, políticas; Sistema de organización: Comunicación, proceso, rangos de poder; ámbito organizacional: mejora de condiciones ambientales; herramientas tecnológicas: nuevas tecnologías, conocimientos; dirección del líder: supervisión, control, toma de decisiones; integración deficiente: colaboración mutua, trabajo en equipo, presión grupal; Apoyo colectivo: apoyo grupal, resguardo colectivo, asistencia técnica grupal.

Escala de medición: Escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hurtado (2010), es el conjunto total de individuos o elementos que se pretenden investigar en un momento y lugar particular. En el presente caso, se empleó como población a 130 trabajadores del área de emergencia de un hospital de Chimbote.

Criterios de selección:

Inclusión: Personal de salud con contrato vigente y en actividad.

Exclusión: Trabajadores que se desempeñan en labores de carácter genérico y estudiantes que realicen prácticas profesionales.

Muestra: La muestra estuvo constituida por la población total (130 trabajadores) del área de emergencia de un hospital público de Nuevo Chimbote.

Muestreo: El muestreo empleado para la presente investigación fue censal.

Unidad de análisis: El trabajador del servicio de emergencia de un hospital de Chimbote

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó una encuesta que, de acuerdo a Hernández et al. (2014) se utiliza para recopilar datos de una muestra representativa de individuos.

Instrumentos: Con relación a los instrumentos se evaluó mediante dos cuestionarios:

En primer lugar, la variable factores psicosociales se midió mediante el cuestionario denominado “Cuestionario SUSES/ISTAS21 versión breve” el cual fue elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social encabezado por Candía y Pérez (2021). Las dimensiones que buscó medir son: exigencias psicológicas, trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento, apoyo interpersonal en la organización, remuneración y beneficios, doble presencia. El instrumento se encontró conformado por 20 preguntas los cuales serán medidos en una escala ordinal con las siguientes valoraciones: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

En segundo lugar, para la variable estrés laboral utilizó un cuestionario denominado “Escala de estrés laboral de la OIT-OMS” elaborado por Ivancevich & Matteson (OIT-OMS), el cual se encargó de medir las dimensiones de cultura organizacional, sistema de organización, ámbito organizacional, herramientas tecnológicas, dirección del líder, integración deficiente, respaldo de grupo. Se encontró conformado por 25 preguntas los cuales se midió en una escala ordinal del 1 al 7 con las valoraciones: Nunca, raras veces, ocasionalmente, a veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Validez: Tanto el “Cuestionario SUSES/ISTAS21 versión breve” como la “Escala de estrés laboral de la OIT-OMS” han sido validados mediante la aplicación de juicio de expertos por tres profesionales calificados y con experiencia en el tema, a fin de determinar su nivel de pertinencia, coherencia y claridad.

Confiabilidad: La confiabilidad, también conocida como precisión, se refiere al nivel en el cual los puntajes de una medición están exentos de errores de medición (Aravena et al., 2014). Para ello, se realizó una prueba piloto a 15

personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la presente investigación y que no pertenezcan a la población elegida, a fin de determinar niveles aceptables del coeficiente de alfa de Cronbach que confirmen los términos de fiabilidad

3.5. Procedimientos

Este estudio se inició al identificar y plantear el problema observado en un hospital de Chimbote. Para ello, se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional con el fin de investigar la relación existente entre los factores psicosociales y el estrés laboral en dicha entidad hospitalaria. Posteriormente, realicé los trámites necesarios para obtener los permisos correspondientes del área de recursos humanos con el fin de obtener la autorización oficial para llevar a cabo mi investigación en dicha entidad. Seguidamente, se ejecutó la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada.

En primer lugar, se realizó coordinaciones con la jefatura de emergencia a fin de coordinar precisiones en el tiempo y modo de aplicación del instrumento. Posteriormente, el encargado del estudio se presentó y comunicó al encuestado sobre los objetivos y la relevancia del presente estudio, invitándolo a ser participe y responder cada ítem con sinceridad y veracidad en dos modalidades, mediante encuesta impresa o mediante un formulario Google, a fin de brindar mayores facilidades al encuestado. Finalmente, el investigador recibió los cuestionarios cuyos datos serán recogidos, organizados y sistematizados mediante el empleo del software SPSS v.26 y Excel 2019, estructurándose en tablas y gráficos estadísticos con el propósito de ser analizarlos y debatidos más adelante.

3.6. Método de análisis de datos

Seid, et al. (2016) menciona que el análisis de datos implica lograr los objetivos establecidos y abordar las preguntas o problemas planteados, con el fin de aportar al avance del conocimiento en un campo específico. Para ello, se empleó tablas de frecuencias y gráficos a partir de la aplicación de software estadísticos (SPSS v26 y Excel 2019) los cuales representaron los datos obtenidos

Para analizar las variables, se empleó las siguientes puntuaciones:

Tabla 1

Baremos de factores psicosociales

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento	0-5	6-8	9-20
Apoyo interpersonal en la organización	0-3	4-6	7-20
Remuneración y beneficios	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8
Total	0-19	20-33	34-80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Baremos de estrés laboral

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Cultura organizacional	4-11	12-19	20-28
Sistema de organización	4-11	12-19	20-28
Ámbito organizacional	3-8	9-14	15-21
Herramientas tecnológicas	3-8	9-14	15-21
Dirección del líder	4-11	12-19	20-28
Integración deficiente	4-11	12-19	20-28
Respaldo del grupo	3-8	9-14	15-21
Total	25-75	76-125	126-175

Fuente: Elaboración propia

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron las directrices éticas establecidas por la Universidad César Vallejo. El consentimiento informado, que es uno de estos principios, resalta la importancia de coordinar previamente con el gerente de la entidad a fin de obtener los permisos correspondientes. Además, se respetó rigurosamente el principio de originalidad, ya que toda la información presentada estuvo debidamente referenciada, cumpliendo con los derechos de autor al citar las fuentes en cada mención o análisis utilizado. También se garantizó la privacidad y la protección de la identidad, ya que se habrá protegido debidamente la información otorgada, incluyendo su identidad.

IV. RESULTADOS

En primer lugar, comenzamos identificando los factores psicosociales según sexo

Tabla 3

Factores psicosociales en hombres

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Exigencias psicológicas	1	1.4	26	35.6	46	63
Trabajo dinámico	7	9.6	23	31.5	43	58.9
Apoyo interpersonal	2	2.7	29	39.7	42	57.5
Remuneración y objetivos	5	6.8	28	37	40	56.2
Doble presencia	3	4.1	26	37	44	58.9
V. Factores psicosociales	0	0.0	21	28.8	52	71.2

Fuente: Anexo 6

En la tabla 3, se puede apreciar que, en exigencias psicológicas, el mayor porcentaje de trabajadores se ubica en alto con un 63%, seguido del nivel medio con un 35.6%. Asimismo, en trabajo dinámico el 58,9% está en alto, el 31,5% en el nivel medio y el 9,6% en el nivel bajo. En el apoyo interpersonal, el 57,5% se encuentra en el nivel alto, seguido por el nivel medio con un 39,7% y el 2,7% en bajo. En remuneración y objetivos, el 56,2% está en el nivel alto, el 37% en medio y el 6,8% en bajo. Finalmente, en doble presencia, el 58,9% está en nivel alto, el 37, e medio y el 4,1% en bajo

Tabla 4*Factores psicosociales en mujeres*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Exigencias psicológicas	1	1.8	16	28.1	40	70.2
Trabajo dinámico	1	1.8	9	15.8	47	82.5
Apoyo interpersonal	1	1.8	12	21.1	44	77.2
Remuneración y objetivos	3	5.3	28	43.9	26	50.9
Doble presencia	2	3.5	23	36.8	32	59.6
V. Factores psicosociales	1	1.8	6	10.5	50	87.7

Fuente: Anexo 6

Se aprecia en la dimensión exigencias psicológicas, que el 70,2% de trabajadores se ubica en el nivel alto, el 28,1% en medio y el 1,8% en bajo. En la dimensión trabajo dinámico, el 82,5% se ubica en el nivel alto, el 15,8% en medio y el 1,8% en bajo. Respecto a la dimensión apoyo interpersonal, el 77,2% se encuentra en el nivel alto, el 21,1% se ubicó en medio y el 1,8% en bajo. En la dimensión remuneración y objetivos, el 50,9% se encuentra en el nivel alto, el 43,9% se ubicó en el nivel medio y el 5,3% en el nivel bajo. Y en doble presencia, el 59,6% se ubicaron en el nivel alto, el 36,8% en medio y el 3,5% en bajo.

Tabla 5*Nivel de estrés laboral según el sexo*

	Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%
Nivel Bajo	0	0	1	1.8
Nivel Medio	27	37	12	21.1
Nivel Alto	46	63	44	77.2
Total	73	100	57	100

Fuente: Anexo 6

Se discierne que, en hombres el 63% de empleados se ubican con un nivel de estrés alto y el 37% se encuentra en un nivel medio. En cambio, en las mujeres el 77,2% se ubica en el nivel alto, el 21,1% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo.

Prueba de normalidad

Se optó por emplear el test de Kolmogorov-Smirnov debido a que el estudio contó con una muestra de 130 participantes a fin de determinar si siguen una distribución normal o no, lo cual permitirá seleccionar la metodología adecuada. Para ello, se confirmarán las siguientes hipótesis.

Ho: Los datos se distribuyen de manera normal

Ha: Los datos no se distribuyen de manera normal

Si la sig. es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza alternativa

Si la sig. es mejor a 0,05 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias psicológicas	,101	130	,017
Trabajo dinámico	,100	130	,018
Apoyo interpersonal	,154	130	,000
Remuneración y beneficios	,193	130	,000
Doble presencia	,193	130	,000
V1: Factores psicológicos	,126	130	,001
V2: Estrés	,380	130	,000

Fuente: Elaboración propia

Para la variable factores psicológicos, la significancia fue 0,01, mientras que para la variable estrés, la significancia fue 0,00. Estos valores indican que ambas variables no siguen una distribución normal. En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la alterna. Dado nuestro interés en explorar la relación entre estas variables, se sugiere utilizar la prueba de correlación de Spearman, que no requiere que las variables sigan una distribución normal.

En primer lugar, empezamos relacionando la dimensión de exigencias psicológicas con el estrés laboral a fin de determinar en qué medida la carga de trabajo, la complejidad de las tareas y la presión temporal impactan directamente en el nivel de estrés experimentado por los empleados en su entorno laboral.

Tabla 7*Relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral*

			Exigencias psicológicas	Estrés laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coeficiente de correlación	1.000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,761**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

Se evidencia existe una correlación alta y significativa entre las exigencias psicológicas y la variable estrés laboral ya que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente es de 0,761 y se considera significativa porque arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. A partir de este resultado, se afirma que a mayores sea los factores psicosociales relacionados a las exigencias psicológicas, los niveles de estrés serán mayores.

