

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

Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020

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

AUTORA:

Triana Santana, Gabriela Gricel (ORCID: 0000-0001-7680-7044)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA - PERÚ 2021

Dedicatoria

A mis padres por su impresionante esfuerzo para poderme dar la educación, enseñanzas y cada cosa que he necesitado, las cuales me han ayudado en el día a día.

A mis hermanos que han sido mi inspiración y ejemplo para ser mejor cada día.

AgradecimientoA Dios por la salud y la vida.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de gráficos y figuras	. vi
Resumen	. vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables, Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población censal	22
Tabla 2 Resultado de la prueba de normalidad de las variables	27
Tabla 3 Correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés	
laboral	28
Tabla 4 Correlación entre la dimensión Exigencias psicológicas de los Factores	
Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral	29
Tabla 5 Correlación entre la dimensión Control sobre el trabajo de los Factores	
Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral	30
Tabla 6 Correlación entre la dimensión Apoyo social de los Factores Psicosocia	les
en el Trabajo y las dimensiones del estrés laboral	31
Tabla 7 Correlación entre la dimensión Compensaciones del trabajo de los	
Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral	32
Tabla 8 Correlación entre la dimensión Doble presencia de los Factores	
Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Análisis descriptivo de los niveles de los Factores psicosociales34
Figura 2 Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales
Figura 3 Análisis descriptivo de los niveles del Estrés Laboral
Figura 4 Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del Estrés Laboral

Resumen

El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se aplicó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población muestral estuvo conformada por 51 profesionales del servicio gineco obstetricia. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y las escala de ISTAS para medir factores psicosociales y el Cuestionario DER para medir estrés laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se determinó evidencia de confiabilidad. Los resultados evidencian correlación estadísticamente significativa entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Ginecoobstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020 (r=,646; p< .01). Además, se halló un predominio de los Factores Psicosociales en el 60,8% del personal de Gineco-obstetricia en un nivel medio, seguido de un 37,3% en un nivel bajo; mientras que según el estrés laboral el 82,4% del personal del área ginecoobstetricia percibe un nivel medio, seguido de un 13,7% en un nivel alto de estrés laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales en el trabajo, Estrés laboral, relación.

Abstract

The present study aims to determine the relationship between psychosocial factors at work and work stress in obstetric-gynecological staff at the Hospital de Quevedo in times COVID-19,2020. It was developed under the quantitative approach and a non-experimental, correlational and cross-sectional design was applied. The sample population consisted of 51 professionals from the obstetric gynecological service. For data collection, the survey and the ISTAS scale were applied to measure psychosocial factors and the DER Questionnaire to measure work stress, which were validated by expert judgment and evidence of reliability was determined. The results show a significant correlation between psychosocial factors at work and work stress in gynecological-obstetric personnel at the Hospital de Quevedo in times COVID-19, 2020 whose Pearson coefficient is equal to 0.646 ** and Sig. = 0.000 <0.01. Likewise, a predominance of psychosocial factors was found in 60.8% of the gynecological-obstetric staff at a medium level, followed by 37.3% at a low level; While according to work stress, 82.4% of the staff in the obstetric-gynecological area perceive a medium level, followed by 13.7% as a high level of work stress.

Keywords: Psychosocial factors at work, Work stress, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos, el ambiente laboral relacionado con los profesionales de la salud se ha caracterizado por dinámicas de cambios constantes, motivadas por cambios relevantes en razón del perfil poblacional ya sea epidemiológico, social y demográfico, así como por las innovaciones tecnológicas en los servicios asistenciales (1). En dichas variantes y discordancias en los sistemas de salud crean nuevos retos y demandas para los trabajadores de dicho sector.

En ese sentido, Abanto (2) indica que en la gran mayoría de las profesiones están expuestas al estrés laboral, sin embargo, las asistenciales son las de prevalencia mayor, debido a que su relación directa y constante con personas que se encuentran en estados de salud diferentes tanto física y psicoemocional. Así mismo debido a las exigencias que requiere no tienden a adaptarse a sus expectaciones, capacidades o necesidades, pudiendo producir circunstancias de riesgo en la organización y/o personas se producen situaciones de riesgo. (3)

En esa línea cabe señalar que los factores psicosociales se definen como un factor nocivo para el trabajador, por sus esfuerzos físicos y mentales sobrepasando sus límites, causando riesgos psicosociales como: síndrome de Burnout, hostigamiento-mobbing, estrés laboral, dando como resultado negatividad en lo organizacional y salud del trabajador con el aumento de insatisfacción, baja productividad, desmotivación, etc. (4), complementario a ello, el estrés laboral se define como un desequilibrio en la capacidad de control o aspiración de cada persona que generan un efecto proporcionado con la apreciación de los estresores laborales (5).

De acuerdo con el problema factico los planes de intervención sobre los factores psicosociales son un elemento que pasa desapercibido en todos los centros de salud, ya que si se considerara como una estrategia de manejo ello repercutiría significativamente en la prevalencia de estrés percibido en este en personal sanitario. Donde Aldrete, Navarro, González, Contreras y Pérez (6), identificaron un reporte del 47,5% de la prevalencia de factores psicosociales en

sus centros de trabajo sumado a un 33% que presentaron agotamiento emocional en relación con nivel de estrés laboral extremo.

A nivel internacional, en la región europea, el estrés laboral es una fuente de intranquilidad para el bienestar y seguridad en la labor de los trabajadores de la salud en un 80%, siendo una de las causas más primordial de la pérdida de jornadas laborales (7). En España entre las causalidades primarias de enfermedades y accidentes laborales, en el 74,9% de profesionales de atención sanitaria se asocia a accidentes laborales. (1). En Brasil, con el personal de enfermería, (8) se identificó estrés, en el 30,8% por altas exigencias; en un 24,6% por el trabajo activo; en un 20,8% en trabajos pasivos y del 23,8% de exigencia bajo.

En Argentina (9) alrededor del 25% de los accidentes drásticos en el trabajo ocurren en el sector salud y más del 50% del trabajador del área sanitaria. En Perú, Huamán y Tanco (10) con personal del servicio de Gineco-Obstetricia de un hospital en Lima, se identificó que el 57,5% padece de estrés laboral moderado y un 42,5% de estrés leve, así mismo en cuanto a factores casi todos presentaron niveles estresores laborales intermedios oscilantes entre 57,5 % y 87,5 %. Así mismo Quispe (11) con personal gineco-obstetricia de un Hospital de Tacna, halló un 70% presentan nivel alto de estrés laboral. Según los factores psicosociales, en Perú, (4) con enfermeros de un centro hospitalario en Lima se halló un 58.3% con un nivel moderado, seguido de 21.7% con un nivel severo. Mientras que, en Argentina (1) se identificó que los riesgos psicosociales tuvieron grados elevados de manera desfavorable en correspondencia a factores como el apoyo social y la calidad del líder (56%), las demás de tipo psicológico (57%) y la doble presencia (64%). Mientras que los riesgos moderados prevalecieron en el factor de Compensaciones (39%).

A nivel nacional, en el Ecuador no se ha tenido la coordinación necesaria en materia de seguridad para promover salud en las unidades prestadoras del mismo, especialmente en centros hospitalarios y centros de salud menores por medio de la aplicación de programas de prevención para los servidores públicos, que no deberían estar excluidos de los beneficios de lo que es trabajar en un ambiente

seguro y confiable. (12) En un estudio desarrollado por el INEC en Ecuador, los factores causales de estrés laboral en centros hospitalarios con mayor frecuencia aludieron a la precariedad y reorganización del trabajo (72%), tiempos extremos de trabajo (66%) y percepción de intimidación y/o acoso (59 %) (12). Así mismo de acuerdo con el estudio de Arroyo (12) se determinó que el estrés concerniente con el trabajo del personal sanitario impacta en todas las áreas por igual (6) el cual se ha convertido en algo complicado de intervenir, dado que forman parte de los riesgos productos de los factores psicosociales más investigados en relación al bienestar saludable de los trabajadores de los ambientes sanitarios. (6)

Respecto a la realidad contextual del estudio, cabe decir que al inicio de la pandemia por el desconocimiento y cambios de signos-síntomas que tenía el virus SARS 2 COVID19 generó que haya una reacción impredecible en los puestos de trabajo más que nada en lo que respecta a salud. En la institución de estudio hubo un período de adaptación al nuevo sistema de trabajo presencial y online, porque existen grupos vulnerables la cual no se los puede exponer frente a dicha situación. Esto ha producido estrés laboral, apatía y falta de interés, ya que los trabajadores tienen muchas más exigencias a las habituales al tener que adaptarse a las medidas de seguridad e higiene de manos, existiendo aspectos cambiantes casi a diario y el contexto actual genera una obligación adaptativa sistemática de acuerdo a los sistemas y protocolos. Donde se presentó incluso la renuncia del personal, ausencias en el trabajo, o se aislaban en hoteles, etc., por miedo de contagiar a su familia, a pesar de darse charlas continuas del cuidado diario del correcto uso de los equipos de protección. De ahí la importancia de enfocar en los elementos psicosociales y de organización para mantener la seguridad, protección y el bienestar saludable del personal a corto y mediano plazo.

En tal sentido, en base a lo anteriormente planteado, se formula el problema ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020?

La presente investigación tiene relevancia teórica, dado que el análisis de los resultados del estudio, puedan ser útiles para comprender como los factores

psicosociales y el estrés laboral afectan el desenvolvimiento tanto físico, emocional como laboral en el personal gineco-obstetricia, y a partir de ello se pueda generalizar comparando dicho comportamiento con otro personal de similar contexto sanitario. A nivel práctico, se sustenta dado que el estudio contribuye a generar todo un análisis situacional sobre el personal gineco-obstetricia y a partir de los mismos los mandos gestores de la institución puedan tomar decisiones y acciones que generen un mejor entorno y comprensión sobre las actividades que realiza el personal de estudio y de esta manera los mismo puedan alcanzar las metas institucionales como personales. En lo metodológico, se fundamenta en la determinación de las propiedades de validez y fiabilidad de los instrumentos de estudio en razón de los constructos investigados los mismos que serán relevantes para el análisis y determinación relacional de las variables de estudio de llegar a inferencias y conclusiones objetivas. Así mismo la relevancia social, permite beneficiar a los pacientes y comunidad en general, que asisten al centro de salud, a través de la evaluación del personal gineco-obstetricia, dado que analiza el objeto de estudio que incide en la calidad de usuario interno.

En relación a los objetivos de estudio, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Entre los Objetivos específicos se ha planteado: Identificar los factores psicosociales en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; describir los niveles de estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; establecer la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; determinar la relación entre la dimensión sobre control en el trabajo de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; establecer la relación entre la dimensión apoyo social de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones (esfuerzo extrínseco,

recompensa profesional y esfuerzo intrínseco) del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; establecer la relación entre la dimensión compensaciones del trabajo de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones (esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco) del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; establecer la relación entre la dimensión doble presencia de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Respecto a las Hipótesis de estudio a nivel general se plantea que:

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Entre las Hipótesis Específicas:

HA1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

HA2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

HA3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

HA4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho4: No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

HA5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ho5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

II. MARCO TEÓRICO

En razón de los estudios antecedentes, en el ámbito internacional Brito, et al. (13), en México cuyo estudio tuvieron como propósito analizar la asociación sobre la demanda psicológica, control laboral, apoyo social, estrés psicológico, y el Síndrome de Burnout, en un muestreo de 357 licenciadas de enfermería de Morelos, México, en una investigación tipo analítico - transversal, administrándose la Escala de estrés percibido, los cuestionarios del contenido para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Los análisis detallaron y afirmaron que el estrés psicológico es una variable asociada a los factores psicosociales y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (p<0.01).

Sihuayro (14) en Perú, cuya investigación tuvo como objetivo el impacto de los factores coligados al estrés laboral sobre los trabajadores del área de Enfermería de un Hospital, en una muestra de 27 enfermeros, en un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, dentro del cual se aplicó el Cuestionario Cabanach (Doval, 2004) y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. El análisis de datos demostró niveles altos de factores asociados al 51,85 % según los enfermeros, con nivel moderado del estrés laboral con un 70,37 %. El autor concluyó con existencia de asociación significante e inversa (rho= -,511; p<0,05) según las variables generales analizadas.

Merino, et al. (15) en España, en su estudio cuyo propósito fue identificar correlación sobre el síndrome de burnout y los riesgos psicosociales de un centro hospitalario, basado en una muestra 187 trabajadores de un centro hospitalario de España, siendo un estudio de diseño no experimental descriptivo correlacional, donde se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y el interrogatorio F-Psico 3.1. En los resultados se halló asociación entre variables de estudio. El cansancio emocional se asocia a los riesgos psicosociales de acuerdo aspectos como la carga de trabajo (p<0.01), demandas psicológicas (p<0.01), desempeño de rol (p<0.01), apoyo social (p<0.01) y al consumo de ansiolíticos (p<0.01); así mismo los factores protectores aludieron a hijos, percibirse apreciado por el paciente y colegas, gratificación de trabajo y optimismo (p<0.01). Finalmente se llegó a concluir que los trabajadores con mejor grado en autoeficacia, satisfacción laboral y optimismo,

tienden a tener un mejor afrontamiento a estrés, siendo en menor medida su vulnerabilidad a los riesgos psicosociales y al síndrome del quemado.