En segundo lugar, exploramos la relación entre la dimensión de trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento con el estrés laboral a fin de identificar en qué medida los aspectos como la influencia en el trabajo, la autonomía, las oportunidades de crecimiento, el significado laboral y su incorporación en la organización pueden afectar el nivel de estrés experimentado por los empleados.

Tabla 8

Relación entre trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento con el estrés laboral

			Trabajo dinámico	Estrés laboral
Rho de Spearman	Trabajo dinámico	Coeficiente de correlación	1.000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,725**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

En la tabla 8 se identifica la existencia de una correlación alta y significativa entre el trabajo dinámico y la variable estrés debido que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente es de 0,725 y se considera significativa dado que arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. A partir de ello, se puede afirmar que mientras mayores sean los niveles en la dimensión trabajo dinámico, los niveles de estrés incrementarán.

En tercer lugar, abordamos la relación entre la dimensión de apoyo interpersonal y el estrés laboral con la finalidad de determinar en qué medida esta dimensión, tanto en términos emocionales como profesionales, influye en la capacidad de afrontar las demandas laborales y, por ende, en la percepción global de estrés en el entorno de trabajo.

Tabla 9

Relación entre apoyo interpersonal y el estrés laboral

			Apoyo interpersonal	Estrés laboral
Rho de Spearman	Apoyo interpersonal	Coeficiente de correlación	1.000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,796**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

Se discierne la existencia de una correlación alta y significativa entre el apoyo interpersonal y la variable estrés ya que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,796 y se considera significativa dado que arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que mientras mayores sean los niveles en la dimensión apoyo interpersonal, los niveles de estrés serán mayores también.

En cuarto lugar, determinamos la conexión entre la dimensión de remuneración y beneficios y el estrés laboral, donde se midió el nivel de relación que tiene la satisfacción con la compensación, los beneficios laborales y la equidad salarial con el estrés experimentado por los empleados.

Tabla 10

Relación entre remuneración y beneficios y el estrés laboral

			Remuneración y beneficios	Estrés laboral
Rho de Spearman	Remuneración y beneficios	Coefficiente de correlación	1.000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,726**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

En la presente tabla, se identifica una correlación alta y significativa entre la remuneración y beneficios y la variable estrés puesto que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,726 y se considera significativa dado que arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que mientras mayores sean los niveles en la dimensión remuneración y beneficios, los niveles de estrés también se incrementarán.

En quinto lugar, abordamos la relación entre la dimensión de doble presencia y el estrés laboral donde se identifica en qué medida la necesidad de equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares influyen en la percepción global de estrés laboral.

Tabla 11

Relación entre doble presencia y el estrés laboral

			Doble presencia	Estrés laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1.000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,717**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

Se aprecia una correlación alta y significativa entre la doble presencia y la variable estrés dado que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,717 y se considera significativa dado que arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que mientras mayor sea nivel de la dimensión doble presencia, los niveles de estrés también serán mayores.

Finalmente, identificaremos en qué medida los diversos factores psicosociales ejercen influencia en el estrés laboral del trabajador del área de emergencia, proporcionando una visión de cómo el entorno laboral afecta la salud mental de los trabajadores.

Tabla 12

Relación entre factores psicosociales y el estrés laboral

			Factores psicosociales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Fuente: Anexo 6

Finalmente, en la tabla 12 se puede apreciar la existencia de una correlación alta y significativa entre la variable factores psicosociales y la variable estrés dado que, en base a la prueba Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,790 y se considera significativa dado que arroja un valor 0,000, siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que mientras mayor sean los niveles de la variable factores psicosociales, los niveles de estrés laboral también serán mayores.

V. DISCUSIÓN

En el dinámico entorno del área de emergencia de un hospital, se despliega una realidad impactante en la que los profesionales de la salud se ven inmersos en niveles significativos de factores psicosociales y estrés. Este escenario conlleva una carga laboral intensa y una demanda constante que desafía tanto el bienestar físico como emocional de quienes ejercen en este ámbito. Ante ello, Carrión y Hernández (2018) nos mencionan que la carga de trabajo excesiva y agotadora impone una presión abrumadora sobre el personal de emergencia, dado que la constante afluencia de pacientes con diversas condiciones médicas, muchas de ellas de gravedad, exige respuestas rápidas y decisiones cruciales en situaciones críticas.

Es esencial destacar que, aunque este entorno laboral es fundamental, su naturaleza exigente puede tener consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de quienes lo integran. La exposición constante a niveles elevados de estrés puede dar lugar a problemas como el agotamiento emocional, el síndrome de desgaste profesional y tensiones interpersonales. Además, la presión por alcanzar la perfección puede contribuir a errores y descuidos, afectando tanto la eficiencia laboral como la salud física y mental. Abordar estos desafíos mediante medidas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el apoyo emocional y recursos para gestionar el estrés, resulta crucial para garantizar un entorno laboral saludable y sostenible (Munir et al., 2021).

En relación al primer objetivo específico cuyo fin fue identificar los factores psicosociales según el sexo del trabajador del área de emergencia, se identificó que, en el caso del sexo masculino, en todas las dimensiones prevalece el nivel alto. No obstante, estos resultados nos revelan que en el género masculino existe mayores factores psicosociales en la dimensión exigencias psicológicas. En cuanto a la situación del sexo femenino, se presentan similitudes dado que en todas las dimensiones prevalece el nivel alto; sin embargo, existe un mayor pico en la dimensión trabajo dinámico oportunidades de crecimiento. Esta coyuntura es explicada por Else y Shibley (2017) quienes mencionan que estas diferencias identificadas pueden atribuirse a las diferencias socioculturales y de roles de

género, lo cual puede influir en la percepción y gestión del estrés laboral.

Estos resultados nos permiten citar a Neffa (2015) quien nos menciona que los riesgos psicosociales no solo son causados por la tensión en el trabajo, sino que también se deben considerar las condiciones ambientales en la organización, ya que estas afectan directamente al trabajador. Y en tal caso, las variaciones detectadas en ambos géneros pueden variar según las experiencias individuales de los participantes; por ejemplo, en el caso de los hombres en la dimensión exigencias psicológicas podrían reflejar la presión mental y emocional asociada con roles específicos desempeñados, lo que puede incluir responsabilidades que implican toma de decisiones rápida, manejo de situaciones críticas o altos niveles de demanda cognitiva. Asimismo, en el caso de las mujeres, tener mayores factores psicosociales en la dimensión trabajo dinámico podría sugerir que sus roles laborales están caracterizados por la necesidad de adaptación constante, multitarea o la gestión de situaciones cambiantes de manera efectiva, lo cuales pueden estar relacionados con roles que requieren flexibilidad, coordinación y habilidades de resolución de problemas en tiempo real.

En relación al segundo objetivo específico, que se propuso evaluar los niveles de estrés laboral en función del género de los trabajadores del área de emergencia, se ha observado que tanto el personal masculino como el femenino mayoritariamente exhiben niveles elevados de estrés. Estos hallazgos concuerdan notablemente con los resultados obtenidos por Jumbo (2022), quien, al llevar a cabo un estudio similar, reveló que la gran mayoría de los participantes en su investigación, pertenecientes al ámbito laboral, presentaban niveles de estrés considerados como intermedios. Este paralelismo en los resultados sugiere la existencia de patrones consistentes de estrés laboral en diferentes contextos profesionales, destacando la relevancia de abordar de manera integral y eficaz este fenómeno en el ámbito de la salud ocupacional.

La disparidad en los niveles de estrés detectados entre las mujeres y hombres en el área de emergencias pueden responder a múltiples factores, como la socialización de género, las expectativas culturales sobre el rol de la mujer o la carga adicional de responsabilidades fuera del entorno laboral que a menudo son

desproporcionadas en contra mujeres (Rodríguez et al., 2022). Es crucial también considerar la posibilidad de que existan desafíos específicos relacionados con el género, como la discriminación o el sesgo, que podrían influir en la experiencia laboral, los que podrían contribuir a una sensación de mayor presión y desgaste emocional.

En cuanto al tercer objetivo específico cuyo fin fue establecer la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral, empezamos analizando la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y el estrés, determinándose la existencia de una correlación alta y significativa.

Tales resultados guardan relación con lo obtenido por Moyano et al. (2022) quien identificó un alto porcentaje de factores psicosociales desfavorables en dicha dimensión (54% de participantes). Asimismo, confirmó la existencia de relación de los factores psicológicos en dos de cuatro dimensiones de estrés determinados por la autora (síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales y laborales). Este resultado respalda la importancia de abordar las exigencias psicológicas en entornos laborales y tomar medidas para gestionarlas de manera efectiva; ya que, al reconocer y atender estas demandas, se pueden reducir los niveles de estrés en los individuos y, a su vez, promover un ambiente laboral más saludable y productivo (Mendoza y Moyano, 2019).

En relación con la conexión entre la dimensión de trabajo dinámico y el estrés, se ha observado una correlación que es tanto alta como significativa, señalando claramente una relación positiva entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que a medida que la dimensión de trabajo dinámico aumenta, también lo hacen los niveles de estrés de manera significativa. Dicho resultado guarda relación con lo obtenido por Marcatoma (2021) quien identificó que en la dimensión denominada carga y ritmo de trabajo, la cual es similar a la estudiada, obtuvo un 43% de riesgo en el nivel medio. Asimismo, identificó una relación directa y significativa con dos dimensiones del estrés estudiadas por el autor. Estos hallazgos respaldan la importancia de considerar el impacto del trabajo dinámico en el nivel de estrés experimentado por los individuos dado que, al comprender esta relación, se pueden implementar estrategias adecuadas para gestionar y mitigar el

estrés relacionado con el trabajo dinámico, lo que contribuirá a promover un entorno laboral más saludable y a mejorar el bienestar de los empleados (Candia y Pérez, 2021).

En lo que respecta a la interrelación entre la dimensión de apoyo interpersonal y el estrés, se ha evidenciado una correlación que no solo es considerablemente significativa, sino también alta. Este descubrimiento resalta de manera notoria la conexión existente entre la presencia de apoyo interpersonal y la variación en los niveles de estrés. Ello es reafirmado por el estudio realizado por Moyano et al. (2022) quien observó que el 48% de trabajadores se ubicaron en el nivel intermedio, el 28% en un nivel favorable y el 24% en un nivel desfavorable. Asimismo, determinó una correlación directa de dicha dimensión con el estrés dado que en todas las dimensiones que estudian el estrés obtuvo coeficientes menores a 0,05 (0,001 en síntomas fisiológicos, 0,001 en comportamiento social, 0,000 en intelectuales y laborales y 0,00 en psicoemocionales). Estos hallazgos nos llevan a reflexionar sobre el valor crucial de las relaciones sociales en situaciones de alta presión. Castaño (2018) destaca la importancia de contar con un respaldo emocional sólido para afrontar de manera efectiva el estrés en un entorno tan exigente, resaltando la necesidad de cultivar y fortalecer las conexiones humanas en el ámbito de la salud.

En cuanto a la relación entre la dimensión remuneración y beneficios con el estrés laboral, se ha observado una correlación alta y significativa, lo que indica una relación positiva y substancial entre ambas variables. Ello se reafirma a partir de lo obtenido por Castro y Suárez (2022) donde identificó mayores factores de riesgo relacionados con la dimensión de compensaciones en el área de urgencias. Asimismo, menciona que identificó asociaciones moderadas a fuertes en sensaciones de agobio, falta de ánimo, sensaciones de presión en el pecho, irritabilidad entre otros, con el nivel de exigencias cuantitativas en su centro de labores. Estos hallazgos nos invitan a considerar que una compensación adecuada y beneficios justos no solo son cuestiones de equidad, sino que también pueden contribuir a reducir el nivel de estrés en un entorno tan exigente (Candia, et al., 2016). Es esencial que las organizaciones de atención médica comprendan la importancia de proporcionar condiciones laborales que promuevan el bienestar de

su personal, reconociendo que un personal médico menos estresado y más satisfecho puede brindar una atención de mayor calidad a los pacientes en situaciones de emergencia.

En relación con el vínculo existente entre la dimensión de doble presencia y el estrés, se logró identificar una correlación que resulta no solo significativa sino también considerablemente elevada. Este hallazgo indica de manera destacada la conexión entre la experiencia de doble presencia y el incremento en los niveles de estrés. Dicho dato guarda relación con lo obtenido por Marcatoma (2021) cuya investigación identificó que el 43% de la población estudiada se ubicaba con un nivel de riesgo medio y un 10% con riesgo alto. Además, identificó que el estado civil de los trabajadores guarda relación significativa con dicha dimensión (0,037), señalando que las personas solteras usualmente tienen conflictos familiares.

Los trabajadores expuestos a los factores de riesgo de la dimensión doble presencia, tienen tres veces más posibilidades de presentar estrés por clima organizacional. Es importante equilibrar las demandas laborales y personales ya que puede generar tensiones emocionales significativas, así como la afeción en sus procesos de pensamiento, ocasionando que su capacidad laboral disminuya (Munir et al., 2021). Estos hallazgos nos recuerdan la importancia de considerar la salud y el bienestar del personal médico, ya que su capacidad para brindar atención de calidad está estrechamente relacionada con su propio bienestar emocional.

Al determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés, se identificó una relación alta y significativa entre ambas variables de estudio. Este resultado guarda relación con los datos obtenidos por (Jumbo, 2022) cuyo estudio determinó una relación directa entre los factores psicosociales y el estrés en trabajadores asistenciales de un hospital de Santo Domingo.

Estos hallazgos demuestran la relevancia de considerar los factores psicosociales en el ámbito hospitalario, en particular para los trabajadores, debido a su potencial impacto negativo en diversos aspectos de su bienestar emocional y físico. Por lo tanto, resulta aconsejable otorgar una consideración primordial dentro del sistema sanitario público permitiendo fomentar la generación de vínculos entre las políticas desarrolladas en este ámbito, con el propósito de establecer un marco

integral que aborde de manera efectiva estos factores y promueva un entorno de trabajo saludable (Becerra, et al, 2018).

Ante estos datos analizados, identificamos que la dimensión apoyo interpersonal es la que mantiene una mayor relación con el estrés laboral en comparación con las otras dimensiones, dado que las situaciones de crisis y emergencia pueden generar tensiones emocionales intensas, y la presencia de un sólido sistema de apoyo interpersonal emerge como un factor clave para mitigar los efectos adversos del estrés laboral. La capacidad de compartir experiencias, recibir respaldo emocional y contar con un entorno laboral que fomente la colaboración y el compañerismo se erige como un componente esencial en la promoción del bienestar mental y la reducción de la carga de estrés (Castaño, 2018).

Por ello, como investigador puedo manifestar la imperativa necesidad de considerar las dimensiones humanas y emocionales en el diseño de políticas y prácticas laborales, puesto que la atención médica en emergencia no solo demanda habilidades técnicas, sino que también pone de manifiesto la importancia crítica de las conexiones sociales y el respaldo emocional entre los profesionales de salud; para lo cual, es determinante promover entornos laborales que fomenten la solidaridad y el compañerismo, reconociendo que el apoyo interpersonal no solo es un elemento clave para la salud mental de los trabajadores de este servicio, sino también un factor esencial para la eficacia en la atención de los pacientes en situaciones críticas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una relación altamente significativa entre la variable factores psicosociales y el estrés laboral, dado que se obtuvo un valor de 0,000, situándose por debajo de 0,05, lo cual significa que la presencia de mayores factores psicosociales supone un incremento en el nivel de estrés laboral.

Segunda. En el personal masculino, se evidenció que todas las dimensiones prevalecen con un nivel alto de factores psicosociales, resaltándose entre ellos la dimensión exigencias psicológicas; no obstante, en el caso del personal femenino, todas las dimensiones también se encuentran en el nivel alto; de los cuales, la dimensión trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento presenta índices más altos.

Tercera. Respecto al nivel de estrés del personal masculino, el 63% se ubica en el nivel alto y el 37% en el nivel medio; en cambio, en el género femenino, el 77,2% se ubica en el nivel alto, el 21,1% en el nivel medio y el 1,8% en el nivel bajo.

Cuarta. En la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote se identificó con una relación alta y significativa; asimismo, la dimensión trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento y estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote se determinó una relación alta y significativa; además, la dimensión apoyo interpersonal y estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote se determinó una relación alta y significativa; adicionalmente, la dimensión remuneración y beneficios y el estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote se identificó una relación alta y significativa; y finalmente, en cuanto a la dimensión doble presencia y el estrés laboral en el área de emergencia de un hospital de Chimbote se identificó una relación alta y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al titular de la entidad, se recomienda proporcionar programas y capacitaciones, donde se implementen talleres que fomenten el empleo de técnicas de manejo del estrés, resiliencia y habilidades de afrontamiento. Esto ayudará a los empleados a desarrollar estrategias efectivas para lidiar con situaciones difíciles y reducir el impacto de los factores estresantes.

Segunda. Al jefe del área de emergencia, se recomienda fomentar la comunicación abierta a través de los canales de comunicación, a fin que los empleados puedan expresar sus inquietudes, ideas y opiniones. Ello, ayudará a fomentar la retroalimentación y la participación activa, abordando los problemas relacionados con los factores psicosociales y promover un ambiente de trabajo colaborativo.

Tercera. A los trabajadores del área de emergencia, aprender a establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Esto ayudará a identificar las prioridades y permitirá gestionar de manera eficiente el tiempo dedicado tanto al trabajo como a las actividades que proporcionen descanso y relajación fuera del entorno laboral

Cuarta. A los trabajadores de salud del área de emergencia, potenciar sus habilidades para manejar los conflictos de manera constructiva, por ejemplo, estrategias efectivas para abordar los conflictos laborales, buscando soluciones colaborativas y evitando el enfrentamiento negativo, puede ser beneficioso.

Quinta. A los futuros investigadores, realizar investigaciones de tipo cualitativo, que se centren en identificar las percepciones del trabajador a fin de obtener una comprensión profunda y detallada de las vivencias, percepciones y emociones en su entorno laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2021) El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costodel-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Aliaga, G. (2020) *Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello] Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1249/TESIS%20P SICOLOGIA%20GABY%2002%20de%20diciembre%20de%20%202019.pdf?f?sequence=1&isAllowed=y>
- Aravena, C., Moraga, J., Carte, R., y Manterola, C. (2014). Validity and Reliability in Dental Research. *International journal of odontostomatology*, 8(1), 69–75. <https://doi.org/10.4067/S0718-381X2014000100009>
- Arce, J.; Rubio, K.; Cuadro, H.; Fonseca, R.; León, M.; y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&tlng=es.
- Barrio, J.; García, M.; Ruiz, I. y Arce, A. (2006). Stress as a Response. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1(1) pp. 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Becerra, L., Restrepo, H., Quintanilla, D., & Vásquez, X. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud*

Pública (Bogotá, Colombia), 20(5), 574–578.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>

Bowling, A. (2022). Returning to an MSK service post-Covid: A service evaluation reviewing clinicians' work related stress. *Physiotherapy*, 114, e154–e154.
<https://www.clinicalkey.com/#!/content/playContent/1-s2.0-S0031940621005058?returnurl=null&referrer=null>

Candia, M. y Pérez, J. (2021) *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Versiones completa y breve*. Superintendencia de Seguridad Social. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

Candia, M.; Pérez, J.; Gonzáles, D. (2016) *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Versiones completa y breve*. Superintendencia de Seguridad Social. https://www.suseso.cl/605/articles-633_archivo_01.pdf

León, C. (2016). Female Occupational Stress and Equality and Flexibility Policies in Spain. *Feminismo*, 27, 243–261.
<https://www.proquest.com/docview/2363206222?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=37408>

Calle, W., Hidalgo, G., y Navarrete, W. (2020). Study of Criteria for Occupational Stress Using Cognitive Maps. *Operational Research*, 41(5), 689.

<https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A626928119&v=2.1&it=r>

Carrión, M., y Hernández, T. (2018). Psychosocial Factors and Mental Fatigue in the Workplace. *Salud Uninorte*, 34(3), 705–714.
<https://doi.org/10.14482/sun.34.3.616.93>

Castaño, V. (2018). *Identificación y análisis de riesgo psicosocial en una empresa de transporte de carga*. [Tesis de Licenciatura, Institución universitaria Politécnico Grancolombiano] Repositorio institucional.
https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1244/Entrega_Final_Trabajo_de_Grado%201%20%28002%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castro, N., y Suárez, X. (2022). Psychosocial Risks and Their Relationship with Occupational Health in a Hospital Setting. *Psychological Sciences*, 16(1), 89–104. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Cuevas, M., y García, T. (2012). Three Psychological Perspectives of Job Stress. *Trabajo y sociedad*, (19). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005&lng=es&tlng=es.
- Cooper, C., Quick, J., y Schabracq, M. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. John Wiley & Sons. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/60531/1/146.pdf>
- Dobson, M. y Schnall, P. (2018). *From Stress to Distress: The Impact of Work on Mental Health: Causes, Consequences, Cures*. 10.4324/9781315223421-9.
- Else, N. y Shibley, J. (2017) *The Psychology of Women and Gender: Half the Human Experience*. Tenth edition. SAGE Publications Inc.
- Estupiñán, C., y Gallego, A. (2023). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia: órgano de la Asociación Española de Fisioterapia*, 45(1), 4–12. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2021.12.006>
- European Agency for Safety and Health at Work (2022). *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. [Informe en formato PDF]. <https://osha.europa.eu/es/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
- Forbes Staff. (2023, 14 de marzo). Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>
- Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández R., Fernández C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herr, R., Almer, C., Loerbroks, A., Barrech, A., Elfantel, I., Siegrist, J., Gündel, H., Angerer, P., y Li, J. (2018). Associations of work stress with hair cortisol concentrations – initial findings from a prospective study. *Psychoneuroendocrinology*, 89, 134–137. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0306453017314014?via%3Dihub>

Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (2nd ed.) Quirón Ediciones. http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf

Instituto Nacional de Salud Mental (10 de junio de 2021) El 57.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. *Instituto Nacional de Salud Mental*. <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>

Jumbo, D. (2022). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78782>

- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002218569103300112?journalCode=jira>
- Kim, C. (2017). *The Manager's Path: A Guide for Tech Leaders Navigating Growth and Change*. O'Reilly Media, Inc. <https://pdfcoffee.com/the-managers-path-a-guide-for-tech-leaders-camille-fournier-pdf-free.html>
- Kivimäki, M., Pentti, J., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Nyberg, S. T., Jokela, M., Virtanen, M., Alfredsson, L., Dragano, N., Fransson, E. I., Goldberg, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Kouvonen, A., Luukkonen, R., Oksanen, T., Rugulies, R., Siegrist, J., y Deanfield, J. (2018). Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study. *The Lancet. Diabetes & Endocrinology*, 6(9), 705–713. [https://doi.org/10.1016/S2213-8587\(18\)30140-2](https://doi.org/10.1016/S2213-8587(18)30140-2)
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16425585/>
- Kowalska, J., Pawik, M., Wójtowicz, D., y Szczepańska, J. (2020). Evaluation of mood, stress levels and sense of coherence in future physiotherapists. *Work (Reading, Mass.)*, 67(4), 939–947. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b375161e-681a-4203-8aab-60ac32ca596b%40redis>
- Macas, D. (2022) *Estrés laboral a consecuencia de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en el personal de consulta externa subcentro San Rafael, Ciudad de Esmeraldas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio institucional. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3112/1/Macas%20Mendoza%20David%20Ricardo.pdf>

- Mansilla, F. (2003). El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (86), 19-30. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352003000200003&lng=es&tlng=es.
- Marcatoma, M. (2021) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes] Repositorio institucional. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12922/1/ACUAMSO045-2021.pdf>
- Mendoza, R. y Moyano, E. (2019). Towards the Validation of the SUSESISTAS 21 Short Version in Public Hospital Workers. *Psychological Therapy*, 37(1), 15-23. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Morgan, G. (2016). *Imágenes de la organización*. Ediciones Deusto. http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/IMAGENES_DE_LA_ORGANIZACION.pdf
- Moyano, P.; Noroña, D. y Vega, V. (2022). Influence of Psychosocial Factors on the Work Climate and Stress of Personnel in an Ecuadorian Hospital. *Electronic Medical Journal*. 44(5). 771 – 789. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
- Munir, M., Pandin, M., y Amaliyah. (2021). Work stress management model through digital humor/Modelo de gestión para el estrés laboral a través del humor digital. *Utopía y praxis latinoamericana*, 26(S2), 372–. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE|A660863627&v=2.1&it=r>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., y Martín, R. (2021). Occupational Stress and Burnout in Resident Physicians, Before and During the COVID-19 Pandemic: An Update. *Clinical Medicine*, 157(3), 130–140. <https://www.clinicalkey.es/#!/content/playContent/1-s2.0->

- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. CEIL-CONICET. <https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
- Li, S. (2020). Correlation among mental health, work stress and job burnout of rural teachers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 1345–. <https://www.proquest.com/docview/2454427310?pq-origsite=primo&accountid=37408>
- Lindsay, R., Hanson, L., Taylor, M., y McBurney, H. (2008). Workplace stressors experienced by physiotherapists working in regional public hospitals. *The Australian Journal of Rural Health*, 16(4), 194–200. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2008.00980.x>
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., y Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894–e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- OMS (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. OMS. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
- Oficina Internacional del Trabajo (2010) *Emerging Risks and New Prevention Models in a Transforming World of Work*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. SAGE Publications, Inc. <https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>
- Pulido, E., Lora, L., y Jiménez, L. (2021). Psychosocial Factors Influencing Absenteeism: Evaluation of an Explanatory Model. *Interdisciplinary.*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>

- Remor, E., Carrobbles, J., y Buella, G. (2006). Versión española de la Escala de Estrés Percibido (EEP): estudio psicométrico en una muestra de personas con enfermedad de Parkinson. *Psicothema*, 18(4), 544-550.
- Rodríguez, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., y Galaz, D. (2022). The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress. *CES Psychology Journal*, 15(2), 113–134.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=27268414-ee8c-4603-b62b-c19ae297ba93%40redis>
- Santana L., Ferreira L., Santana L. (2020) Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. *Rev Bras Enferm.* 73(2).
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0997>
- Schneider, B.; Ehrhart, M. y Macey, W. (2012). Organizational Climate and Culture. *Annual review of psychology.* 64(1).
https://www.researchgate.net/publication/230628709_Organizational_Climate_and_Culture
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1(1). 27-41.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547031/>
- Śliwiński Z., Starczyńska M., Kotela I., Kowalski T., Kryś-Noszczyk K., y Lietz-Kijak D. (2014) Life satisfaction and risk of burnout among men and women working as physiotherapists. *Int J Occup Med Environ Health.* 27: pp. 400-412. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24820030/>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Tsareva, N. A., Yakimova, Z. V., y Vlasenko, A. A. (2019). Job crafting role, staff involvement and work stress. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VI.

<https://www.proquest.com/docview/2245657319?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentSessionId=XoRxeV4bB9idv%2FDE4xIYrST6Nj%2BJOuVnugm%2BKkChDr4%3D>

Trinidad, J. (2019) *Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma] Repositorio institucional.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2355/C_T030_40820743_M%20Trinidad%20L%C3%B3pez%20Jes%C3%BA%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic Books. http://www.mediastudies.asia/wp-content/uploads/2017/02/Sherry_Turkle_Alone_Together.pdf

Anexos

Anexo 1: Matriz de la operacionalización de la variable.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas o ítems
Factores psicosociales	Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno social que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).	Los factores psicosociales se definen como la percepción de presión y demanda psicológica experimentada en el entorno de trabajo, evaluada a través de las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la institución, compensaciones y doble presencia. Este constructo se medió mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 20 preguntas,	Exigencias psicológicas	Cuantitativas	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día
				Cognitivas	En su trabajo, tengo que tomar decisiones difíciles
				Sensoriales	En general, siento un desgaste emocional debido a mi trabajo.
				Emocionales	En el trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas
			Trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento	De esconder emociones	Mi trabajo requiere atención constante
				Influencia	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que se me asigna
				Autonomía en la gestión del tiempo laboral	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero/a
				Oportunidades de crecimiento profesional	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas
				Significado laboral	Las tareas que hago me parecen importantes
				Incorporación en la organización	Siento que la institución donde laboro tiene una gran importancia para mi
			Apoyo interpersonal en la organización	Comprensión del rol	Sé exactamente qué tareas son de mi responsabilidad
				Discrepancia de funciones	Tengo que hacer tareas que considero deberían hacerse de otra manera
				Habilidades de liderazgo destacadas	Recibo ayuda y apoyo de mi inmediato o inmediata superior

		utilizando una escala ordinal, donde los puntajes oscilaron entre 0 y 80. Los niveles de riesgo se clasificaron como bajo (0-26), medio (27-53) y alto (54-80), reflejando el grado de estrés laboral percibido por los participantes		Interacción efectiva con superiores	Entre compañeros y compañeras nos ayudamos en el trabajo	
				colaboración efectiva con compañeros de equipo	Mis jefes inmediatos resuelven bien los conflictos	
			Remuneración y beneficios		Estima	Estoy preocupado/a por si me despiden o no me renuevan el contrato
					Incertidumbre laboral	Estoy preocupado/a por si me cambian de tareas contra mi voluntad
					Inseguridad en los aspectos laborales	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
			Doble presencia		Carga de trabajo en el ámbito doméstico	Cuando estoy en el trabajo pienso en las exigencias domésticas y familiares Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)
Estrés laboral	El estrés laboral es un riesgo emergente que surge como consecuencia de las nuevas condiciones laborales y de empleo en todo el mundo (Organización del Trabajo, 2010).	El estrés laboral se define como las percepciones individuales sobre el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo en el entorno laboral. Estos	Cultura organizacional	Objeto	Que la entidad donde trabajo carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	
				Propósito y misión	Que no comprenda las metas y misión de la institución, me causa estrés	
					Si la forma en que trabaja la institución no es clara, me estresa.	
			Políticas	Que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.		
			Sistema de organización	Comunicación	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa	
				Procesos	Que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	
					El manejo abundante de documentos en la institución contribuye a mi nivel de estrés.	
Rangos de poder	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa					

		factores se midieron a través de un cuestionario compuesto por 25 preguntas, utilizando una escala ordinal, donde los puntajes oscilaron entre 25 y 175. Los niveles de los factores psicosociales se clasificaron como bajo (25-75), medio (76-125) y alto (126-175).	Ámbito organizacional	Mejora de condiciones ambientales	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés
					No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa
			Herramientas tecnológicas	Nuevas tecnologías	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa
				Conocimientos técnicos	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.
			Dirección del líder	Supervisión	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.
					No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa
				Control	La falta de apoyo y orientación por parte de mi supervisor me estresa.
				Toma de decisiones	La falta de reconocimiento de mi trabajo por parte de mi supervisor me estresa.
			Integración deficiente	Colaboración mutua	Me estresa que mi supervisor este constantemente controlando mis acciones
				Trabajo en equipo	Tengo dificultades para tomar decisiones constantemente
					No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés
			Presión grupal	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés	
			Respaldo de grupo	Apoyo grupal	Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado
				Resguardo colectivo	Me estresa que mi equipo de trabajo me presione demasiado
				Asistencia técnica grupal	Me genera estrés que mi equipo de trabajo no respalde mis metas.
		Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
¿Cómo se relaciona el estrés laboral con los factores psicosociales en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023	Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023.	Variable 1: Factores psicosociales
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores psicosociales que condicionan la eficiencia del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿De qué manera se relaciona la dimensión exigencias psicológicas y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿De qué manera se relaciona la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿De qué manera se relaciona la dimensión apoyo social en la entidad y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿De qué manera se relaciona la dimensión compensaciones y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? • ¿De qué manera se relaciona a dimensión doble presencia y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores psicosociales que condicionan la eficiencia del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023 • Determinar los niveles de estrés laboral en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Establecer relación entre la dimensión exigencias psicológicas y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Establecer relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Establecer relación entre la dimensión apoyo social en la entidad y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Establecer relación entre la dimensión compensaciones y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Establecer relación entre la dimensión doble presencia y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia la presencia de factores psicosociales que condicionan la eficiencia del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Existe un nivel estrés laboral alto en el trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Existe relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023 • Existe relación entre la dimensión apoyo social en la entidad y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Existe relación entre la dimensión compensaciones y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. • Existe relación entre la dimensión doble presencia y el estrés laboral del trabajador del área de emergencia del hospital público de Chimbote, 2023. 	<p>Dimensiones: Exigencias psicológicas Trabajo dinámico y oportunidades de crecimiento Apoyo interpersonal en la organización Remuneración y beneficios Doble presencia</p> <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Cultura organizacional Sistema de organización Ámbito organizacional Herramientas tecnológicas Dirección del líder Integración deficiente Respaldo de grupo</p>
Método y diseño	Población y muestra	Técnica e instrumentos	