Broncano (16) en Perú, cuyo estudio tuvo como finalidad establecer las relaciones existentes respecto a factores psicosociales y estrés en el trabajo en profesionales del área de enfermería de una clínica, contando con una muestra de cincuenta profesionales enfermeros de una clínica privada en Lima, siendo un estudio con diseño no experimental y correlacional, donde se manejó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo y la Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS. Los resultados evidenciaron que los componentes de factores psicosociales se correlacionan al estrés en el trabajo (p<0.01), así mismo también existen relaciones sobre las cargas laborales, contenidos, atributos de las tareas, exigencia de trabajo y rol académico (p<0.01); en tanto que existieron relaciones negativas en referencia a circunstancia donde se desarrollan las labores, relaciones sociales y correspondencia según el desempeño (p<0.01). En definitiva, se concluye que, en razón de las variables generales del estudio, se es necesario analizar las condiciones donde se desarrollan las actividades laborales, y a su vez es imprescindible promover y capacitar al personal sobre cómo manejar el estrés.

García, et al. (17) en España, cuyo estudio fue describir los entornos psicosociales entre los trabajadores de la salud pública en comparación a una población española asalariada y estimar el impacto de los factores psicosociales en razón de la sintomatología de estrés, contando con setecientos treinta y ocho profesionales de enfermería, con un diseño observacional descriptivo comparativo, transaccional, aplicando el Cuestionario CopSoQ/Istas21 y el cuestionario Stress Profile. Entre los resultados, se apreció un nivel de respuestas del 67%, en contraparte con la población española, la muestra presentó altos niveles de demandas cognitivas, emocionales, psicológicas sensoriales, oportunidades de desarrollo personal y sentimiento de trabajo. Se concluye que el entorno psicosocial de los colaboradores hospitalarios fueron diferentes al de una muestra española, ya que es más desfavorable en el grupo de profesionales de atención primaria.

Entre los antecedentes nacionales, González, Romero, Wong y Poveda (18) en la provincia de Tungurahua, cuyo estudio tuvo como objetivo evaluar los riesgos

laborales en el personal del servicio de instituciones de salud, en una muestra del área de estadísticas, enfermería, de consulta del médico, consulta psicológica, y del área odontológica, siendo un estudio de enfoque cuali-cuantitativa, de diseño no experimental, descriptivo, donde se usó una matriz de estimación cualitativa, matrices de gestión preventiva y de objetivos. Entre los resultados se identificaron 124 riesgos laborales, de los cuales el 38% corresponden a moderada intensidad, el 35% a intensidad significativa y el restante 27% a intolerable, lo cual evidencia que la exposición a riesgos por parte de los trabajadores es alta, sobresale el área de enfermería con el 28% de los riesgos totales, Odontología con el 17% y Psicología con el 16%. Se concluyó que la gestión de riesgos laborales es una de las actividades de mayor importancia para las organizaciones ya sean de producción o servicios, puesto que garantizan condiciones de trabajo idóneas para los trabajadores lo que incide directamente en su desempeño.

Vallejo, Rubio y Medranda (19) en el Cantón de Manta, cuyo estudio tuvo como propósito estudiar los factores psicosociales influyentes en la salud de profesionales de la salud que trabajan en un centro hospitalario, en una muestra de 57 médicos de un hospital de Manta – Ecuador, con diseño no experimental descriptivo y transversal, aplicándose la Guía de Identificación de Factores Psicosociales y una encuesta sobre aspectos sociodemográficos, de trabajo y de bienestar saludable. Se evidenció en el análisis un nivel de factores psicosociales en el 33%, donde un 43% manifestó algún signo, sintomatología o enfermedad en los últimos 6 meses. Dado que las prevalencias altas y medias implican la presencia de factores de riesgo negativos, se apreciaron niveles elevado en factores asociados en las actividades del trabajo (48%) y la interrelación social (41%). El estudio concluyó que el personal de salud medico se hallan expuestos a largas jornadas laborales, breves períodos de descansos, fatigas, ausencia de sueños debido a turnos nocturnos, poca relación al entorno familiar, interacciones constantes con eventos de sufrimientos y dolores extremos.

Núñez (20), en Quito, en su investigación se propuso medir los factores psicosociales de los colaboradores del área de emergencia de un centro hospitalario, contando con una muestra de 73 personas de centro hospitalario de San Francisco de Quito, Ecuador, siendo una investigación de enfoque mixto, de

tipo descriptivo y de diseño no experimental, donde se aplicó el cuestionario FPSICO en su versión 3.1. En los resultados se hallaron riesgos elevados de los factores de cargas del trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión y desempeño de roles. Por ello se concluyó que los resultados son alarmantes, ya que los factores psicosociales sostenidos a los que se encuentra expuesto el personal, repercutirán negativamente en la salud, y al bienestar personal, además en su ejercicio profesional, familiar y social, con la posibilidad de lograr convertirse en un riesgo psicosocial.

Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (21) en Guayaquil, tuvieron como objetivo indagar la prevalencia del estrés laboral sobre el colectivo de licenciadas de enfermería de un hospital, con una muestra de 38 trabajadores enfermeros de un hospital del Ecuador, siendo un estudio de enfoque cuantitativo no experimental descriptivo transversal, donde se manejó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Los resultados evidenciaron niveles moderados de estrés (46%), que incide en déficit de apoyo social por medio de los jefes (p<0.01). Asimismo, las 3 dimensiones carecieron de asociación con los constructos socio laborales sexo, edad, turno, asignación y tipo de conexión con el hospital (p>0.05). Se concluyó que la prevalencia de niveles moderados respecto al estrés laboral, lo que destaca el escaso apoyo social de los altos mandos, cuyo aspecto es un punto débil de la institución en la cual se debe generar planes de intervención.

Álvarez (22) en Santo Domingo de los Tsáchilas, en su estudio tuvo el propósito de promover planes estratégicos que ayuden a atenuar el estrés en el trabajo en el personal de enfermeros, en una muestra de 130 sujetos que realizan sus actividades en distintos servicios de un hospital, bajo una metodología de tipo correlacional con diseño no experimental, administrándose un cuestionario elaborado por el investigado de estudio. Los resultados determinaron que los profesionales exhiben dificultades en sus estados del concilio del sueño, sensaciones de agotamiento extremo, bajos niveles del apetito e incluso presentan molestia gastrointestinal, presentantes y asociadas sobre la presencia de estrés laboral, siendo todo ello relacionando con las autonomías laborales, dificultades con los colegas de trabajo, compensaciones y promociones de trabajo, permanencia en el trabajo, horarios, entre otros, los cuales afectaron la presencia

de estrés en el trabajo (p<0.01). Se concluyó que los aspectos hallados repercuten en la producción del personal de enfermería y por ende en la atención de calidad y calidez a los pacientes.

A nivel local no se identificaron estudios.

En la formulación *teórica de factores psicosociales*, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen lo definen en función de los atributos de las condiciones laborales y, en general, sobre su organización, que inciden en la salud personal a través de los elementos fisiológicos y mentales que suelen denominarse también como estrés. (2). Para Gil-Monte (2011) (23) aluden circunstancias que se dan en el contexto de trabajo como la organización laboral y los contenidos de los puestos, entre otras cosas, que podrían o tienen las capacidades de impactar en la salud del empleado, por ende, de los clientes y la organización. Para la OIT (24): Alude a la interacción entre el trabajo, el entorno y las condiciones organizativas, por un lado, sumado a la capacidad, las necesidades, la cultura y la situación del empleado al exterior de la organización, todo ello mediante la percepción y la experiencia que pueden afectar el bienestar saludable, los rendimientos y la gratificación laboral.

En base a ISTAS, los factores psicosociales tienden a caracterizarse en componentes según la salubridad producida en la distribución del empleo y que provocan soluciones de clase fisiológica, conductual (exceso de drogas, alcohol, violencia, tabaco, asunción de peligros inútiles, entre otros.), cognitivo (limitaciones en las percepciones, en la habilidad para mantenerse concentrados, la inventiva o la asunción de deliberaciones, entre otros) y emocional (depresión, sentimientos de ansiedad, apatía, alienación, etc.) que son distinguidos de manera popular como tensión y podrían ser precedentes de afección sobre determinados contextos de frecuencias, durabilidad e intensidad (25).

En lo concerniente a los modelos teóricos de Factores psicosociales, **el Modelo demanda-control-apoyo social** (26). Dicho modelo de demanda-control, Karasek (1979) (26) da a entender que el estrés laboral con base en el principio de las demandas psicológicas sobre la labor y los niveles de control que los colaboradores tienen sobre las mismas.

Entre las dimensiones que sostienen el modelo se citan: Demanda y Control.

La demanda: alude a la exigencia de tipo psicológico que el trabajo supone para el trabajador, en otras palabras, se refiere al volumen laboral en asociación al tiempo que se dispone en la realización y las limitaciones que le conllevan a dejar las actividades realizadas por los colaboradores para luego retomarlas. (Karasek, 1979) (26).

El control está asociado con la forma de trabajar y tiene dos componentes: desarrollo de habilidades y autonomía. Con respecto a las habilidades, alude a las oportunidades que posee el colaborador en pro de incrementar sus mismas habilidades, ya sea para optimizar las habilidades que posee o para conseguir que pueda realizar su labor de la mejor manera y que el mismo implique variedad, creatividad y aprendizajes constantes. Mientras, en cuanto a la autonomía, alude a las posibilidades de que los colaboradores puedan asumir decisiones y mantener el control de sus funciones de su trabajo (López, 2010) (26)

Esto explica cómo los factores psicosociales podrían impactar en el rendimiento y la productividad. Mediante el control de riesgos se promueve un ambiente de trabajo adecuado que promueve la motivación, los aprendizajes y el desarrollo profesional, elementos esenciales para el crecimiento de la organización. Mientras que en instituciones donde la demanda es mínima y el control carente, se produce un ambiente de trabajo desmotivado lo que significa que se pierde el aprendizaje que se retoma o se instala el aprendizaje que afecta el comportamiento organizacional. (2)

Así mismo Johnson y Hall (2) agregaron posteriormente un tercer componente llamado Apoyo Social, en alusión a todas las interacciones que pueden darse en el ámbito laboral, incluyendo con colegas como con superiores. En esa línea, la exposición a altas demandas, control limitado y bajos apoyos sociales duplican los riesgos de aumento de las morbilidades y mortalidades en base a malestares al corazón a diferencia de los colaboradores que poseen trabajos de bajas demandas, alto control y fuertes apoyos sociales.

La Teoría de la pirámide de control de riesgos, formulada por Bird (1969; Kjellén, 1993 citados en Arrieta, 2013). señalan que existen probabilidades sobre los incidentes (circunstancias que dan lugar a pérdidas) y accidentes con perjuicio al bienestar saludable en los colaboradores, utilizándose el modelo teórico de la casualidad, para prevenir los accidentes y sugieren reglamentos que no se respetan, por ello se dan la muerte de personas, así como de pérdida de aspectos materiales. De la misma forma, se asume que existen diversos riesgos en los contextos laborales, que podrían evitarse si se practican. Se asumen determinados reglamentos y normativas para prevenir accidentes, en el peor contexto, las pérdidas de vidas humanas. (27)

La Teoría de Gestalt, Surge a partir de la década de los años 40 y se enfoca en el hombre, su vertiente humanista y experiencial. Según el modelo, el organismo debería estar en equilibrio y la persona debería sostener entre su contexto, su organismo y el comportamiento se basará de acuerdo a su contexto, la cual parte de la percepción de circunstancias específicas. Y es que en el momento en que la persona no puede gestionar su equilibrio, surge una serie de aspectos circunstanciales que ponen en peligro su entorno laboral. De acuerdo con Gestalt (2001), aquellos elementos riesgosos que surgen en la actividad laboral y ponen en peligro al personal de enfermería aluden a elementos de tipo etiológicos, físicos, químicos y biológicos. (p.52) (27)

En el estudio se asume el modelo teórico propuesto por Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) (2), cuyas dimensiones son las siguientes:

Las Exigencias psicológicas, posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral asociado a los tiempos disponible para realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional.

El Control sobre el trabajo, es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.

El Apoyo social: Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude a los aspectos funcionales según dichas interacciones, en tanto que el afecto colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes agrega mayor complejidad a las interacciones laborales.

Las Compensaciones del trabajo: Los equilibrios que se dan sobre la retribución recibida en base a los esfuerzos invertidos en el entorno laboral constituyen un eje principal del "modelo esfuerzos – recompensas". Y es que las interacciones entre grandes esfuerzos y un bajo grado de compensación en el plazo largo, implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud.

La Doble presencia, se refiere a demandas simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, del contexto hogareño y familia. Son altos cuando las demandas de trabajo perturban a la familia. En el contexto de trabajo, se asocia con las demandas cuantitativas, la organización, la duración, la ampliación o modificaciones de las jornadas laborales y también de acuerdo al grado de autonomía sobre la misma, por mencionar, con horas o jornadas laborales incompatibles con la labor de los cuidados de otros individuos, o del contexto de la vida social.

Respecto al estrés laboral, las definiciones se toman en consideración a Durán (2010) (28) quien define el estrés laboral como un desequilibrio que se percibe en relación a las demandas de trabajo y la habilidad de control, las expectativas de los trabajadores y la realidad de sus condiciones laborales que producen una respuesta consistente con la percepción del estresante de trabajo. De acuerdo a la EU-Osha, el estrés laboral, son: "es una reacción física y de tipo emocional dañinas que se producen cuando las exigencias laborales tienden a contraponerse a la capacidad, los recursos o la necesidad del trabajo. (29)

Así mismo el estrés laboral la misma es una expresión del comportamiento que tiene un colaborador en situaciones determinadas, las mismas que están afectadas

por distintos factores que impactan en su capacidad, se trata de exigencias y exageraciones en el desempeño de sus funciones (5). Para Gutiérrez y Ángeles (2012) (29) el estrés laboral alude a un procedimiento que contiene algunos aspectos que promueven la idea del trabajador de no estar al nivel de las actividades comunes en su puesto laboral y que generan sentimientos de ansiedad, miedo, frustraciones e ira que sin duda reduce el desempeño laboral y, a veces, genera enfermedades y/o accidentes.

Respecto a los modelos teóricos del estrés, la **Teoría transaccional** (Lazarus & Folkman, 1986) (28) resalta las interacciones entre conceptos organizacionales que son percibidas por los colaboradores como estresantes y reconocidas porque impactan en la salud. En esa línea el modelo de Cooper y Marshall (1976) sugiere que tanto los trabajadores como las condiciones de trabajo podrían producir cambios que alteren su salud, de ahí que plantean 5 categorías de estresores en las instituciones: a) estresantes inherentes al trabajo, b) ambigüedad en los roles laborales en la institución, c) estresores específicos por actividad de trabajo, d) conflictos en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo ye) estructura y calidad del clima organizacional. (30)

El Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) de Siegrist. Este modelo examina la asociación sobre las condiciones de estrés laboral y salud, mediante las reciprocidades que se dan en razón de la institución laboral, el colaborador, y en específico con los desequilibrios de los esfuerzos de los colaboradores (costes) y las compensaciones que le otorgan (beneficios). Para este enfoque, el rol laboral es el aspecto clave en el desarrollo del colaborador. Esto sucede debido a las demandas del contexto de trabajo que afectan la autorregulación de la persona al controlar la autoestima, la autoeficacia y el sentir de pertenecer al grupo. Dichas funciones de autorregulación brindan bienestar y salud al colaborador cuando el intercambio entre el rol laboral y las recompensas se alcanzan de manera exitosa (Siegrist, 2000; et al., 2005). (31)

No obstante, las amenazas de desequilibrios entre costos y beneficios o la exclusión del intercambio pudieran afectar las funciones autorreguladoras de la persona, ya que en estas circunstancias es probable que surjan sentimientos

recurrentes de amenaza, ira, depresión o abatimiento, lo que aumenta la probabilidad de enfermedades debido a reacciones de estrés. Así mismo según a las condiciones en esta perspectiva, el estrés tiende a manifestarse cuando existen desequilibrios sobre los "costos" y los "beneficios", las mismas que dan lógica a los esfuerzos que los colaboradores realizan y sobre las compensaciones que se le otorgan a cambio. Además, dentro de este modelo se pudieran distinguir dos fuentes de esfuerzos: "esfuerzos extrínsecos", que aluden a las exigencias laborales, y los "esfuerzos intrínsecos", que se ocupa del grado motivacional de los colaboradores en referencia a los requisitos del contexto de trabajo. (31)

La Teoría del Síndrome de Burnout. Tiende a ser las respuestas al estrés crónico en el contexto laboral (de larga duración y acumulativo), cuyos efectos tienden a ser negativos tanto en el aspecto personal como organizativo, dado que posee características muy particulares en determinadas áreas laborales, profesionales, e incluso en el entorno del hogar, cuando se trabaja de manera directa con grupos de personas, que pudieran ser pacientes altamente dependientes o personas conflictivas (32). Estos casos son los más repetidos, lo que no excluye a otros, pero cabe destacar que el síndrome tiende a manifestarse en menor medida en labores manuales, de tipo administrativos, entre otros. Según Maslach, el burnout tiende a ser un síndrome psicológico con aspectos relacionales en razón de: en primer lugar, surge la fatiga, en correspondencia a los niveles de estrés. Así mismo como segundo aspecto, implica cambios negativos en cómo se siente la persona en el trabajo y en relación con otros compañeros, cuando se habla de las mismas mostrando indiferencia (cinismo), y en tercer aspecto; al momento en que los colaboradores comienzan a sentirse negativas a sí mismas, en razón de sus habilidades, sus capacidades, sus anhelos y el grado motivacional que posee para desempeñar su labor. Entonces, para ponerlo todo junto, este síndrome se da cuando comienza a sucederle al personal. (32)

La Teoría de los Sistemas (33), este modelo enfatiza que la enfermería tiende a ocuparse de las personas en su totalidad, es decir, de forma integrada. Así mismo dicho modelo sostiene que las enfermeras participan de manera activa con el cliente y afecta sobre todos los elementos que interfieren con las respuestas que las personas generan en razón de los aspectos estresantes. Según Neuman, los

factores de estrés impactan el comportamiento de la persona, por lo que deben regularse para sostener un equilibrio. Este modelo percibe al hombre como un sistema abierto y muy complejo, en otras palabras, como un sistema dinámico, que tiende a interactuar sobre un conjunto de factores externos e internos (factores de estrés), cuyo producto alude a la estabilidad (salud) o viceversa, al padecimiento de enfermedades (33). También se asume que, el ser humano mantiene una asociación recíproca con el medio, que se considera como la suma de todos aquellos componentes que afectan el desarrollo de los sistemas y que a la misma vez tiene a afectar a la persona. De la misma forma, cada uno de los sistemas posee un mecanismo interno, redefinido como los factores que impactan al sistema (hombre) y que se delimitan dentro internamente en la persona; en otras palabras, son factores de tipo personal. (33)

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, se describen tres dimensiones (34):

El Esfuerzo extrínseco: alude a los esfuerzos que son inherentes a las exigencias de las tareas laborales del colaborador, el cual aborda distintos los siguientes indicadores como; ritmos apurados, interrupciones constantes, responsabilidades en demasía, horas extras, esfuerzos físicos, cada vez más trabajos. (34)

La Recompensa: Se refiere a la apreciación del trabajador en razón de lo adecuado o no de las recompensas que se le otorgan por el trabajo bien desarrollado. Alude a la normativa en la cual la organización aplica más en razón de los premios y beneficios que los castigos. Cuyos indicadores aluden a: reconocimiento de los superiores, apoyo, trato con los demás, promociones de ascenso, condiciones laborales, reconocimiento del esfuerzo, esfuerzo en concordancia al salario. (34)

El Esfuerzo intrínseco: Se considera el desempeño en exceso a las labores, las emociones positivas y negativas, y la actitud asociada a la labor. Los indicadores implicados son: percepción de falta de tiempo laboral, problemas de salud mental, pensamientos recurrentes del trabajo, problemas para dormir. (34)

Respecto al aspecto epistemológico del objeto de estudio se tomó como referente la postura epistemológica inductivista, dado que la investigación se basó

en aspectos del método científico idéntico para toda ciencia, además se procedió como investigador de forma objetiva. Así mismo, se está tomando como base empírica del conocimiento científico, las observaciones objetivas, para lograr determinar mediante la verificación metódica, si los datos van a ser aceptados o no. Se tomó en consideración, además, las teorías como enunciados deductivos para explicar a través de generalización lo que se halla en el presente trabajo. (35)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación por su naturaleza investigativa se sostiene en el enfoque

cuantitativo, el mismo que se fundamente en la determinación de medidas con el

uso de la estadística a fin de fomentar diversos análisis de las informaciones

recabadas para luego generar explicaciones fundadas en detalles (36), que en

definitiva conlleven a identificar patrones de comportamiento.

El estudio en cuestión por su finalidad, alude al tipo aplicada que se referencia en

la valoración de problemáticas instantáneas con el objeto de generar algún impacto

de transformación en el contexto de estudio (37). Respecto al carácter, es de tipo

correlacional, el mismo que implica la determinación de si dos o más variables se

relacionan, esclarecer su manera relacional y el nivel o grado de dicha asociación.

(38)

Respecto al diseño de estudio, la misma fue no experimental, en razón de que no

se realizará ningún tipo o forma de maniobra que influya en los constructos que se

están estudiando (39). Además, por sus alcances temporales, se fundamenta en el

tipo transversal, sustentando en que todos los análisis de medida se desarrollarán

en un instante o tiempo único e irrepetible. (40)

Este diseño se simboliza de la siguiente manera:

M r

Dónde:

O₁: Factores psicosociales

O₂: Estrés laboral

19

r: Relación

M: Muestra: sujetos del área gineco-obstetricia de un Hospital de Quevedo, Ecuador.

3.2. Variables, Operacionalización

V.1. Factores Psicosociales

Definición conceptual: Se definen como un factor nocivo para el trabajador, por sus esfuerzos físicos y mentales sobrepasando sus límites, causando riesgos psicosociales como: síndrome de burnout, hostigamiento-mobbing, estrés laboral, dando como resultado negatividad en lo organizacional y salud del trabajador con el aumento de insatisfacción, baja productividad, desmotivación, etc. (4)

Definición operacional: Esta variable ha sido medida a través del Cuestionario ISTAS conformado por 20 reactivos y las dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones del trabajo y Doble presencia.

Dimensión 1. La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional. (2)

Dimensión 2. Control sobre el trabajo: El concepto de control sobre el trabajo es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo. (2)

Dimensión 3. Apoyo social: Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente

afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes agrega mayor complejidad a las interacciones laborales. (2)

Dimensión 4. Compensaciones del trabajo: Los equilibrios que se dan sobre la retribución recibida en base a los esfuerzos invertidos en el entorno laboral constituyen un eje principal del "modelo esfuerzos – recompensas". Y es que las interacciones entre grandes esfuerzos y un bajo grado de compensación en el plazo largo, implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud. (2)

Dimensión 5. Doble Presencia: alude a exigencias simultáneas sincrónicas del ámbito familiar, doméstico y laboral. En su mayoría son elevadas en la medida que las exigencias de trabajo afectan en lo familiar, por ejemplo, cuando se extienden los horarios o días incompatibles con el trabajo. (2)

V.2. Estrés Laboral

Definición conceptual: se define como un desequilibrio en la capacidad de control o aspiración de cada persona que generan un efecto proporcionado con la apreciación de los estresores laborales. (5)

Definición operacional: Esta variable ha sido medida a través del Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) conformado por 22 ítems y las dimensiones: Esfuerzo extrínseco, Recompensa profesional, Esfuerzo intrínseco.

Dimensión 1. Esfuerzo extrínseco: alude a los esfuerzos que son inherentes a las exigencias de las tareas laborales del colaborador, el cual aborda distintos los siguientes indicadores como; ritmos apurados, interrupciones constantes, responsabilidades en demasía, horas extras, esfuerzos físicos, cada vez más trabajos. (34)

Dimensión 2. Recompensa: Se refiere a la apreciación del trabajador en razón de lo adecuado o no de las recompensas que se le otorgan por el trabajo bien

desarrollado. Alude a la normativa en la cual la organización aplica más en razón de los premios y beneficios que los castigos. Cuyos indicadores aluden a: reconocimiento de los superiores, apoyo, trato con los demás, promociones de ascenso, condiciones laborales, reconocimiento del esfuerzo, esfuerzo en concordancia al salario. (34)

Dimensión 3. Esfuerzo intrínseco: Se considera el desempeño en exceso a las labores, las emociones positivas y negativas, y la actitud asociada a la labor. Los indicadores implicados son: percepción de falta de tiempo laboral, problemas de salud mental, pensamientos recurrentes del trabajo, problemas para dormir. (34)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como un grupo de entes que poseen o tienen caracteres particulares (41). Al respecto para la investigación se tomará a la denominada población censal, la cual alude a la toma o selección del total de sujetos que se hallan inmersas en una población determinada (42). Por ello la población censal de investigación se conforma de 51 profesionales del área gineco-obstetricia de un hospital de Quevedo, Ecuador.

Tabla 1. Distribución de la población censal

Tabla 1. Distribución de la población censal				
Género	F	%		
Femenino	40	78,4		
Masculino	11	21,6		
Total	51	100%		

Fuente: Área administrativa de un hospital de Quevedo, 2020

Criterios de inclusión

Profesionales del área gineco-obstetricia.

Trabajan a tiempo completo.

Criterios de exclusión

Que presentan problemas de salud.

Que se encuentran de vacaciones.

El muestreo tiende a conceptualizarse como la selectividad de casos y a través de los mismos se podrá establecer inferencias en razón de grupo poblacional investigado (43). Por tanto, se ha trabajado con censo o población muestral no se sustenta en las probabilidades (44); de ahí es que se señala que la investigación tiende a ser por conveniencia, sustentado en que la población de estudio posee los atributos idóneos que son imprescindibles para la investigación, y los cuales se eligen de manera intencional por parte de la investigación, el cual tiene facilidades para acceder a dichos sujetos. (43)

La unidad de análisis constituye el Personal asistencial del área ginecoobstetricia de un hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recopilación de información aplicada al estudio ha sido la encuesta. Esta sirve para la recaudación de data informativa y que es de total utilidad en la aplicación de la población de estudio. (45)

Respecto al establecimiento del instrumento que servirá en la etapa evaluativa de los constructos en que se basa la investigación, este será el cuestionario. En ese sentido los cuestionarios son instrumentos que se conforman de un grupo de reactivos con el propósito de medir constructos. (46)

De acuerdo a los instrumentos, para evaluar los *factores psicosociales* se ha considerado el Cuestionario ISTAS de Moncada, Llorens, Kristensen, Vega, Adaptado por Abanto en 2018. Este instrumento se basa en el propósito de estimar los factores psicosociales en entornos hospitalarios. Este se conforma de 5 dimensiones y 20 reactivos: Exigencias psicológicas (5 ítems), Control sobre el trabajo (5 ítems), Apoyo social (5 ítems), Compensaciones del trabajo (3 ítems) y Doble presencia (2 ítems).