Básica, cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional	Población: 130 trabajadores de un hospital de Chimbote Muestra: 130 trabajadores del área de emergencia de un hospital de Chimbote	Técnica de investigación Encuesta Tratamiento estadístico: Estadística descriptiva	Instrumento: Cuestionario
--	---	---	------------------------------

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para medir los factores psicosociales

Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo

Ítems		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, tengo que tomar decisiones difíciles	4	3	2	1	0
3	En general, siento un desgaste emocional debido a mi trabajo.	4	3	2	1	0
4	En el trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	4	3	2	1	0
5	Mi trabajo requiere atención constante	4	3	2	1	0
6	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que se me asigna	0	1	2	3	4
7	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero/a	0	1	2	3	4
8	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hago me parecen importantes	0	1	2	3	4
10	Siento que la institución donde laboro tiene una gran importancia para mi	0	1	2	3	4
11	Sé exactamente qué tareas son de mi responsabilidad	0	1	2	3	4
12	Tengo que hacer tareas que considero deberían hacerse de otra manera	4	3	2	1	0
13	Recibo ayuda y apoyo de mi inmediato o inmediata superior	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras nos ayudamos en el trabajo	0	1	2	3	4
15	Mis jefes inmediatos resuelven bien los conflictos	0	1	2	3	4
16	Estoy preocupado/a por si me despiden o no me renuevan el contrato	4	3	2	1	0
17	Estoy preocupado/a por si me cambian de tareas contra mi voluntad	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
19	Cuando estoy en el trabajo pienso en las exigencias domésticas y familiares	4	3	2	1	0
20	Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	3	2	1	0

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Instrucción: Marque con una "x" la frecuencia con que siente estrés según la condición descrita.

Donde:

N: Nunca	RV: Raras veces	O: Ocasionalmente	AV: A veces	F: Frecuentemente	G: Generalmente	S: Siempre
1	2	3	4	5	6	7

		1	2	3	4	5	6	7
	DURANTE EL ÚLTIMO MES	N	RV	O	AV	F	G	S
1	Que la entidad donde trabajo carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
2	Que no comprenda las metas y misión de la institución, me causa estrés							
3	Si la forma en que trabaja la institución no es clara, me estresa.							
4	Que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
5	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa							
6	Que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés							
7	El manejo abundante de documentos en la institución contribuye a mi nivel de estrés.							
8	Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa							
9	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés							
10	No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa							
11	Que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa							
12	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.							
13	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							
14	No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa							
15	La falta de apoyo y orientación por parte de mi supervisor me estresa.							
16	La falta de reconocimiento de mi trabajo por parte de mi supervisor me estresa.							
17	Me estresa que mi supervisor este constantemente controlando mis acciones							
18	Tengo dificultades para tomar decisiones constantemente							
19	No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés							
20	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés							
21	Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado							
22	Me estresa que mi equipo de trabajo me presione demasiado							
23	Me genera estrés que mi equipo de trabajo no respalde mis metas.							
24	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés							
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés							

Anexo 4:

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023

Investigador: Rojas Vega, Hayro Skyd

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital III-Chimbote.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El personal del área de emergencia de la entidad elegida para la presente investigación, a menudo lidian con diversos factores psicosociales; tales como una carga de trabajo abrumadora, largas jornadas laborales, falta de personal, y la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de vida o muerte. Además, enfrentan condiciones físicas y emocionales desgastantes, debido a la presión constante y la necesidad de mantener un alto nivel de concentración y rendimiento en circunstancias de alta tensión. Al conocer los hallazgos se podrá establecer estrategias para el fortalecimiento del servicio, promoviendo una gestión eficaz y transparente

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Factores psicosociales y estrés laboral en el trabajador del área de emergencia de un hospital público de Chimbote, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de reuniones del Hospital III-Chimbote. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación 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 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 Rojas Vega, Hayro Skyd, email: hayro1478@gmail.com y Docente asesor Dra. Millones Alba, Erica Lucy email: EMILLONES@ucvvirtual.edu.pe o al asesor: Dr. Castillo Saavedra, Ericsson Félix, email: efcastillos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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



Anexo 5:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21 PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Manuel Antonio Alva Olivos

DNI: 32906833

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Ricardo Palma	Psicología	Licenciado en psicología
02	Universidad San Pedro	Psicología	Magíster en Psicología clínica y de la salud
03	Universidad Cesar vallejo	Psicología	Doctor en Psicología

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Chimbote	2018 – Actualidad	Docente
02	Universidad Nacional del Santa	Docente	Chimbote	2022 – Actualidad	Docente
03	Universidad San Pedro	Docente	Chimbote	2000 – Actualidad	Docente

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 21 de Noviembre del 2023

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT-OMS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Manuel Antonio Alva Olivos
DNI: 32906833

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Ricardo Palma	Psicología	Licenciado en psicología
02	Universidad San Pedro	Psicología	Magíster en Psicología clínica y de la salud
03	Universidad Cesar vallejo	Psicología	Doctor en Psicología

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Chimbote	2018 – Actualidad	Docente
02	Universidad Nacional del Santa	Docente	Chimbote	2022 – Actualidad	Docente
03	Universidad San Pedro	Docente	Chimbote	2000 – Actualidad	Docente

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 21 de Noviembre del 2023



Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT-OMS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: De La Cruz Pisfil Marianella Luz
DNI: 32931371

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	EsSalud	Tecnólogo Médico	Fisioterapeuta - Coordinación.
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EsSalud	Tecnólogo Médico	Hospital III Chimbote	2008 - 2023	Tecnólogo Médico Fisioterapeuta – Centro de Atención Medicina Complementaria
02	USP	Docente	Chimbote	20010 -2015	Docente
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 15 de Noviembre del 2023

Orcid 0000-0002-9279-7189 **DNI:** 32931371



Mg. Marianella Luz de la Cruz Pisfil
Sello y firma Juez experto
C.I.M.P.: 3758
DNI: 32931371

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE CUESTIONARIO
SUSESO/ISTAS21 PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: De La Cruz Pisfil Marianella Luz
DNI: 32931371

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	EsSalud	Tecnólogo Médico	Fisioterapeuta - Coordinación.
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EsSalud	Tecnólogo Médico	Hospital III Chimbote	2008 - 2023	Tecnólogo Médico Fisioterapeuta – Centro de Atención Medicina Complementaria
02	USP	Docente	Chimbote	20010 -2015	Docente
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 15 de Noviembre del 2023

Orcid 0000-0002-9279-7189

DNI: 32931371



Marianella Luz de la Cruz Pisfil
Mg. Marianella Luz de la Cruz Pisfil
Sello y firma Juez experto
C.I.M.P.: 3758
DNI: 32931371

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT-OMS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: **HINOJOSA ROMAN, YOMIRA LIZET**
 DNI: 72846010

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad San Pedro	Tecnólogo Medico En Terapia Fisica Y Rehabilitación	
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud	
03	Universidad Norbert Wiener	Segunda Especialidad De Fisioterapia Cardiorespiratoria	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de terapia fisica "Alivium"	Tecnólogo medico en terapia fisica	Chimbote	1 año	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones
02	Centro de salud Essalud - Carhuaz	Tecnólogo medico en terapia fisica	Carhuaz	1 año	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones
03	Hospital regional hermiño valdizan medrano	Tecnólogo medico en terapia fisica	Huánuco	2 años	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 15 de Noviembre del 2023



Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
 Tecnólogo Médico
 Terapia Física y Rehabilitación
 C.T.M.P. 14202 R.G.A. M-0058

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE
CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 PARA MEDIR LOS FACTORES
PSICOSOCIALES**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: HINOJOSA ROMAN, YOMIRA LIZET
DNI: 72846010

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad San Pedro	Tecnólogo Medico En Terapia Fisica Y Rehabilitación	
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud	
03	Universidad Norbert Wiener	Segunda Especialidad De Fisioterapia Cardiorespiratoria	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de terapia física "Alivium"	Tecnólogo medico en terapia física	Chimbote	1 año	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones
02	Centro de salud Essalud - Carhuaz	Tecnólogo medico en terapia física	Carhuaz	1 año	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones
03	Hospital regional hermiio valdizan medrano	Tecnólogo medico en terapia física	Huánuco	2 años	Atención de las diferentes patologías, prevención de enfermedades y lesiones


¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 15 de Noviembre del 2023


 Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
 Tecnólogo Médico
 Terapia Física y Rehabilitación
 C.T.M.P. 14202 R.G.A. M-0058

Firma

Matriz confiabilidad: Variable Factores psicosociales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
e1	4	3	4	3	3	4	3	2	1	4	0	3	3	2	2	4	0	3	2	2
e2	3	2	3	4	0	4	2	1	0	1	0	0	2	2	2	0	1	2	2	2
e3	1	2	1	2	2	2	0	2	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
e4	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	0	2	3	2	2	3	2	3	3	3
e5	2	0	2	2	3	4	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	1	3	3	4
e6	4	2	2	2	3	1	3	1	1	3	0	2	3	2	2	3	0	2	3	2
e7	2	1	3	2	2	3	3	3	0	4	1	3	4	2	3	2	1	3	3	2
e8	2	0	0	3	3	2	2	0	1	2	0	2	2	2	0	0	0	2	2	1
e9	4	2	3	1	4	3	2	2	3	3	0	4	3	4	3	3	1	3	3	2
e10	4	4	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2
e11	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	0	4	1	3
e12	4	4	3	4	2	3	0	2	2	1	0	3	3	1	2	1	1	3	2	4
e13	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
e14	3	1	2	2	3	2	2	2	0	2	0	0	1	2	1	0	1	3	2	4
e15	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3
e16	3	2	2	4	4	2	2	0	3	4	0	4	4	1	2	3	2	3	3	3
e17	4	4	3	0	2	1	4	3	1	2	0	3	2	2	2	1	0	3	2	3
e18	3	3	4	2	3	3	3	0	1	1	0	3	1	0	2	0	1	3	2	4
e19	1	3	1	3	2	3	4	1	2	4	1	2	2	2	1	2	1	4	4	3
e20	3	3	3	3	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3