La evidencia de validez, la cual tiende a relacionarse respecto a lo que se pretender medir y lo que en realidad se está midiendo (47). Respecto al Cuestionario ISTAS, el estudio original de Abanto (2) en 2018 consideró la validez de contenido a través de los juicios que propusieron 3 expertos quienes determinaron dicha validez. De

acuerdo al estudio, se determinó la evidencia de validez mediante juicio de expertos y el 100 % de ítems tuvo un Coeficiente de Aiken superior a .90. Además, se determinó la evidencia de validez de constructo mediante correlación ítem test y los ítems presentan valores aceptables, cuyo coeficiente de correlación desde .729 a .965.

Respecto a la evidencia de confiabilidad ha sido medida por el nivel de consistencia que se reflejan en los puntajes obtenidos en el proceso de recolección de información. (48) De acuerdo al estudio original de Abanto del 2018 (2) respecto según el Cuestionario ISTAS, determinó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.857. Mientras que el Cuestionario ISTAS, para la presente investigación se determinó a través de la confiabilidad a través de alfa de Cronbach con una prueba piloto conformada por 25 usuarios internos del hospital, y se obtuvo valores de lata confiabilidad, tanto en la dimensión global (α =.979), como en la dimensión Exigencias psicológicas (α =.912), Control sobre el trabajo (α =.911), apoyo social (α =.948), compensaciones del trabajo (α =.923) y doble presencia (α =.725).

En cuanto a la variable estrés laboral se ha tomado en cuenta el *Cuestionario* sobre el Estrés Laboral (DER) de Siegrist, adaptado por Dechnik en 2015 (31). La significación de dicho instrumento alude a la determinación del estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios. Además, se componen de 3 dimensiones y 22 ítems: Esfuerzo extrínseco (6 ítems), Recompensa profesional (10 ítems), Esfuerzo intrínseco (6 ítems).

Respecto a la evidencia de validez y confiabilidad del cuestionario de Estrés Laboral (DER) en su versión original mediante el análisis factorial evidenció para el componente 1, el auto valor fue de 5.75. explicando un 25% de varianzas; el componente 2, con valor de 3.70 explicando el 16.11% de varianzas; y, el componente 3, con valor de 2.04, y explicando el 7.76% de varianzas, determinándose varianzas totales al 48.87% (49). Para fines de la presente investigación se determinó la evidencia de validez mediante juicio de expertos conformada por 5 jueces y el 100 % de ítems tuvo un Coeficiente de Aiken superior a .90. Además, se determinó la evidencia de validez de constructo mediante

correlación ítem test y los ítems presentan valores aceptables, cuyo coeficiente de correlación desde 776 a .980.

En lo concerniente a la confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral (DER) en su versión original, la consistencia interna evidencio para la dimensión esfuerzo intrínseco un coeficiente de 0.78; para Recompensa profesional igual a 0.88 y para la Esfuerzo extrínseco igual a 0.82 (49). En la presente investigación se determinó mediante la confiabilidad a través de alfa de Cronbach con una prueba piloto conformada por 25 usuarios internos del hospital, y se obtuvo valores de lata confiabilidad, tanto en la dimensión global (α =.987), como en la dimensión: Esfuerzo intrínseco (α =.963), Recompensa profesional (α =.967), Esfuerzo extrínseco (α =.959).

3.5. Procedimientos

En el presente estudio se reúne la información a través de la planificación de los hechos que se dieron en los servidores públicos, tomando en cuenta autores, estadísticas, enfoques, recaudados de libros, revistas e investigaciones. Así mismo se pretende realizar una reunión con el director de la Institución-Hospital Sagrado Corazón de Jesús, a quien se le hará conocer sobre el estudio con el fin de obtener su permiso ya que es una entidad pública, y así poder trabajar en la investigación por medio de una solicitud. Sumado a ello se pretende socializar con el personal del Área de Gineco-Obstetricia de la institución antes mencionada sobre el estudio que se realizaría e indicarles por medio de que instrumentos se haría, donde se pretende explicar el fin de la evaluación, dando a conocer que los cuestionarios de estudio se realizarán de manera personal, donde durante la evaluación se despejarán todas sus dudas que puedan tener. Finalmente, terminada la evaluación se procederá a recoger los instrumentos agradeciendo a cada uno por su presta colaboración.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los procedimientos analíticos de información se desarrollaron sobre una base de datos de acuerdo a Microsoft Excel, y se codificó los reactivos de acuerdo a las dimensiones. Luego se realizó la sumatoria de los ítems por dimensiones y variables.

Para fines descriptivos, se convirtió las sumatorias de las dimensiones y variables en las categorías y se utilizó los gráficos para describir los resultados en porcentajes (50). Posteriormente respecto a los propósitos que implican demostrar los planteamientos de objetivos e hipótesis se es necesario la utilización de la estadística inferencial que se sustentan en la estadística y que permiten a posteriori generalizar resultados entre poblaciones similares (51). Para lo cual se realizó la prueba de normalidad con la finalidad de determinar la distribución y decidir si se aplica una prueba paramétrica como coeficiente de correlación Pearson o una prueba Rho de Spearman para la determinación de datos de tipo ordinal. Para estos procesos es vital la utilización del software estadístico SPSS v. 22, y el MS Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se ha asumido los principios éticos contemplados en el Informe Belmont (52), entre estos se citan los siguientes: i) Beneficencia, donde el investigador tuvo como objetivo el bienestar de los participantes, ii) No maleficencia, donde a los encuestados no se les maltrató ni ofendió. iii) Autonomía, los encuestados estuvieron en su total derecho de no participar del estudio, si así lo deseaba. iv) Justicia, el investigador asumió el mismo trato para todos los encuestados con ética. En otros aspectos también se trabajó bajo una autorización legal de la institución de estudio, el consentimiento informado, el respeto a los derechos de auditoria (No plagio), utilizando el estilo Vancouver en citas y referencias bibliográficas, confidencialidad de los datos mediante el anonimato. Así

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación y siendo la muestra mayor a 50 sujetos la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 2 Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	.094	51	,200*	.978	51	.445
Estrés laboral	.073	51	,200*	.985	51	.761

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterios que determinan la normalidad:

Sig.= > α aceptar H₀ = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar $H_i = los$ datos no provienen de una distribución normal.

Interpretación: Al haberse administrado los instrumentos a una población mayor a 50 sujetos, ha sido ideal administrar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. La misma, en la cual se ha percibido valores de Sig., en ambos constructos cuyos resultados fueron mayores al nivel de significancia α = 0,05, evidenciando que las puntuaciones de los sujetos tienden a provenir sobre una distribución normal, de ahí que corresponde utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

^{*.} Este es un límite inferior de la significación verdadera.

4.2. Análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 3 Correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral.

		Estrés laboral
Factores psicosociales	Coeficiente r Pearsón	,646**
	Sig. (bilateral)	,01
	d	Grande
	r ²	.41
	N	51

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); **r**² = **Coeficiente de determinación** Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_A: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo.

Si p< .01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 3, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor de $.001 < \infty$ (.01), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, que plantea que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020 (r=646; p< 0.01), relación directa y tamaño del efecto grande, y los factores psicosociales explican el 41% de la varianza del estrés laboral (r^2 =.41).

Objetivo específico: Establecer la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 4 Correlación entre la dimensión Exigencias psicológicas de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
	Correlación de Pearson	.575**	.139	.295 [*]
Exigencias psicológicas	Sig. (bilateral) d r ² N	.000 Grande .33 51	.332 Pequeño .02 51	.036 Pequeño .09 51

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral), r² =Coeficiente de determinación

Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_{A1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones de estrés laboral

H_{o1}: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones de estrés laboral

Si p<.01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 4, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor de $.000 < \propto (.01)$ y un p-valor de $.036 < \propto (.05)$ respectivamente, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, que plantea que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19 (r=575; p< 0.01) y (r=295; p< 0.05) siendo relaciones directas, moderadas y bajas, y las exigencias psicológicas explican el 33% de la varianza de esfuerzo extrínseco (r^2 =.33) y el 9% de la varianza de esfuerzo intrínseco (r^2 =.09), Además, no evidencia relación estadísticamente significativa exigencias psicológicas y recompensa (p>.05)

Objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión sobre control en el trabajo de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 5 Correlación entre la dimensión Control sobre el trabajo de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
Control sobre el	Correlación de Pearson	.030	.212	140
trabajo	Sig. (bilateral)	.834	.136	.326
	N	51	51	51

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

Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_{A2}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

H₀₂: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Si p<.01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 5, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valores de .834, .136, y .326 $> \propto$ (.05) respectivamente, por tanto, se acepta la hipótesis nula, que plantea que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco

en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Objetivo específico: Establecer la relación entre la dimensión apoyo social de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones (esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco) del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 6 Correlación entre la dimensión Apoyo social de los Factores Psicosociales en el Trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
	Correlación de Pearson	.252	,585**	,307*
Apoyo social	Sig. (bilateral) d r ² N	.074 Pequeño .06 51	.000 Grande .34 51	.029 Mediano .09 51

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); **r**² =**Coeficiente de determinación** Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_{A3}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones de estrés laboral.

H_{o3}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones de estrés laboral.

Si p< .01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 6, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor de $.000 < \infty$ (.01) y un p-valor de $.029 < \infty$ (.05) respectivamente, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, que plantea que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020 (r=,585; p< 0.01) y (r=,307; p< 0.05) siendo relaciones directas, moderadas y bajas, y el apoyo social explica el 34% de la varianza de recompensa profesional (r^2 =.34) y el 9% de la varianza de esfuerzo intrínseco (r^2 =.09), lo cual significa que,

a mayor apoyo social, mayores niveles de recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en personal de gineco obstetricia.

Objetivo específico: Establecer la relación entre la dimensión compensaciones del trabajo de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 7 Correlación entre la dimensión Compensaciones del trabajo de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
	Correlación de Pearson	.215	.692**	.525**
Compensaciones del	Sig. (bilateral)	.130	.000	.000
trabajo	d	Pequeño	Grande	Grande
	r ²	.05	.48	.28
	N	51	51	51

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral), r² = Coeficiente de determinación Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_{A4}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral

H₀₄: No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral.

Si p< .01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 7, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valores de $.000 < \infty$ (.01) respectivamente, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, que plantea que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones de recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. (r=,692; p< 0.01) y (r=,525; p< 0.01) siendo relaciones directas y moderadas; y la dimensión compensaciones del trabajo explica el 48% de la varianza de recompensa profesional (r^2 =.48) y el 28% de la varianza de esfuerzo intrínseco (r^2 =.28), lo cual significa que, a mayores compensaciones del trabajo,

mayores niveles de recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en personal de gineco obstetricia.

Objetivo específico: Establecer la relación entre la dimensión doble presencia de los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco del estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Tabla 8 Correlación entre la dimensión Doble presencia de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
	Correlación de Pearson	,280 [*]	,349*	,474**
Doble presencia	Sig. (bilateral) d r ² N	.047 Pequeña .08 51	.012 Mediana .17 51	.000 Mediana .22 51

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

Fuente: Cuestionarios aplicados al personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital.

Contrastación de hipótesis

H_{A5}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y las dimensiones de estrés laboral.

H₀₅: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y y las dimensiones de estrés laboral.

Si p< .01: Se acepta la hipótesis alterna

Si p>.01: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación: En la tabla 8, en el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valores de .047 < \propto (.05); .012 < \propto (.05); y .000 < \propto (.01); respectivamente, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, que plantea que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020 (r=,280; p< 0.05); (r=,349; p< 0.05) y (r=,474; p< 0.01) siendo relaciones directas, bajas y mediana, en la cual la dimensión doble presencia explica el 8% de la varianza de esfuerzo extrínseco (r^2 =.08), el 17 % de la varianza de recompensa profesional (r^2 =.17) y el 22% de la varianza de esfuerzo intrínseco (r^2 =.22).

4.1 Resultados descriptivos

Objetivo específico: Identificar los factores psicosociales en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

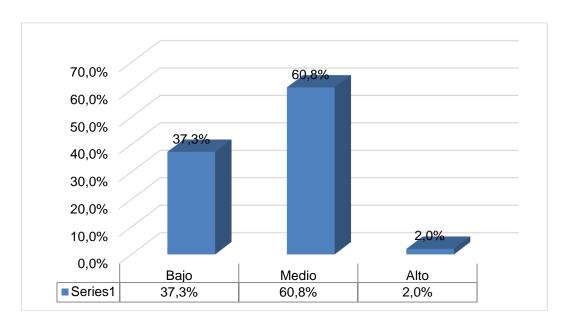


Figura 1

Análisis descriptivo de los niveles de los Factores psicosociales

Interpretación: En la figura 1, se observa de acuerdo a los factores psicosociales en el personal asistencial del área gineco-obstetricia, los cuales el 60,8% aprecia un nivel medio en su lugar de trabajo sobre los factores psicosociales, así mismo un 37,3% de los profesionales tienen una percepción baja, y solo un 2% del personal del área gineco-obstetricia perciben un nivel alto sobre los factores psicosociales.

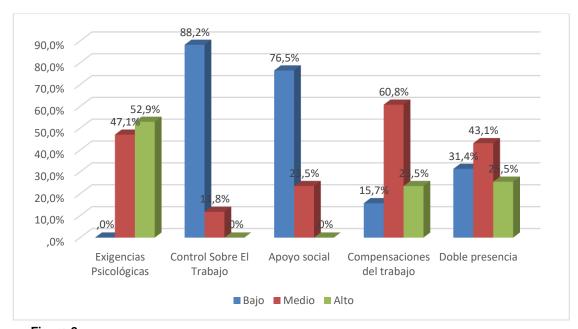


Figura 2

Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales

Interpretación: En la figura 2, de acuerdo a las dimensiones de los factores psicosociales en el personal asistencial del área gineco-obstetricia, existieron niveles predominantes en la dimensión Exigencias psicológicas del 52,9% con niveles altos; así mismo niveles bajos en la dimensión Control sobre el trabajo en el 88.2% y Apoyo social en un 76,5% respectivamente; mientras que predominaron niveles medios en las dimensiones Compensaciones del trabajo con el 60,8% y Doble presencia con el 43,1% respectivamente.

Objetivo específico: Describir los niveles de estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

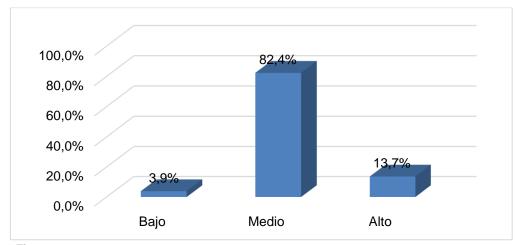


Figura 3

Análisis descriptivo de los niveles del Estrés Laboral

Interpretación: En la figura 3, se observa de acuerdo al estrés laboral que percibe el personal asistencial del área gineco-obstetricia de un hospital, de los cuales el 82,4% de estos perciben un nivel medio de estrés laboral, así mismo un 13,7% de los profesionales del área gineco-obstetricia aprecia un nivel alto de estrés laboral, y solo un 3,9% perciben un nivel bajo de estrés laboral.

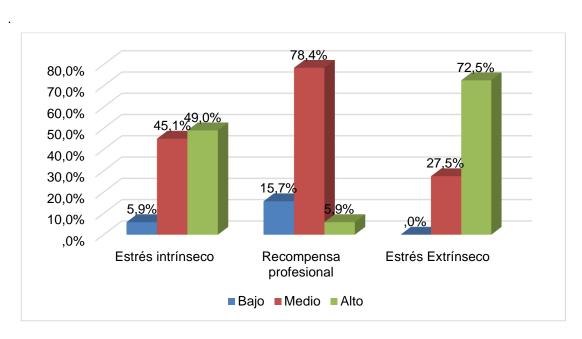


Figura 4

Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del Estrés Laboral

Interpretación: En la figura 4, de acuerdo a las dimensiones del estrés laboral en el personal asistencial del área gineco-obstetricia, existieron niveles predominantes en la dimensión Estrés intrínseco en el 49% con niveles alto; seguido de la dimensión Recompensa profesional con niveles medios en el 78,4% y la dimensión Estrés Extrínseco con un nivel predominante del 72,5 en niveles altos.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se denominó, Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. De acuerdo al objetivo general, se pudo determinar que si existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. (r=646; p< 0.01). Nuestros resultados quardan relación con la investigación de Brito, et al. (13), donde afirmaron que el estrés psicológico es una variable asociada a los factores psicosociales y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (p<0.01). De la misma manera el estudio de Merino, et al. (15) halló asociación entre el síndrome de burnout y los riesgos psicosociales de un centro hospitalario. De acuerdo a los resultados, es necesario mencionar que la gestión de factores psicosociales que muchas tienden a generar riesgos en el trabajo con posterior desarrollo de estrés laboral, es una de las actividades de mayor importancia para las organizaciones, ya sean de producción o servicios, puesto que garantizan condiciones de trabajo idóneas para los trabajadores lo que incide directamente en su desempeño. En ese sentido de acuerdo con el modelo de Demanda-control de Karasek (26) en la medida en que en la institución el trabajador a pesar de la alta demanda de actividades pueda mantener cierto control y tenga el apoyo tanto de sus compañeros como de sus jefes, es posible un adecuado manejo del estrés; por el contrario a mas demandas de trabajo y falto de control y ausencia del apoyo por parte de su personal y jefes el estrés desencadenará una serie de reacciones en los trabajadores, por lo cual es fundamental identificar qué factores psicosociales están aquejando más al personal de trabajo.

Respecto al objetivo específico 1, se pudo identificar los factores psicosociales en el personal de Gineco-Obstetricia predominan en un 60,8% en un nivel medio. Así mismo, existieron niveles predominantes en la dimensión Exigencias psicológicas del 52,9% con niveles altos; además se evidenciaron niveles bajos en las dimensiones Control sobre el trabajo (88.2%) y Apoyo social (76,5%) respectivamente; mientras que en las dimensiones Compensaciones del trabajo (60,8%) y Doble presencia (43,1%) se destacaron niveles medios respectivamente.

Los resultados obtenidos se contrastan con los investigadores, González, Romero, Wong y Poveda (18) quienes identificaron 124 riesgos laborales, de los cuales el 38% corresponden a moderada intensidad, el 35% a intensidad significativa y el restante 27% a intolerable, lo cual evidencia que la exposición a riesgos por parte de los trabajadores es alta, sobresale el área de enfermería con el 28% de los riesgos totales. Así mismo el estudio de Vallejo, Rubio y Medranda (19) evidenció un nivel de factores de riesgo en el 33%, donde un 43% manifestó algún signo, sintomatología o enfermedad en los últimos 6 meses. Asumiendo el **modelo de demanda-control, Karasek (26)** el alto nivel de exigencias asociado a los niveles bajos de control de trabajo y apoyo social demostrarían una predisposición alta al padecimiento de estrés laboral donde las Compensaciones del trabajo y la Doble presencia en niveles medios no atenuaría la demanda de estrés que percibe el personal, lo cual también se asocia a la literatura científica sobre los contextos sanitarios y su alta predisposición al estrés.

En el objetivo específico 2, se pudo llegar a describir que los niveles de estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia se percibieron en el 82,4% en niveles medios. Así mismo en sus dimensiones se describieron niveles altos en la dimensión Estrés intrínseco (49%), en la dimensión Recompensa profesional fueron niveles medios (78,4%) y la dimensión Estrés Extrínseco predominaron los niveles altos (72,5). Estos resultados se asocian al estudio de Sihuayro (14) donde el personal de enfermería, evidenció un grado moderado del estrés laboral en un 70,37 %. De acuerdo al **Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa**, altos niveles de las dimensiones estrés intrínseco y extrínseco y una percepción media de las recompensas percibidas son indicadores negativos de que el esfuerzo que demanda el personal de trabajo está afectado por la presencia de estrés el cual no está siendo compensando a su percepción como debería, lo cual se corrobora con la literatura de estudios en ambientes similares, más aun teniendo en cuenta el contexto actual de la pandemia donde se vuelve aún más difícil atenuar las demandas y necesidad de los trabajadores.

Según el objetivo específico 3, se identificó que si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco (r=575; p< 0.01) y esfuerzo intrínseco (r=295; p< 0.05) en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19. La dimensión Exigencia psicológica alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. Los resultados se relacionan con el estudio de Broncano (16) donde se determinó las relaciones sobre la carga de trabajo, contenido, características de tarea, exigencias laborales y papel académico se relacionaron al estrés laboral. (p<0.01), por ende, al esfuerzo intrínseco y extrínseco. Asimismo, asumiendo el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (34), los resultados asociados se corresponden debido a que las exigencias psicológicas del personal sobre los altos volúmenes de carga laboral que se dan en el establecimiento de salud y el tiempo inmediato que demanda realizarlo aúnan en que el personal debe actuar rápido y con eficacia de lo contrario se incumpliría con la atención del usuario produciendo otros problemas, de ahí que estos necesitan actuar con mayor atención, rapidez y manejo en la resolución de problemas inmediatos ante las emergencias que surgen, lo cual se relaciona con el esfuerzo extrínseco e intrínseco, por la alta demanda en el contexto actual de la pandemia, lo que conllevaría a los padecimientos de estrés laboral y efectos negativos en su salud.

De acuerdo al objetivo específico 4, se pudo determinar que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. (p>0.05). La dimensión Control sobre el trabajo, se asocia con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.

Nuestros resultados difieren de la investigación de Álvarez (22) donde estableció que profesionales de enfermería exhibieron dificultades en sus estados del concilio del sueño, sensaciones de agotamiento extremo, bajos niveles del apetito e incluso

presentan molestia gastrointestinal, presentantes y asociadas sobre la presencia de estrés laboral siendo todo ello relacionando con la autonomía en el trabajo. El resultado puede entenderse asumiendo el Modelo demanda-control-apoyo social Karasek (26) cuyo componente de control contiene indicadores como habilidades y autonomía. El primero, alude a las oportunidades que posee el colaborador en pro de incrementar sus mismas habilidades, para conseguir que pueda realizar su labor de la mejor manera. Mientras que la autonomía, alude a las posibilidades de que los colaboradores puedan asumir decisiones y mantener el control de sus funciones de su trabajo (López, 2010) (26). En ese sentido se puede inferir que el componente control percibido por los trabajadores está sujeto al entorno burocratizado donde se da la imposibilidad que el propio trabajador ejerce cierto control debido a esa estructura laboral que se dan en los establecimientos públicos y por lo tanto, esta desligado del esfuerzo intrínseco y extrínseco que desarrollan los trabajadores. De ahí que se habla de la existencia de otros factores involucrados que estarían afectan la relación entre las variables analizadas.

Respecto al objetivo específico 5, se llegó a establecer que si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y las dimensiones recompensa profesional (r=,585; p< 0.01) y esfuerzo intrínseco (r=,307; p< 0.05) en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. La dimensión Apoyo social, alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes agrega mayor complejidad a las interacciones laborales. Los resultados se asociación a la investigación de Broncano (16) donde existieron relaciones negativas en referencia a las condiciones del lugar de trabajo, interacción social y la remuneración del rendimiento (p<0.01) con el estrés laboral. Así mismo el estudio de Vallejo, Rubio y Medranda (19) se llegó a apreciar niveles elevado en factores asociados en las actividades del trabajo (48%) y la interrelación social (41%). En tanto que el estudio de Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (21) evidenció que los niveles moderados de estrés (46%), incidieron en déficit de apoyo social por medio de los jefes (p=0.00<0.01). De acuerdo con la Teoría de Gestalt, sobre los factores psicosociales, se fundamenta que el equilibrio de la persona está sujeta a su contexto, según como sea su percepción de las circunstancias que suceden en su ambiente. Y es que en el momento en que la persona no puede gestionar su equilibrio, surge una serie de aspectos circunstanciales que ponen en peligro su entorno laboral. En esa media considerando al **Modelo demanda-control-apoyo social de** Karasek (26), se pueden inferir que el grado de relación de apoyo social que perciban el personal de Gineco-Obstetricia atenuará o exacerbará los estados de equilibrio o desequilibrio de la persona, no obstante las estructuras de trabajo con altos índices de factores psicosociales negativos y entornos demandantes de estrés como lo es en el sector sanitario, hace difícil desarrollar un adecuado apoyo social, donde el pronóstico es reservado o negativo, lo que generalmente produce desequilibrios y estrés laboral en su personal, algo que se suscita también a lo largo de la diversa literatura sobre estos temas.

Según el objetivo específico 6, se llegó a establecer que si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones recompensa profesional (r=,692; p<0.01) y esfuerzo intrínseco (r=,525; p<0.01) en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19. La dimensión Compensaciones del trabajo, se refiere a los equilibrios que se dan sobre la retribución recibida en base a los esfuerzos invertidos en el entorno laboral. Los resultados se contrastan con el estudio de Álvarez (22) donde se identificó que la falta de reconocimiento y promoción laboral, estabilidad laboral, el horario, etc., influyen para la aparición del estrés laboral (p=0.00<0.01). También los resultados de estudio se asocian al Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) de Siegrist (31), se asocian dado que, el rol laboral es el aspecto clave en el desarrollo del colaborador, ello sucede debido a las demandas del contexto de trabajo que afectan la autorregulación de la persona al controlar la autoestima, la autoeficacia y el sentir de pertenecer al grupo. Y es que dichas funciones de autorregulación brindan bienestar y salud al colaborador cuando el intercambio entre el rol laboral y las recompensas se alcanzan de manera exitosa.

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico 7, se pudo establecer que si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco (r=,280; p<0.05), recompensa profesional (r=,349; p < 0.05) y esfuerzo intrínseco (r=,474; p < 0.01) en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. La dimensión Doble Presencia, se refiere a las exigencias simultáneas sincrónicas del ámbito familiar, doméstico y laboral. En esa línea, desde la Teoría de los Sistemas (33) se entiende que el hombre es un sistema abierto y muy complejo, en otras palabras, como un sistema dinámico, que tiende a interactuar sobre un conjunto de factores externos e internos (factores de estrés), cuyo producto alude a la estabilidad (salud) o viceversa, al padecimiento de enfermedades (33). De ahí que la carga de estrés laboral percibida del personal Gineco-Obstetricia generalmente es alta por el grado de estrés en la interacción con los pacientes por sus propios estados de salud. Por lo tanto, los resultados evidencian que el personal de estudio, se haya expuesto a largas jornadas laborales, breves períodos de descansos, fatigas, falta de sueño por turnos nocturnos, poca interacción con el entorno familiar, interacciones constantes con situaciones de sufrimiento, lo cual repercute en su salud, dando la presencia de estrés laboral, tanto en su contexto de trabajo como personal, sobre su esfuerzo de trabajo y una inadecuada compensación de sus servicios.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó relación estadísticamente significante sobre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Gineco-Obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020. (r=646; p< 0.01)
- Se determinó asociaciones estadísticamente significativas entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco y esfuerzo intrínseco. (r=575; p< 0.01) y (r=295; p< 0.05)
- 3. Se determinó ausencia de relación significante entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco (p=0.00>0.01)
- Se determinó asociaciones estadísticamente significantes entre la dimensión apoyo social y las dimensiones recompensa profesional y esfuerzo intrínseco. (r=,585; p< 0.01) y (r=,307; p< 0.05)
- Se determinó asociaciones estadísticamente significativas entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones recompensa profesional y esfuerzo intrínseco. (r=,692; p< 0.01) y (r=,525; p< 0.01)
- Se determinó asociaciones estadísticamente significantes entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco. (r=,280; p< 0.05); (r=,349; p< 0.05) y (r=,474; p< 0.01)
- 7. Se identificó en los factores psicosociales un predominio del 60,8% en niveles medios en el personal de Gineco-Obstetricia.
- 8. Se identificó según el estrés laboral en un nivel del 82,4% en niveles medios percibidos por el personal de Gineco-Obstetricia.