Matriz confiabilidad: Variable Estrés laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
e1	3	5	5	5	3	4	6	6	4	6	6	5	7	6	7	6	5	4	3	6	5	6	4	7	6	
e2	4	6	7	4	5	2	5	5	5	2	4	6	5	5	6	5	4	5	5	5	4	6	5	6	5	
e3	3	4	4	5	4	3	7	5	3	3	5	5	4	6	3	2	6	4	4	3	3	6	4	4	4	
e4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	6	6	3	4	5	3	4	1	2	6	4	4	4	3	
e5	5	4	1	4	6	5	7	5	4	7	3	6	3	5	5	6	6	7	6	5	5	5	5	6	6	
e6	5	6	5	4	7	4	5	4	5	6	5	7	4	4	4	4	7	5	4	4	6	6	4	4	7	
e7	7	2	3	5	5	3	6	7	3	2	4	5	6	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	
e8	3	1	2	4	3	3	5	4	7	5	4	7	4	4	5	4	6	6	2	2	6	6	5	4	4	
e9	3	5	4	6	4	5	4	7	5	3	5	5	6	6	5	6	6	5	6	4	7	4	5	4	7	
e10	5	2	2	7	2	3	4	2	3	3	2	4	4	7	6	5	5	5	1	1	5	5	3	4	4	
e11	4	3	3	4	6	3	5	4	4	5	6	3	5	4	1	4	3	2	1	2	6	6	5	4	4	
e12	5	4	5	7	5	4	6	6	2	6	7	5	4	6	6	6	5	4	5	5	4	5	4	4	7	
e13	5	4	6	5	7	3	5	6	5	3	5	5	7	5	5	7	4	5	4	5	6	5	5	4	6	
e14	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3	2	6	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
e15	5	7	4	4	5	6	6	4	5	3	3	5	6	7	3	6	7	4	4	4	6	6	3	6	7	
e16	6	5	6	5	2	4	7	7	3	5	4	7	4	6	7	4	5	5	4	4	7	6	4	5	6	
e17	3	6	6	7	7	3	5	5	6	4	6	6	5	5	6	5	5	4	5	3	4	4	5	6	6	
e18	4	4	2	3	5	3	3	4	3	3	5	5	3	6	5	5	6	4	4	5	7	5	4	4	7	
e19	3	5	6	7	6	4	5	6	4	6	5	6	5	5	3	7	4	6	3	4	6	7	3	6	5	
e20	4	6	5	6	4	4	7	5	4	5	6	5	5	6	4	7	6	5	7	3	5	6	4	4	7	

Anexo 6: Base de datos

Variable Factores psicosociales

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
e1	4	1	3	3	3	3	2	1	1	1	0	1	4	0	1	1	1	2	1	2
e2	3	3	2	4	3	1	4	1	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2
e3	3	4	4	3	3	4	0	4	4	2	0	3	4	1	4	2	0	4	2	2
e4	1	2	3	2	4	3	2	2	1	3	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2
e5	4	4	3	1	0	4	3	1	3	0	0	2	1	1	2	2	2	2	3	4
e6	4	3	4	1	4	3	2	3	2	2	0	3	3	2	2	2	3	2	2	2
e7	2	2	2	1	3	3	1	0	2	3	0	3	2	2	2	1	2	2	2	1
e8	4	2	2	1	3	2	3	3	0	2	0	3	4	3	2	2	2	2	2	2
e9	4	3	2	3	2	4	2	1	3	2	0	2	2	2	0	1	0	3	2	2
e10	3	2	1	4	3	3	2	4	2	3	0	3	1	2	2	4	1	2	4	2
e11	2	2	2	2	2	2	1	2	0	3	0	3	2	1	2	1	1	3	1	2
e12	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	0	2	4	2	3	1	0	2	2	2
e13	3	4	4	1	1	3	3	3	2	2	0	3	2	3	2	2	1	3	2	2
e14	3	1	3	2	2	3	3	1	0	2	0	2	1	2	1	2	1	2	2	0
e15	3	3	1	1	2	4	2	2	0	3	0	2	2	2	3	2	1	2	1	2
e16	4	4	4	3	2	2	1	3	1	1	0	4	4	1	2	2	1	3	2	2
e17	4	2	3	4	1	2	0	1	4	2	0	2	4	2	2	2	1	2	2	2
e18	3	2	4	2	4	2	4	2	1	3	0	3	3	2	2	1	1	3	2	0
e19	1	0	2	3	3	3	1	0	3	1	0	1	2	1	1	1	1	2	2	1
e20	2	1	2	3	3	4	2	1	2	4	0	4	2	2	2	1	1	2	1	2
e21	2	2	3	3	0	3	2	3	1	2	1	2	2	1	0	4	0	2	1	2
e22	1	2	3	2	2	1	1	0	0	2	0	3	0	0	2	0	1	3	2	1
e23	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	0	2	4	2	2	2	1	4	2	2
e24	0	3	2	2	2	3	4	3	1	4	0	3	2	2	3	1	2	3	2	2
e25	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	0	3	4	2	2	2	1	2	3	3

e26	4	3	3	2	3	4	3	0	0	3	0	2	4	3	2	1	1	4	3	2
e27	2	1	4	1	3	3	2	1	1	2	0	4	4	2	2	4	2	2	2	3
e28	3	2	1	2	1	1	1	2	0	2	0	2	1	1	0	0	1	2	2	1
e29	3	2	3	4	3	1	2	3	1	2	0	4	4	1	2	2	1	3	2	1
e30	4	1	3	0	4	2	2	2	1	0	0	2	2	1	1	2	2	2	3	2
e31	3	4	2	2	2	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
e32	1	3	2	2	4	3	1	2	0	2	0	4	1	1	2	2	2	3	2	2
e33	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2	3
e34	3	4	0	0	3	1	2	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	2	1	1
e35	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2
e36	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	0	1	2	2	1	2	1	2
e37	1	4	3	3	2	3	1	1	2	3	0	3	2	2	2	1	1	2	2	2
e38	3	2	5	2	3	3	2	2	2	1	0	3	2	2	2	2	2	2	4	4
e39	4	1	2	0	3	1	1	1	1	2	0	2	2	0	2	1	0	2	2	1
e40	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	0	2	2	2	2	2	1	3	3	2
e41	0	3	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	0	0	0	1	3	1	1
e42	2	1	2	3	2	1	0	3	1	2	0	2	2	1	1	2	1	2	1	2
e43	4	3	4	2	2	4	2	2	1	3	0	3	3	1	2	1	1	3	2	0
e44	3	1	4	3	3	4	4	1	3	1	0	0	4	4	3	2	2	2	2	3
e45	4	1	2	3	2	3	2	2	0	2	0	3	4	2	2	2	0	4	3	2
e46	2	2	4	4	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3
e47	4	4	2	1	1	3	2	2	1	4	0	3	2	3	2	1	2	3	2	2
e48	4	2	4	4	2	4	2	2	2	1	0	2	3	2	2	3	0	2	1	2
e49	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2
e50	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2
e51	4	3	3	4	1	2	1	3	0	2	0	1	1	1	2	1	0	0	2	1
e52	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	0	2	2	2	3	2	2	2	2	2
e53	2	0	3	2	4	2	2	1	0	3	0	2	1	1	2	2	1	2	3	2
e54	4	3	4	3	3	3	1	3	0	2	0	2	4	2	3	2	1	4	2	3

e55	3	2	1	4	0	1	2	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	2	2	4
e56	2	4	2	2	1	3	3	2	1	2	0	1	2	1	2	2	1	2	3	3
e57	3	2	2	2	2	3	2	2	0	3	0	2	2	2	0	4	1	2	2	2
e58	4	2	4	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
e59	3	1	0	2	3	3	3	2	3	2	0	2	4	2	2	1	1	2	2	2
e60	4	1	3	3	2	0	2	0	1	2	1	1	1	0	2	0	0	0	2	1
e61	4	2	3	3	3	3	3	1	1	4	0	3	3	4	4	2	1	4	2	4
e62	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	0	0	3	3	2	1	1	2	2	2
e63	2	3	3	4	1	2	3	4	2	3	0	3	2	2	3	3	1	2	2	2
e64	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	2	2	1	1	0	1	2	2	2
e65	3	3	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2
e66	0	3	4	4	1	4	2	3	1	4	0	2	2	3	2	3	2	2	3	3
e67	4	2	3	2	4	2	1	2	1	2	0	1	1	2	2	2	1	3	4	4
e68	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	0	2	2	4	2	2	1	4	2	2
e69	3	3	3	2	2	2	2	2	0	3	0	2	2	1	1	1	1	3	1	2
e70	3	0	3	2	1	4	3	0	1	2	0	2	4	2	2	1	2	2	3	2
e71	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	0	4	4	2	2	3	1	3	2	2
e72	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	0	2	2	2	2	1	1	4	4	2
e73	3	1	2	3	2	3	1	4	3	2	0	2	4	3	3	4	1	3	3	3
e74	2	3	1	3	4	2	3	2	0	4	0	2	2	4	2	2	2	2	2	4
e75	3	2	3	4	3	4	1	2	2	2	0	3	3	2	2	2	2	3	2	3
e76	4	4	4	3	3	2	3	1	4	3	0	3	2	3	2	3	2	2	2	2
e77	3	4	3	4	2	1	4	0	3	2	0	3	2	1	2	2	1	4	1	3
e78	4	3	4	3	3	4	3	2	1	4	0	3	3	2	2	4	0	3	2	2
e79	3	2	3	2	0	4	2	1	0	1	0	0	2	2	2	0	1	2	2	2
e80	1	2	1	2	2	2	0	2	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
e81	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	0	2	3	2	2	3	2	3	3	3
e82	2	0	2	2	3	4	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2
e83	4	2	2	2	3	1	3	1	1	3	0	2	3	2	2	3	1	2	3	2

e84	2	1	3	3	2	3	2	2	0	1	1	0	2	1	2	1	1	2	1	2
e85	2	0	0	3	3	2	2	0	1	2	0	2	2	2	0	0	0	2	2	1
e86	4	2	3	1	4	3	2	2	3	3	0	4	3	4	3	3	1	3	3	2
e87	4	4	1	3	1	2	1	3	1	2	0	2	2	2	2	2	1	4	3	2
e88	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	0	4	1	2
e89	4	4	3	4	2	3	0	2	2	1	0	3	3	1	2	1	2	3	2	4
e90	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	0	2	2	2	3	2	2	2	2	2
e91	3	1	2	2	3	2	2	2	0	2	0	0	1	2	1	0	1	3	2	4
e92	0	3	3	3	3	4	3	1	1	3	0	2	2	2	1	2	1	2	3	2
e93	3	2	2	4	4	2	2	0	3	4	0	4	4	1	2	3	2	3	3	3
e94	4	4	3	0	2	1	4	3	1	2	0	3	3	2	2	1	2	3	2	3
e95	3	1	2	2	2	3	3	0	1	1	0	3	1	0	2	0	1	3	2	1
e96	1	3	1	3	2	3	4	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	4	2
e97	4	1	3	0	4	2	2	2	1	0	0	2	2	1	1	2	2	2	3	2
e98	3	4	2	2	2	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
e99	1	3	2	2	4	3	1	2	0	2	0	4	1	1	2	2	2	3	2	2
e100	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	3
e101	3	4	0	0	3	1	2	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	2	1	1
e102	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2
e103	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	0	1	2	2	1	2	1	2
e104	1	4	3	3	2	3	1	1	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2
e105	3	2	5	2	3	3	2	2	2	1	0	3	2	2	2	2	2	2	4	4
e106	4	1	2	0	3	1	1	1	1	2	0	2	2	0	2	1	0	2	2	1
e107	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	0	2	2	2	2	2	1	3	3	2
e108	0	3	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	0	0	0	1	3	1	1
e109	2	1	2	3	2	1	0	3	1	2	0	2	2	1	1	2	1	2	1	2
e110	4	3	4	2	2	4	2	2	1	3	0	3	3	1	2	1	2	3	2	2
e111	3	1	4	3	3	4	4	1	3	1	0	0	4	4	3	2	2	2	2	3
e112	4	1	2	3	2	3	2	2	0	2	0	3	4	2	2	2	0	4	3	2