VII. RECOMENDACIONES

- 1. Se deben de tomar acciones más allá del ámbito personal y trabajar desde la organización con la modificación de ciertos factores psicosociales que permitan una mayor interacción y relación social, por esta razón se hace necesaria la implementación de programas de prevención y el diseño de estrategias para el afrontamiento adecuado del estrés laboral.
- Es necesario convertir el trabajo de investigación en un trabajo cualitativo con el propósito de comprender la experiencia y el comportamiento del personal de salud ante el estrés laboral.
- 3. Con los resultados, elaborar programas preventivos sobre los factores psicosociales dirigido a colaboradores sanitarios con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo, ya que la prevención es más eficaz cuando se actúa sobre su génesis modificando las condiciones de una organización y evitando la exposición ciertos factores psicosociales.
- 4. Los mandos gestores de la institución deben tomar decisiones y acciones que generen un mejor entorno y comprensión sobre las actividades que realiza el personal de salud, y de esta manera los mismo puedan alcanzar las metas institucionales y personales.

REFERENCIAS

- (1) Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M. y Fernández. A. (2013). Psychosocial risks in the health team public hospitals in the province of Córdoba, Argentina. Cienc Trab. Vol. 15(48). Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006
- (2) Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY.. pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (3) Chirico F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. Ann 1st Super Sanita, Vol. 52, 443-56.
- (4) Portilla, N. (2017). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/14324/Portilla_ANL. pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (5) Manzano, J. (2019). Work stress, eating habits and anthropometric nutritional status in administrative and operational workers of a private clinic in Lima, 2018. Revista Científica de Ciencias de la Salud, Vol. 12 (2). Extraídos el 20 de agosto del 2020 de, https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2221
- (6) Aldrete, M. et al. (2016). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Revista de Salud Pública, Vol. 15(3). Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/14
- (7) EU-OSHA (2015). News from the European Agency for Safety and Health at Work. Arch Prev Riesgos Labor vol. 18(1). Extraído el 7 de septiembre del

- 2020 de, http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000100010
- (8) Lima, J. et al. (2017). Job strain and psychosocial aspects of intensive care nurses. Revista electrónica trimestral de Enfermería. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.249321
- (9) Demaría, M., Farías, M., y Acevedo, G. (2017). Factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo de enfermería en Hospitales públicos de Córdoba, Jujuy, La Pampa y Santiago del Estero, Argentina. Revista de Salud Pública, 60-72. https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.n0.16790
- (10) Huamán, A. y Tanco, Y. (2018). Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018. (Tesis de maestría) Universidad Norbert Wiener. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1900
- (11) Quispe, F. (2016). Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la Salud con el Clima Organizacional del Departamento de Gineco-obstetricia del HOSPITAL Regional Hipólito Unanue. MINSA. Tacna, 2014. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5761
- (12) Arroyo, O. (2016). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. Universidad Técnicas del Norte. (Tesis de licenciatura), Ibarra – Ecuador. Extraído el 7 de septiembre del 2020 de, http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06%20ENF%2082 3%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf
- (13) Brito, J., et al. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Revista de Enfermería Universitaria, Vol. 16(2), 138-148. Extraído el 11 de septiembre del 2020 de,

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138&lng=es&nrm=iso
- (14) Sihuayro, L. (2018). Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Extraído el 11 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_ml.p df?sequence=1&isAllowed=y
- (15) Merino, M. et al. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. Cad. Saúde Pública vol. 34(11). Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018001105011
- (16) Broncano, E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú 2018. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/18238/Broncano_IE J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (17) García A. et al. (2015). Psychosocial stress environment and health workers in public health: Differences between primary and hospital care. Revista de Atención Primaria, Vol. 47(6), 359-366. Extraído el 8 de septiembre del 2020 de, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021265671400287X
- (18) González, A., Romero, A., Wong, L. y Poveda, S. (2020). Labor risks in workers of external consultation of health centers in Ecuador. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Vol. 7, 1-16. Extraído el 5 de septimbre del 2020 de, http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.ph p/dilemas/article/view/2149/2204
- (19) Vallejo, F., Rubio, O., y Medranda, R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta,

- Ecuador. Revista Científica Dominio de las Ciencias., Vol. 5(4), 4-18. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index
- (20) Núñez, V. (2019). Evaluación de los factores psicosociales en el personal de emergencia del hospital general san francisco a través del método FPSICO versión 3.1 y propuesta de control para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. (Tesis de maestría) Universidad Internacional SEK, Quito -Ecuador. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3544/2/TRABAJO%20 DE%20TITULACION.pdf
- (21) Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Revista Enfermería global, Vol.17(2). Extraído el 11 de septiembre del 2020 de, https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/57710/1/277251-1100991-1-PB.pdf
- (22) Álvarez, G. (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del hospital del instituto ecuatoriano de seguridad social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas. (Tesis de maestría) Universidad Regional Autónoma de los Andes. Extraído el 9 de septiembre del 2020 de, http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/PIUAMSS018-2018.pdf
- (23) Ratto, A., García, R., Silva, M. y González, M. (2015). Burnout syndrome and psychosocial factors in primary school teachers in Montevideo. Revista Ciencias Psicológicas, Vol. 9(2), 273-281. Extraído el 12 de septiembre del 2020 de, https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/v20-n2-mendez-selva/431278
- (24) Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomatology in Peruvian workers. Revista Ciencia UNEMI, Vol 12(29), 1-8. Extraído el 8 de

- septiembre del 2020 de, http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712
- (25) Guzmán, E. (2020). Factores de Riesgos Psicosociales y Liderazgo en las Enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019. (Tesis) UCV, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/46142/S%c3%a1nch ez_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (26) Chandía, F., Vidal, K. y Chiang, M. (2016). Relationship between occupational stress and adherence for mediterranean diet (MD) among employees of a Chilean university. Rev. Cienc Trab. Vol.18 (55). Extraído el 18 de agosto del 2020 de, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100010
- (27) Teodosia, M. (2019). Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en un hospital público, cercado de Lima, 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Extraído el 10 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/31985/Maylle_AT..p df?sequence=1&isAllowed=y
- (28) Obregón, G. (2019). Research proposal for the implementation of a Physical Activation Program to reduce work stress in professors at the Higher Polytechnical School of Chimborazo Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Vol. 7, 1-27. Extraído el 13 de agosto del 2020 de, http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.ph p/dilemas/article/view/1906
- (29) Verduzco, R. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. Revista de Cultura Científica y Tecnológica, Vol. 15 (64), p31-42. Extraído el 10 de agosto del 2020 de, http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300
- (30) Preciado, D., Pozos, B., Colunga, C., Vázquez, J. y Ávalos, M. (2017).
 Relationship between Psychosocial Factors, Work Emotional Exhaustion and
 Burnout in Mexican Dentists. Rev. Universitas Psychologica, Vol. 16(2), 145-

- 155. Extraído el 6 de septiembre del 2020 de, https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/16-2%20(2017)/64750938014/
- (31) Dechnik, M. (2015). Estrés laboral, actividad física y salud. (Tesis) Universidad de Jaén. Extraído el 19 de octubre del 2020 de, http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/4588
- (32) Quiñonez, R. (2019). Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de neonatología del hospital belén de Trujillo, 2019. Universidad César Vallejo. Extraído el 29 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/34605/garma_aa.pdf ?sequence=1&isAllowed=y
- (33) Barboza, Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. Extraído el 29 de septiembre del 2020 de, http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY. pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (34) Chávez, M. (2018). Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima, 2017. (Tesis) Universidad César Vallejo. Extraído el 29 de septiembre del 2020 de, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3754/Chavez_OMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (35) Vara, A. (2010). ¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales? Lima: Universidad De San Martín de Porres Fondo Editorial
- (36) Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. Revista UNIANDES Episteme, Vol. 1 (3), 257-266
- (37) Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. vol.13 (1). Extraído el 20 de mayo del 2020 de, http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644

- (38) Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. International Journal of Morphology. 32 (2), 634-645
- (39) Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. Revista Saber, Ciencia y Libertas. Vol. 14 (2), 283-294
- (40) Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. Revista Ciencias de la salud, Vol. 14, (1), 115-121
- (41) Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. Rev. Enseñanza & Teaching, Vol. 37 (1), 103-121
- (42) Durán, P., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. Revista ESPACIOS, Vol. 40 (1)
- (43) Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 43 (1), 187-210.
- (44) Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. Revista Médica Clínica Las Condes. Vol. 30, (1), 50-65
- (45) Macias, J., Valencia, A. y Montoyo, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. Revista chilena de ingeniería, vol. 26 (3), 528-540
- (46) Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situaded perspective. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, vol. 8 (2), 46

- (47) Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 10 (29), 107 – 127
- (48) Medina, L. (2018). La evaluación en el aulareflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 15 (2), 34-50
- (49) Siegrist J. (1996). Adverse Health effects of high- effort/low- reward conditions.

 J Occup Health Psychol; 1996 1(1), 27-41
- (50) Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Revista Alergía Mexico. Vol. 63(4), 397-407
- (51) Toala, G. y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. Dominio de las Ciencias. Vol. 5, (2), 56-70
- (52) Informe Belmont (2013). INFORME BELMONT: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. Revista Médica Herediana, 4(3). Extraído el 17 de octubre del 2020 de, https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424

Anexos Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
	Son un factor nocivo para el trabajador, por sus esfuerzos físicos y mentales	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativasExigencias emocionalesRitmo de trabajo	5, 3, 1, 4, 2	
Factores psicosociales	sobrepasando sus límites, cuya medida se realiza mediante el Cuestionario ISTAS de	Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajoPosibilidades de desarrolloControl sobre los tiemposSentido del trabajo	9, 7, 5, 10, 6	Intervalo
	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega, en base a las dimensiones, Exigencias	Apoyo social	Claridad de rolConflicto de rolCalidad de relacionesCalidad del liderazgo	15, 13, 11, 14, 12	
	psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones del trabajo y	Compensaciones del trabajo	-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Reconocimiento	18, 16, 17	
	Doble presencia, conformado por 20 reactivos de tipo Likert.	Doble presencia	Preocupación por tareas domesticasCarga de tareas domesticas	20, 19	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés	Es un desequilibrio en la capacidad de control de cada persona que generan un efecto proporcionado con la apreciación de los estresores	Esfuerzo extrínseco	 Ritmo de trabajo Molestias e interrupcion laborales Responsabilidad Horas extras de trabajo Esfuerzo laboral 	6, 4, 2, 3, 1, 5	Intervalo
laboral	laborales, la cual se mide a través del Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) de Siegrist, en base a las dimensiones, Esfuerzo extrínseco, Recompensa profesional y Esfuerzo	Recompensa profesional	 Reconocimiento de los superiores Apoyo Trato con los demás Promociones de ascenso Condiciones laborales Reconocimiento del esfuerzo Esfuerzo en concordancia al salario 	8, 10, 13, 12, 9, 7, 11	intervale
	intrínseco, conformado por 25 reactivos de tipo Likert.	Esfuerzo intrínseco	 Percepción de falta de tiempo laboral Problemas de salud mental Pensamientos recurrentes del trabajo Problemas para dormir 	14, 16, 17, 15, 19, 18	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1			
Nombre	del Cuestionar	io ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21)	
Autores	Moncada, Llor	ens, Kristensen, Vega	
Adaptación	Abanto		
Año de edición	2018		
Ámbito de aplicación	Personal de gi	neco-obstetricia del Hospital de Quevedo	
Administración	Individual y co	lectiva	
Duración	15 minutos api	roximadamente	
Objetivo	Evaluar los fa hospitalarios	actores de riesgo psicosocial en entornos	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 5 expertos		
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa		
	de Cronbach,	cuyo resultado fue ,979; indicándonos que el	
	instrumento cu	ienta con una buena consistencia interna.	
Aspectos a		está constituido por 20 ítems distribuido en	
evaluar	cuatro dimensi	iones que a continuación se detallan:	
	D1. Exigencias	s psicológicas (5 ítems)	
	D2. Control so	bre el trabajo (5 ítems)	
	D3. Apoyo soc	` '	
	D4. Compensa	aciones del trabajo (3 ítems)	
	D5. Doble pres	sencia (2 ítems)	
Calificación	Siempre	: (4 puntos)	
	Casi siempre	: (3 puntos)	
	A veces	: (2 puntos)	
	Casi nunca	: (1 puntos)	
	Nunca	: (0 punto)	
Categorías	Bajo	: (0 – 26)	
generales	Medio	: (27 – 52)	
	Alto	:(53 – 80)	

Cuestionario de Factores Psicosociales

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1. Exigencias Psicológicas		nanoa	70000	olompio	
1. ¿Su trabajo requiere atención					
constante?					
2. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar					
decisiones difíciles?					
3. En general ¿considera Ud. que su					
trabajo le genera desgaste emocional?					
4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar					
sus emociones y no expresarlas?					
5. ¿Puede hacer su trabajo con					
tranquilidad y tenerlo al día?					
Dimensión 2. Control Sobre El Trabajo					
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de					
trabajo que se le asigne?					
7. Las tareas que hace, ¿le parecen					
importantes?					
8. Su trabajo ¿permite que aprenda cosas					
nuevas?					
9. ¿Puede dejar su trabajo un momento					
para conversar con un compañero o					
compañera					
10. ¿Siente que su institución tiene gran					
importancia para Ud.?					
Dimensión 3. Apoyo social					
11.¿Sabe exactamente que tareas son de					
su responsabilidad?					
12.¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree					
que debería de hacerse de otra manera?					
13. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o					
superior inmediato?					

14. ¿Entre compañeros y compañeras se		
ayudan en el trabajo?		
15. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien		
los conflictos?		
Dimensión 4: compensaciones del		
trabajo		
16.¿Está preocupado (a) por si lo (la)		
despiden o no le renuevan el contrato?		
17. ¿Está preocupado (a) por si les cambian		
las tareas contra su voluntad?		
18. Mis superiores me dan el		
reconocimiento que merezco		
Dimensión 5: doble presencia		
19. Si está ausente un día de casa, las		
tareas domésticas que realiza ¿se		
quedan sin hacer?		
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en		
las exigencias domésticas y familiares?		

	Instrumento 2			
Nombre	Cuestionario sobre el Estrés	Laboral (DER)		
Autores	Siegrist			
Adaptación	Dechnik			
Año de edición	2015			
Ámbito de aplicación	Personal de gineco-obstetric	ia del Hospital de Quevedo		
Administración	Individual y colectiva			
Duración	20 minutos aproximadament	е		
Objetivo	Evaluar los factores de riesgo psicosocial en entornos hospitalarios			
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 5 expertos			
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilida	ad se recurrió al método de Alfa		
	de Cronbach, cuyo resultado	o fue ,987; indicándonos que el		
	instrumento cuenta con una	buena consistencia interna.		
Aspectos a	El cuestionario está constitu	ido por 22 ítems distribuido en		
evaluar	cuatro dimensiones que a co	ontinuación se detallan:		
	D1. Exigencias psicológicas	(6 ítems)		
	D2. Control sobre el trabajo	(10 ítems)		
	D3. Apoyo social (6 ítems)			
Calificación	Muy en desacuerdo	: (4puntos)		
	En desacuerdo	: (3puntos)		
	De acuerdo	: (2 puntos)		
	Muy de acuerdo	: (1 punto)		
Categorías	Bajo	: (22 – 43)		
generales	Medio	: (44 – 65)		
	Alto	:(66 – 88)		

Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)

Dimensión 1. Esfuerzo Intrínseco	Muy en	En	De	Muy de
A menudo y debido a la cantidad de tareas que	desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	acuerdo
tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.				
Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi				
trabajo.				
3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.				
4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más				
tiempo del estipulado.				
5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.				
6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más				
trabajo.				
Dimensión 2. Recompensa Profesional				
7. Mis superiores me dan, el reconocimiento que				
merezco.				
8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el				
apoyo necesario.				
9. En mi trabajo me tratan injustamente.				
10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo,				
son escasas.				
11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis				
condiciones de trabajo (horario, carga laboral,				
salario, etc.).				
12. Mi puesto de trabajo está en peligro.				
13. Teniendo en cuenta mi formación considero				
adecuado el cargo que desempeño.				
14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he				
realizado, el reconocimiento que recibo en mi				
trabajo me parece adecuado.				
15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he				
realizado, mis oportunidades de ascender me				
parecen adecuadas.				
16. Si pienso en todos los esfuerzos que he				
realizado, mi sueldo me parece adecuado.				

Dimensión 3. Esfuerzo Extrínseco		
17. Siempre me falta tiempo para terminar el		
trabajo.		
18. Muchos días me despierto con los problemas		
del trabajo en la cabeza.		
19. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.		
20. Las personas más cercanas dicen que me		
sacrifico demasiado por mi trabajo.		
21. No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la		
noche estoy pensando en él.		
22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía		
que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.		

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Factores Psicosociales "Cuestionario ISTAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo		
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad (X)		
	Doctor (X)		
	Psicólogo por la Universidad Cesar Vallejo.		
	Segunda especialidad en Psicología forense y		
	criminal.		
Área de Formación	Maestría en psicología clínica		
académica:	Maestría en Docencia Universitaria		
	Doctor en Psicología		
Áreas de experiencia	Psicología clínica, forense, docencia universitaria e		
profesional:	investigación		
	Unidad Médico legal Lambayeque; Universidad		
Institución donde	Señor de Sipán, Universidad Cesar Vallejo,		
labora:	Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()		
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)		
Experiencia en Investigación.			

Experiencia en Investigación:

- Revisor por pares por la Universidad de Manizales
- Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo
- Dependencia emocional, afrontamiento al estrés y depresión en víctimas de violencia de pareja de Chiclayo.
- Propiedades métricas de escala de funcionalidad familiar en estudiantes pre universitarios de Trujillo.
- Propiedades métricas de escala de asertividad de estudiantes pre universitarios de Trujillo.

- Investigación formativa en construcción y validación de instrumentos de medición de datos.
- Asesor y jurado de tesis de pre y posgrado

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo C.Ps.P. 9264

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la		
	evaluación y prevención de los factores psicosociales.		
Autor:	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega		
Procedencia:	Estados Unidos		
Adaptación en español	Abanto (2018), según el modelo de Moncada, Llorens,		
	Kristensen, Vega		
Administración:	Individual o colectiva.		
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos.		
Ámbito de aplicación:	Personal del área de Gineco-Obstetricia.		
Significación:	Consta de 20 ítems, a manera de preguntas Likert de		
	1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados		
	para obtener una única puntuación global, a fin de		
	evaluar los factores psicosociales en medios		
	hospitalarios.		

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición	
	(dimensiones)		
Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ)	Exigencias psicológicas	La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué	

		ting do norconas a no y definen requisites
		tipo de personas o no, y definen requisitos
		psicológicos de carácter emocional.
		El concepto de control sobre el trabajo es
		fundamental en asociación con la salud y consta de
	Control sobre el	dos componentes: influencia (o autonomía) y
	trabajo	desarrollo de competencias. Un nivel alto de
		control laboral conforma un sostén objetivo para
		el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es
		relevante posee el sentido del trabajo.
		Las labores cotidianas ofrecen diferentes
		oportunidades de interacción entre los
		colaboradores, y las mismas se asociación a la
		salud de diferentes maneras. El apoyo social alude
	Apoyo social	al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto
		que el sentimiento colectivo implica el
		componente afectivo. En tanto que, la presencia
		de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes
		agrega mayor complejidad a las interacciones
		laborales.
		El equilibrio entre la retribución recibida a cambio
		del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el
		eje principal del "modelo esfuerzo – recompensa".
		Y es que la interacción entre un gran esfuerzo y un
		bajo nivel de compensación a largo plazo implica
	Compensaciones	riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los
	del trabajo	reconocimientos y la estabilidad en el trabajo
		suponen 2 de los beneficios más relevantes.
		Además de la estabilidad laboral, las
	investigaciones han verificado que la	
	incertidumbre sobre las condiciones laborales	
	críticas también es de gran relevancia para la salud.	
		S. C. Casa Carristeri es de grant elevancia para la salud.

		Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del
		ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar.
		Son altas cuando las exigencias laborales
		interfieren con las familiares. En el ámbito laboral
	Doble presencia	tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la
·	ordenación, duración, alargamiento o	
	modificación de la jornada de trabajo y también	
		con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo,
		con horarios o días laborables incompatibles con el
		trabajo de cuidado de las personas o la vida social.
		'

Or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo C.Ps.P. 9264

64

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

or, Efrén Gabriel Castillo I Psicólogo C.Ps.P. 9264

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
		ų.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Exigencias	Mi trabajo requiere atención constante	4	4	4	4	4	
cuantitativas	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles	4	4	4	4	4	
Exigencias	En general, considero que mi trabajo me genera desgaste emocional	4	4	4	4	4	
emocionales	En mi trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	4	4	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	4	4	

rén Gabriel Castilli Psicólogo

Dimensión 2: Control Sobre El Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos y sentido del trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Influencia en el trabajo	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que me asignen	4	4	4	4	4	
Posibilidades de	Las tareas que hago, me parecen importantes	4	4	4	4	4	
desarrollo	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	4	4	4	4	
Control sobre los tiempos	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4	4	
Sentido del trabajo	Siento que mi institución tiene gran importancia para mi	4	4	4	4	4	

Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

C.Ps.P. 9264

Dimensión 3: Apoyo Social

Objetivo de la dimensión: Medir la claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y calidad de liderazgo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Claridad de rol	Conozco con exactitud las tareas que son de mi responsabilidad	4	4	4	4	4	
Conflicto de rol	Tengo que hacer tareas que considero que debería de hacerse de otra manera	4	4	4	4	4	
Calidad de	Recibo apoyo y ayuda de mi jefe o superior inmediato	4	4	4	4	4	
relaciones	Entre compañeros y compañeras Nos ayudamos en el trabajo	4	4	4	4	4	
Calidad de liderazgo	Mis jefes inmediatos resuelven en forma eficaz los conflictos	4	4	4	4	4	

Or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

C.Ps.P. 9264

Dimensión 4: Compensaciones del Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y Reconocimiento.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Inseguridad sobre las condiciones de	l ranuavan al cantrata	4	4	4	4	4	
trabajo	Estoy preocupado (a) si me cambian las tareas contra mi voluntad	4	4	4	4	4	
Reconocimiento	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4	4	

or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo

C.Ps.P. 9264

Dimensión 5: Doble Presencia

Objetivo de la dimensión: Medir la preocupación por tareas familiares y carga familiar.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			
	Si estoy ausente de casa un día, las tareas familiares que realizaría se quedan sin hacer.	4	4	4	4	4	
Carga familiar	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias familiares	4	4	4	4	4	

Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo

C.Ps.P. 9264

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo					
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad (X)					
	Doctor (X)					
	Psicólogo por la Universidad Cesar Vallejo.					
	Segunda especialidad en Psicología forense y					
	criminal.					
Área de Formación	Maestría en psicología clínica fr. Efren Gabriel Castillo Hide					
académica:	Maestría en Docencia Universitaria Psicólogo c.Ps.P. 9264					
	Doctor en Psicología					
Áreas de experiencia	Psicología clínica, forense, docencia universitaria e					
profesional:	investigación					
	Unidad Médico legal Lambayeque; Universidad					
Institución donde	Señor de Sipán, Universidad Cesar Vallejo,					
labora:	Universidad Católica de Trujillo					
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()					
profesional en el área :	: Más de 5 años () Más de años (X)					
Evpariancia en Investiga						

Experiencia en Investigación:

- Revisor por pares por la Universidad de Manizales
- Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo
- Dependencia emocional, afrontamiento al estrés y depresión en víctimas de violencia de pareja de Chiclayo.
- Propiedades métricas de escala de funcionalidad familiar en estudiantes pre universitarios de Trujillo.
- Propiedades métricas de escala de asertividad de estudiantes pre universitarios de Trujillo.
- Investigación formativa en construcción y validación de instrumentos de medición de datos.

Asesor y jurado de tesis de pre y posgrado

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)					
Autor:	Siegrist (2003)					
Procedencia:	Estados Unidos					
Adaptación en español	Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003).					
Administración:	Individual o colectiva.					
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.					
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.					
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de					
	1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados					
	para obtener una única puntuación global, a fin de					
	medir el grado de estrés que perciben respecto al					
	puesto actual que se ocupa en los centros					
	hospitalarios.					

4. SOPORTE TEÓRICO

Sub escala	Definición
(dimensiones)	
Esfuerzo extrínseco Recompensa profesional Esfuerzo intrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo. Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo. Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.
	(dimensiones) Esfuerzo extrínseco Recompensa profesional

Or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo C.Ps.P. 9264

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), elaborado por Siegrist, Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño (2003). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada

CategoríaCalificaciónIndicadorCLARIDAD El ítem se criterio1.No cumple con el criterioEl ítem no es claro.comprende fácilmente, decir, su sintáctica2. Bajo NivelEl ítem requiere bastantes modificación muy grande en el uso palabras de acuerdo con su significado la ordenación de las mismas.	de las
El ítem se criterio comprende 2. Bajo Nivel El ítem requiere bastantes modificación fácilmente, es decir, su palabras de acuerdo con su significado	de las
comprende 2. Bajo Nivel El ítem requiere bastantes modificación fácilmente, es decir, su palabras de acuerdo con su significado	de las
fácilmente, es decir, su una modificación muy grande en el uso palabras de acuerdo con su significado	de las
decir, su palabras de acuerdo con su significado	
	o por
sintáctica y	
ia ordenación de las inismas.	
semántica son 3. Moderado nivel Se requiere una modificación muy esp	ecífica
adecuadas. de algunos de los términos del ítem.	
4. Alto nivel El ítem es claro, tiene semántica y s	ntaxis
adecuada.	
COHERENCIA 1. Totalmente en El ítem no tiene relación lógica	on la
El ítem tiene desacuerdo (no dimensión.	
relación lógica cumple con el criterio)	
con la dimensión 2. Desacuerdo (bajo El ítem tiene una relación tangencial	lejana
o indicador que nivel de acuerdo) con la dimensión.	
está midiendo. 3. Acuerdo (moderado El ítem tiene una relación moderada	con la
nivel) dimensión que se está midiendo.	
4. Totalmente de El ítem se encuentra está relacionado	con la
Acuerdo (alto nivel) dimensión que está midiendo.	
RELEVANCIA 1. no cumple con el El ítem puede ser eliminado sin que	se vea
El ítem es criterio afectada la medición de la dimensión.	
esencial o 2. Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, per	o otro
importante, es ítem puede estar incluyendo lo que mic	e éste.
decir debe ser 3. Moderado nivel El ítem es relativamente importante.	
incluido. 4. Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	luido.