e113	2	2	4	4	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3
e114	4	4	2	1	1	3	2	2	1	4	0	3	2	3	2	1	2	3	2	2
e115	4	2	4	4	2	4	2	2	2	1	0	2	3	2	2	3	1	2	2	2
e116	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2
e117	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2
e118	4	3	3	4	1	2	1	3	0	2	0	1	1	1	2	1	0	0	2	1
e119	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	0	2	2	2	3	2	2	2	2	2
e120	2	0	3	2	4	2	2	1	0	3	0	2	1	1	2	2	1	2	3	2
e121	4	3	4	3	3	3	1	3	0	2	0	2	4	2	3	2	1	4	2	3
e122	3	2	1	4	0	1	2	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	2	1	2
e123	2	4	2	2	1	3	3	2	1	2	0	1	2	1	2	2	1	2	3	3
e124	3	2	2	2	2	3	2	2	0	3	0	2	2	2	0	4	1	2	2	2
e125	4	2	4	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
e126	3	1	0	2	3	3	3	2	3	2	0	2	4	2	2	1	1	2	2	2
e127	4	1	3	3	2	0	2	0	1	2	1	1	1	0	2	0	0	0	2	1
e128	4	2	3	3	3	3	3	1	1	4	0	3	3	4	4	2	1	4	2	4
e129	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	0	0	3	3	2	1	1	2	2	2
e130	2	3	3	4	1	2	3	4	2	3	0	3	2	2	3	3	1	2	2	2

Variable Estrés laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
e1	1	2	3	3	2	4	5	4	1	3	3	7	2	7	3	4	5	4	4	5	5	6	5	4	5
e2	7	4	5	4	3	4	7	6	3	5	7	4	7	4	5	3	7	5	3	2	7	7	6	5	6
e3	5	4	6	5	4	5	6	5	6	4	5	6	5	6	4	7	7	2	6	4	5	6	5	4	7
e4	4	7	6	4	4	2	3	6	6	5	6	4	5	6	5	3	6	3	5	6	7	7	4	7	5
e5	4	3	6	5	6	4	7	7	3	7	7	6	6	7	2	4	5	5	4	4	4	5	7	6	4
e6	4	5	6	5	4	4	6	6	4	6	5	4	6	5	4	3	7	6	4	3	6	7	5	6	6
e7	6	4	4	6	3	2	6	6	4	1	2	3	2	6	3	7	6	4	4	4	3	4	4	4	5
e8	5	4	7	4	3	4	3	7	5	4	6	5	6	6	4	7	5	5	4	7	5	4	6	6	6
e9	4	5	6	6	6	4	7	4	4	5	6	5	5	7	5	6	6	4	3	5	6	7	5	4	7
e10	4	4	7	5	3	3	7	7	4	6	6	4	6	6	4	5	7	4	4	3	6	7	5	4	6
e11	4	2	2	3	4	5	3	5	4	3	4	5	6	6	5	4	4	4	2	2	5	4	4	5	6
e12	5	4	5	3	5	4	7	6	4	4	7	4	7	6	3	5	7	3	3	4	6	7	5	7	6
e13	4	5	5	6	4	3	7	6	5	4	6	4	5	6	3	7	7	4	3	4	7	7	5	4	7
e14	3	3	3	1	5	5	4	7	3	3	4	5	5	4	4	3	6	4	5	4	5	6	6	4	4
e15	4	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	6	7	5	5	4	6	5	4	1	3	4	5	4	6
e16	4	2	4	6	4	6	7	6	5	4	6	7	5	6	5	4	5	4	5	4	7	4	4	6	6
e17	3	6	6	6	4	7	5	5	4	4	7	4	6	5	6	5	6	4	6	3	4	7	7	4	4
e18	4	4	4	5	5	3	6	6	3	4	6	4	7	6	5	4	6	5	3	5	7	6	4	7	7
e19	3	2	1	4	5	2	6	5	4	2	4	5	6	4	5	5	7	4	3	3	5	4	6	4	4
e20	5	2	3	7	4	3	5	5	1	2	3	5	6	4	2	6	5	5	6	4	5	5	5	4	5
e21	4	5	4	7	4	7	6	6	3	4	4	7	7	6	4	5	6	4	3	4	5	4	4	6	7
e22	4	3	5	4	4	5	4	6	4	5	4	4	7	6	5	5	7	4	5	4	6	7	5	6	4
e23	4	4	6	6	6	4	7	5	4	7	5	4	7	5	4	3	7	3	4	5	6	6	5	7	7
e24	4	2	3	2	3	4	7	7	4	5	5	5	7	7	6	5	4	6	5	5	6	7	4	6	7
e25	4	3	4	4	3	6	6	5	5	4	5	7	6	7	5	4	5	4	6	3	7	7	5	4	7
e26	5	7	5	4	4	5	5	4	7	6	4	4	5	6	4	4	6	6	4	5	6	5	4	7	4

e27	4	4	4	7	6	4	5	6	4	5	6	5	5	7	3	5	7	5	3	4	6	7	4	5	5
e28	4	2	3	5	4	4	7	4	2	1	3	6	5	4	3	6	4	3	4	4	6	7	4	4	6
e29	4	6	4	6	4	4	7	6	4	3	4	5	6	6	5	4	7	5	4	5	7	6	4	7	4
e30	4	4	6	6	5	4	6	6	5	4	6	4	7	7	5	3	6	6	4	4	5	7	5	4	6
e31	2	2	3	4	3	5	6	5	7	7	7	6	5	6	4	4	6	6	4	5	6	6	7	7	4
e32	2	4	4	6	4	5	4	4	4	6	7	5	6	7	4	5	5	4	4	4	6	7	7	6	6
e33	4	4	5	4	3	4	7	6	4	5	6	6	7	6	4	5	7	4	5	5	4	5	5	5	6
e34	3	2	1	4	5	3	6	6	4	3	3	6	5	5	7	4	6	4	5	2	6	7	6	4	4
e35	3	4	4	5	4	4	6	6	3	4	5	7	5	6	5	4	7	4	7	1	7	7	4	7	7
e36	4	2	4	4	4	2	5	6	2	2	4	5	2	3	6	7	3	1	3	4	3	4	4	4	5
e37	3	5	2	7	4	4	6	6	3	2	4	4	7	6	5	5	6	6	4	5	6	7	6	7	7
e38	4	5	5	4	7	5	6	4	6	5	7	5	4	4	4	4	7	7	6	4	6	4	6	4	5
e39	4	7	4	7	4	5	6	5	4	5	4	7	6	6	4	3	6	4	3	4	7	4	4	4	6
e40	4	4	3	5	6	3	5	6	5	6	5	5	6	5	4	6	6	6	6	5	4	7	6	4	4
e41	5	4	4	6	4	4	7	5	4	7	4	4	5	4	5	6	7	4	6	4	4	5	4	4	4
e42	3	3	1	4	4	3	5	4	3	3	4	5	7	6	3	5	5	6	2	4	4	4	4	4	5
e43	7	6	2	6	3	3	7	7	5	5	5	4	5	6	6	4	6	4	4	4	6	6	4	4	7
e44	4	4	5	5	6	5	6	4	5	4	4	7	6	7	4	5	6	5	4	5	6	5	6	4	5
e45	4	7	5	5	4	5	5	6	4	6	7	5	6	7	5	4	4	3	3	5	6	7	4	4	6
e46	3	4	6	3	4	3	7	7	4	4	5	5	7	6	4	6	7	4	4	5	6	7	4	7	4
e47	3	4	4	4	3	4	6	4	7	6	6	6	7	5	4	5	6	5	4	4	6	4	6	7	6
e48	6	4	6	7	5	3	7	6	4	6	4	6	7	4	6	4	4	6	5	4	6	5	4	4	4
e49	4	5	4	4	7	4	7	5	7	5	6	4	5	6	4	3	5	5	4	6	4	5	5	7	5
e50	3	2	4	3	4	2	6	4	3	3	2	5	3	3	4	6	6	4	3	1	5	4	4	4	4
e51	4	4	7	5	5	4	5	6	3	4	5	7	5	6	4	4	4	4	3	4	7	6	4	4	7
e52	3	5	4	6	4	3	6	7	5	5	5	4	6	6	3	6	5	6	5	5	6	7	5	4	7
e53	5	3	3	4	6	3	5	4	4	4	3	7	5	4	5	7	6	3	5	4	5	6	3	4	6
e54	5	3	3	4	7	4	7	6	5	3	7	5	7	6	4	4	6	4	6	3	6	7	4	6	6
e55	1	4	1	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	7	7	6	7	4	6	4	7	4	4	6	4

e56	3	2	4	5	4	5	6	7	4	1	3	5	5	3	4	5	7	4	5	3	4	4	3	5	7
e57	3	6	2	6	4	3	5	5	4	3	4	5	6	5	5	4	4	3	6	4	6	4	5	4	6
e58	4	5	4	4	5	6	6	4	4	5	6	6	5	4	6	7	4	6	4	4	6	6	4	4	7
e59	5	5	6	6	4	3	6	7	3	4	4	5	7	6	3	4	7	4	3	5	6	7	4	7	6
e60	3	2	2	2	3	4	5	5	6	7	2	6	5	5	4	6	3	1	5	3	7	6	4	4	5
e61	2	6	6	7	7	3	6	6	4	3	5	3	7	7	5	3	7	5	4	3	5	4	4	7	7
e62	6	4	3	7	5	3	4	6	3	6	4	5	7	5	3	5	7	7	4	5	6	6	5	4	7
e63	5	7	4	4	4	4	7	5	4	2	5	4	6	7	4	6	6	5	6	6	6	4	4	7	4
e64	3	6	4	7	4	3	5	4	2	6	4	7	4	4	5	5	5	5	3	1	3	4	5	4	5
e65	5	5	4	4	4	4	6	6	5	6	5	5	7	4	4	7	4	6	4	6	5	4	6	6	5
e66	6	5	5	5	5	2	6	7	5	4	6	4	5	7	7	5	5	4	7	3	4	6	4	7	7
e67	4	5	4	6	5	4	5	7	3	4	5	5	7	4	5	7	6	6	7	3	7	4	4	4	5
e68	4	3	5	5	6	2	5	7	4	6	7	2	7	4	6	4	6	5	3	5	6	7	5	6	6
e69	3	4	5	4	5	3	6	5	6	5	7	5	7	5	5	5	5	4	4	3	7	6	5	6	7
e70	4	6	5	4	2	5	6	7	4	5	6	6	5	5	4	6	7	4	5	4	5	6	4	6	6
e71	5	7	5	5	5	4	5	6	6	6	4	6	4	5	3	6	7	4	4	7	6	4	4	4	7
e72	4	6	4	7	5	3	6	6	4	5	6	2	7	7	6	4	6	5	3	4	7	6	5	4	7
e73	6	2	6	6	7	3	7	6	4	4	4	6	6	5	4	4	5	6	4	7	5	4	4	7	6
e74	5	7	4	4	4	3	3	6	5	4	5	6	5	4	6	6	4	5	5	7	6	6	6	6	5
e75	7	6	6	6	4	6	6	5	7	6	5	7	5	5	4	5	3	4	4	3	6	7	4	6	7
e76	4	4	6	6	5	4	5	7	2	4	5	6	4	7	5	6	4	4	5	6	6	5	4	6	6
e77	5	4	7	4	4	6	5	5	5	6	5	3	6	7	5	7	5	4	5	4	3	5	5	6	5
e78	3	5	5	5	3	4	6	6	4	6	6	5	7	6	7	6	5	4	3	6	5	6	4	7	6
e79	4	3	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	5
e80	3	2	1	5	4	3	2	2	3	3	2	5	4	6	3	2	1	4	4	3	3	2	4	2	1
e81	3	6	4	3	4	5	5	6	5	5	6	6	6	3	4	5	7	4	6	7	6	4	4	6	7
e82	5	4	1	4	6	5	7	5	4	7	3	6	3	5	5	6	6	7	6	5	7	5	5	6	6
e83	5	6	5	4	7	4	5	4	5	6	5	7	4	4	4	4	7	5	4	4	6	6	4	4	7
e84	7	2	3	5	5	3	6	7	3	2	4	5	6	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5

e85	3	1	2	4	3	3	5	4	7	5	4	7	4	4	5	4	6	6	2	2	6	6	5	4	4
e86	3	5	4	6	4	5	4	7	5	3	5	5	6	6	5	6	6	5	6	4	7	4	5	4	7
e87	5	2	6	7	6	5	4	6	4	6	5	4	4	7	6	5	5	5	6	6	5	5	6	4	4
e88	4	3	6	4	6	6	5	5	4	6	6	6	5	4	5	4	6	6	5	6	6	6	5	4	4
e89	5	4	5	7	5	4	6	6	2	6	7	5	4	6	6	6	5	4	5	5	4	5	4	4	7
e90	5	4	6	5	7	3	5	6	5	3	5	5	7	5	5	7	4	5	4	5	6	5	5	4	6
e91	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3	2	6	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
e92	5	7	4	4	5	6	6	4	5	3	3	5	6	7	3	6	7	4	4	4	6	6	3	6	7
e93	6	5	6	5	2	4	7	7	3	5	4	7	4	6	7	4	5	5	4	4	7	6	4	5	6
e94	3	6	6	7	7	3	5	5	6	3	6	6	5	5	6	5	5	4	5	3	4	4	5	6	6
e95	4	4	2	3	5	3	3	4	3	3	5	5	3	6	5	5	6	4	4	5	7	5	4	4	7
e96	3	5	6	7	6	4	5	6	4	6	5	6	5	5	3	7	4	6	3	4	6	7	3	6	5
e97	4	4	6	6	5	4	6	6	5	4	6	4	7	7	5	3	6	6	4	4	5	7	5	4	6
e98	2	2	3	4	3	5	6	5	7	7	7	6	5	6	4	4	6	6	4	5	6	6	7	7	4
e99	2	4	4	6	4	5	4	4	4	6	7	5	6	7	4	5	5	4	4	4	6	7	7	6	6
e100	4	4	5	4	3	4	7	6	4	5	6	6	7	6	4	5	7	4	5	5	4	5	5	5	6
e101	3	2	1	4	5	3	6	6	4	3	3	6	5	5	7	4	6	4	5	2	6	7	6	4	4
e102	3	4	4	5	4	4	6	6	3	4	5	7	5	6	5	4	7	4	7	1	7	7	4	7	7
e103	4	2	4	4	4	2	5	6	2	2	4	5	2	3	6	7	3	1	3	4	3	4	4	4	5
e104	3	5	2	7	4	4	6	6	3	2	4	4	7	6	5	5	6	6	4	5	6	7	6	7	7
e105	4	5	5	4	7	5	6	4	6	5	7	5	4	4	4	4	7	7	6	4	6	4	6	4	5
e106	4	7	4	7	4	5	6	5	4	5	4	7	6	6	4	3	6	4	3	4	7	4	4	4	6
e107	4	4	3	5	6	3	5	6	5	6	5	5	6	5	4	6	6	6	6	5	4	7	6	4	4
e108	5	4	4	6	4	4	7	5	4	7	4	4	5	4	5	6	7	4	6	4	4	5	4	4	4
e109	3	3	1	4	4	3	5	4	3	3	4	5	7	6	3	5	5	6	2	4	4	4	4	4	5
e110	7	6	2	6	3	3	7	7	5	5	5	4	5	6	6	4	6	4	4	4	6	6	4	4	7
e111	4	4	5	5	6	5	6	4	5	4	4	7	6	7	4	5	6	5	4	5	6	5	6	4	5
e112	4	7	5	5	4	5	5	6	4	6	7	5	6	7	5	4	4	3	3	5	6	7	4	4	6
e113	3	4	6	3	4	3	7	7	4	4	5	5	7	6	4	6	7	4	4	5	6	7	4	7	4

e114	3	4	4	4	3	4	6	4	7	6	6	6	7	5	4	5	6	5	4	4	6	4	6	7	6
e115	6	4	6	7	5	3	7	6	4	6	4	6	7	4	6	4	4	6	5	4	6	5	4	4	4
e116	4	5	4	4	7	4	7	5	7	5	6	4	5	6	4	3	5	5	4	6	4	5	5	7	5
e117	3	2	4	3	4	2	6	4	3	3	2	5	3	3	4	6	6	4	3	1	5	4	4	4	4
e118	4	4	7	5	5	4	5	6	3	4	5	7	5	6	4	4	4	4	3	4	7	6	4	4	7
e119	3	5	4	6	4	3	6	7	5	5	5	4	6	6	3	6	5	6	5	5	6	7	5	4	7
e120	5	3	3	4	6	3	5	4	4	4	3	7	5	4	5	7	6	3	5	4	5	6	3	4	6
e121	5	3	3	4	7	4	7	6	5	3	7	5	7	6	4	4	6	4	6	3	6	7	4	6	6
e122	1	4	1	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	7	7	6	7	4	6	4	7	4	4	6	4
e123	3	2	4	5	4	5	6	7	4	1	3	5	5	3	4	5	7	4	5	3	4	4	3	5	7
e124	3	6	2	6	4	3	5	5	4	3	4	5	6	5	5	4	4	3	6	4	6	4	5	4	6
e125	4	5	4	4	5	6	6	4	4	5	6	6	5	4	6	7	4	6	4	4	6	6	4	4	7
e126	5	5	6	6	4	3	6	7	3	4	4	5	7	6	3	4	7	4	3	5	6	7	4	7	6
e127	3	2	2	2	3	4	5	5	6	7	2	6	5	5	4	6	3	1	5	3	7	6	4	4	5
e128	2	6	6	7	7	3	6	6	4	3	5	3	7	7	5	3	7	5	4	3	5	4	4	7	7
e129	6	4	3	7	5	3	4	6	3	6	4	5	7	5	3	5	7	7	4	5	6	6	5	4	7
e130	5	7	4	4	4	4	7	5	4	2	5	4	6	7	4	6	6	5	6	6	6	4	4	7	4

Anexo 7: Confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento Factores psicosociales

Tabla

Confiabilidad del cuestionario Factores psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	20

El instrumento factores psicosociales obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,803, lo cual indica una confiabilidad alta

Tabla

Ítems del instrumento factores psicosociales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	40.10	80.832	.231	.803
Ítem2	40.60	80.147	.229	.804
Ítem3	40.65	77.818	.410	.792
Ítem4	40.60	86.989	-.085	.820
Ítem5	40.25	78.618	.351	.796
Ítem6	40.25	81.250	.265	.800
Ítem7	40.80	81.116	.220	.803
Ítem8	41.30	85.274	-.001	.816
Ítem9	41.75	77.355	.514	.787
Ítem10	40.45	73.839	.572	.781
Ítem11	42.50	83.947	.159	.804
Ítem12	40.65	72.871	.632	.777
Ítem13	40.65	72.871	.702	.774
Ítem14	41.15	78.766	.444	.791
Ítem15	41.10	78.832	.498	.789
Ítem16	41.10	69.779	.693	.771
Ítem17	41.90	80.305	.323	.797
Ítem18	40.30	78.537	.430	.791
Ítem19	40.50	78.263	.511	.788
Ítem20	40.40	78.674	.358	.795

Tabla a

Confiabilidad del cuestionario Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

El instrumento estrés laboral obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,846, lo cual indica una confiabilidad alta

Tabla

Ítems del instrumento estrés laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	111.70	217.274	.229	.846
Ítem2	111.50	195.947	.663	.829
Ítem3	111.65	200.766	.509	.836
Ítem4	110.90	209.358	.388	.841
Ítem5	111.30	202.432	.427	.840
Ítem6	112.25	207.882	.623	.834
Ítem7	110.55	206.892	.506	.837
Ítem8	110.75	207.039	.513	.836
Ítem9	111.70	217.589	.241	.846
Ítem10	111.55	212.366	.301	.844
Ítem11	111.20	210.695	.390	.841
Ítem12	110.30	221.800	.171	.847
Ítem13	110.85	225.397	.032	.852
Ítem14	110.60	212.253	.413	.840
Ítem15	111.15	210.871	.329	.843
Ítem16	110.65	207.397	.505	.837
Ítem17	110.65	214.134	.363	.842
Ítem18	111.15	216.661	.329	.843
Ítem19	111.95	196.682	.605	.831
Ítem20	112.05	204.997	.568	.834
Ítem21	110.45	223.629	.082	.850
Ítem22	110.40	219.937	.277	.844
Ítem23	111.50	229.105	-.080	.851
Ítem24	111.05	212.787	.466	.839
Ítem25	110.20	200.168	.722	.829