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

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

Psicólogo C.Ps.P. 9264

Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida		Coherencia		Relevancia	Observación
		d	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	ENTRE EL INDICADOR Y		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	4	DIMENSIÓN 4	4	EL ITEM 4	4	
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	4	4	4	4	4	
Horas extras	4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	4	4	4	4	4	
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	4	4	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.	4	4	4	4	4	

Efrén Gabriel Casti Psicólogo

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Clarida d		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	4	4	
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	4	4	4	4	
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	4	4	
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.	4	4	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	4	4	4	4	
Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	4	4	

					1		:-
Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	4	4 or. Eft	én Gabriel Cast Psicólogo	4 /	
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	4	4	4	C.Ps.P. 926 4	4	
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	

Or, Efren Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo C.Ps.P. 9264

Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	d Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.	4	4	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.	4	4	4	4	4	
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo	4	4	4	4	4	
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	4	4	

or, Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo

C.Ps.P. 9264 FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Factores Psicosociales "Cuestionario ISTAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Amada Mercedes López del Rosario					
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()					
	Doctor ()					
Área de Formación	Obstetriz por la Universidad de Guayaquil.					
académica:	Maestría en Gerencia Clínica en Salud Sexual y					
	Reproductiva					
	Recepción de pacientes embarazadas en el área de					
Áreas de experiencia	parto, Monitoreo Fetal, Elaboración de Partograma,					
profesional:	Pase de visita a pacientes Puérperas.					
Institución donde	Hospital Sagrado Corazón de Jesús-Quevedo					
labora:						
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()					
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)					

Experiencia en Investigación:

Investigación de Embarazo en adolescentes en el Hospital Básico Balzar,
 Propuesta Psicoprofiláctica Educativa,2015.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

REGISTRO SENESCŶT 1006-13-1212098 Registro Profesional 1272 Libro II Folio 396 No. 1580

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la				
	evaluación y prevención de los factores psicosociales.				
Autor:	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega				
Procedencia:	Estados Unidos				
Adaptación en español	Abanto (2018), según el modelo de Moncada, Llorens,				
	Kristensen, Vega				
Administración:	Individual o colectiva.				
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos.				
Ámbito de aplicación:	Personal del área de Gineco-Obstetricia.				
Significación:	Consta de 20 ítems, a manera de preguntas Likert de				
	1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados				
	para obtener una única puntuación global, a fin de				
	evaluar los factores psicosociales en medios				
	hospitalarios.				

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición
	(dimensiones)	
Cuestionario	Exigencias psicológicas	La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional.
COPSOQ)	Control sobre el trabajo	El concepto de control sobre el trabajo es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.
	Apoyo social	Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los

	colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes
	agrega mayor complejidad a las interacciones laborales.
Compensaciones del trabajo	El equilibrio entre la retribución recibida a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje principal del "modelo esfuerzo – recompensa". Y es que la interacción entre un gran esfuerzo y un bajo nivel de compensación a largo plazo implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Exigencias	Mi trabajo requiere atención constante	4	4	4	4	4	
cuantitativas	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles	4	4	4	4	4	
Exigencias	En general, considero que mi trabajo me genera desgaste emocional	4	4	4	4	4	
emocionales	En mi trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	3	4	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	4	4	

Obst. Amada López Del Rosario REGISTA SENESCYT 1006-13-1212096 Registro Profesional 1272

Dimensión 2: Control Sobre El Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos y sentido del trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Influencia en el trabajo	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que me asignen	4	4	4	4	4	
Posibilidades de	Las tareas que hago, me parecen importantes	4	4	4	4	4	
desarrollo	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	4	4	4	4	
Control sobre los tiempos	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4	4	
Sentido del trabajo	Siento que mi institución tiene gran importancia para mi	4	4	4	4	4	

Obst. Amada López Del Rosario REGISTRO SENESCYT 1006-13-1212091 Registro Profesional 1272 Libro II Folio 396 No. 1580

Dimensión 3: Apoyo Social

Objetivo de la dimensión: Medir la claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y calidad de liderazgo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Claridad de rol	Conozco con exactitud las tareas que son de mi responsabilidad	4	4	4	4	4	
Conflicto de rol	Tengo que hacer tareas que considero que debería de hacerse de otra manera	4	4	4	4	4	
Calidad de	Recibo apoyo y ayuda de mi jefe o superior inmediato	4	4	4	4	4	
relaciones	Entre compañeros y compañeras Nos ayudamos en el trabajo	4	4	4	4	4	
Calidad de liderazgo	Mis jefes inmediatos resuelven en forma eficaz los conflictos	4	4	4	4	4	

Obst. Amada López Del Rosario REGISTRO SENESCYT 1006-13-1212098 Registro Profesional 1272

Dimensión 4: Compensaciones del Trabajo

 $\textbf{Objetivo de la dimensi\'on}: Medir \ la \ Inseguridad \ sobre \ las \ condiciones \ de \ trabajo \ y \ Reconocimiento.$

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Inseguridad sobre las condiciones de	Estoy preocupado (a),al saber si me despiden o no me renuevan el contrato	4	4	4	4	4	
trabajo	Estoy preocupado (a) si me cambian las tareas contra mi voluntad	4	4	4	4	4	
Reconocimiento	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4	4	

Obst. Amada López Del Rosario REGISTRO SENESCYT 1006-13-1212098 Registro Profesional 1272

Dimensión 5: Doble Presencia

Objetivo de la dimensión: Medir la preocupación por tareas familiares y carga familiar.

Indicador	Ítem	Clarida	Coherencia			Relevancia	Observación
		d					
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			
Preocupación por tareas familiares	Si estoy ausente de casa un día, las tareas familiares que realizaría se quedan sin hacer.	3	4	4	4	4	
Carga familiar	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias familiares	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Amada Mercedes López del Rosario				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
Área de Formación	Obstetriz por la Universidad de Guayaquil.				
académica:	Maestría en Gerencia Clínica en Salud Sexual y				
	Reproductiva				
	Recepción de pacientes embarazadas en el área de				
Áreas de experiencia	parto, Monitoreo Fetal, Elaboración de Partograma,				
profesional:	Pase de visita a pacientes Puérperas.				
Institución donde	Hospital Sagrado Corazón de Jesús-Quevedo				
labora:					
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				
Evnorionais on Invastias	oción:				

Experiencia en Investigación:

 Investigación de Embarazo en adolescentes en el Hospital Básico Balzar, Propuesta Psicoprofiláctica Educativa,2015.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

REGISTRO SENESCŶT 1006-13-1212098 Registro Profesional 1272 Libro II Folio 396 No. 1580

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba: Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) Autor: Siegrist (2003) Procedencia: **Estados Unidos** Adaptación en español Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003). Administración: Individual o colectiva. Tiempo de aplicación: Entre 15 a 20 minutos aproximadamente. Ámbito de aplicación: Personal sanitario. Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de Significación: 1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición
	(dimensiones)	
Cuestionario	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.
sobre el Estrés Laboral (DER)	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), elaborado por Siegrist, Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño (2003). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada

CategoríaCalificaciónIndicadorCLARIDAD El ítem se criterio1.No cumple con el criterioEl ítem no es claro.comprende fácilmente, decir, su sintáctica2. Bajo NivelEl ítem requiere bastantes modificación muy grande en el uso palabras de acuerdo con su significado la ordenación de las mismas.	de las
El ítem se criterio comprende 2. Bajo Nivel El ítem requiere bastantes modificación fácilmente, es decir, su palabras de acuerdo con su significado	de las
comprende 2. Bajo Nivel El ítem requiere bastantes modificación fácilmente, es decir, su palabras de acuerdo con su significado	de las
fácilmente, es decir, su una modificación muy grande en el uso palabras de acuerdo con su significado	de las
decir, su palabras de acuerdo con su significado	
	o por
sintáctica y	
ia ordenación de las inismas.	
semántica son 3. Moderado nivel Se requiere una modificación muy esp	ecífica
adecuadas. de algunos de los términos del ítem.	
4. Alto nivel El ítem es claro, tiene semántica y s	ntaxis
adecuada.	
COHERENCIA 1. Totalmente en El ítem no tiene relación lógica	on la
El ítem tiene desacuerdo (no dimensión.	
relación lógica cumple con el criterio)	
con la dimensión 2. Desacuerdo (bajo El ítem tiene una relación tangencial	lejana
o indicador que nivel de acuerdo) con la dimensión.	
está midiendo. 3. Acuerdo (moderado El ítem tiene una relación moderada	con la
nivel) dimensión que se está midiendo.	
4. Totalmente de El ítem se encuentra está relacionado	con la
Acuerdo (alto nivel) dimensión que está midiendo.	
RELEVANCIA 1. no cumple con el El ítem puede ser eliminado sin que	se vea
El ítem es criterio afectada la medición de la dimensión.	
esencial o 2. Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, per	o otro
importante, es ítem puede estar incluyendo lo que mic	e éste.
decir debe ser 3. Moderado nivel El ítem es relativamente importante.	
incluido. 4. Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	luido.

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

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

Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
		u	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	4	4	4	4	4	
Horas extras	4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	4	4	4	4	4	
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	3	4	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	3	4	4	4	4	
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	4	4	4	4	
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	4	4	
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.	4	4	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	3	4	4	4	4	
Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	4	4	

Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	4	4	4	4	4	
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	

Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.	4	4	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.	4	4	4	4	4	
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo	4	4	4	4	4	
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	4	4	

Obst. Amada López Del Rosario REGISTE O SENESCYT 1006-13-1212098 Registro Profesional 1272 Libro II Folio 396 No. 1580

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Factores Psicosociales "Cuestionario ISTAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

					
NOMBRE DEL JUEZ:	Johana Elizabeth Moran Galarza				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
Área de Formación	Obstetriz por la Universidad Técnica de Babahoyo.				
académica:	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.				
	Coordinadora Científica del año 2006-2007, Obstetra				
Áreas de experiencia	en el Patronato Municipal del Cantón Buena Fé,				
profesional:	Directora del Centro de Salud San Carlos.				
Institución donde	Ministerio de Salud Pública-Centro de Salud "San				
labora:	Carlos"				
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				
Evneriencia en Investiga	nción:				

Experiencia en Investigación:

 Relación de la Gestión de los Servicios Maternos Neonatales con la Calidad de los cuidados obstétricos neonatales esenciales (CONE) en el subcentro de Salud de Mocache.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la					
	evaluación y prevención de los factores psicosociales.					
Autor:	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega					
Procedencia:	Estados Unidos					
Adaptación en español	Abanto (2018), según el modelo de Moncada, Llorens,					
	Kristensen, Vega					
Administración:	Individual o colectiva.					
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos.					
Ámbito de aplicación:	Personal del área de Gineco-Obstetricia.					
Significación:	Consta de 20 ítems, a manera de preguntas Likert de					
	1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados					
	para obtener una única puntuación global, a fin de					
	evaluar los factores psicosociales en medios					
	hospitalarios.					

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición						
	(dimensiones)							
Cuestionario	Exigencias psicológicas	La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional.						
COPSOQ)	Control sobre el trabajo	El concepto de control sobre el trabajo es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.						
	Apoyo social	Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los						

	colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes agrega mayor complejidad a las interacciones laborales.
Compensaciones del trabajo	El equilibrio entre la retribución recibida a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje principal del "modelo esfuerzo – recompensa". Y es que la interacción entre un gran esfuerzo y un bajo nivel de compensación a largo plazo implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Exigencias	Mi trabajo requiere atención constante	4	4	4	4	4	
cuantitativas	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles	4	4	4	4	4	
Exigencias	En general, considero que mi trabajo me genera desgaste emocional	4	4	4	4	4	
emocionales	En mi trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	4	3	3	3	3	
Ritmo de trabajo	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Control Sobre El Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos y sentido del trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Influencia en el trabajo	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que me asignen	4	4	4	4	4	
Posibilidades de	Las tareas que hago, me parecen importantes	4	4	4	4	4	
desarrollo	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	4	4	4	4	
Control sobre los tiempos	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4	4	
Sentido del trabajo	Siento que mi institución tiene gran importancia para mi	4	4	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo Social

Objetivo de la dimensión: Medir la claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y calidad de liderazgo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Claridad de rol	Conozco con exactitud las tareas que son de mi responsabilidad	4	4	4	4	4	
Conflicto de rol	Tengo que hacer tareas que considero que debería de hacerse de otra manera	4	4	4	4	4	
Calidad de	Recibo apoyo y ayuda de mi jefe o superior inmediato	4	4	4	4	4	
relaciones	Entre compañeros y compañeras Nos ayudamos en el trabajo	4	4	4	4	4	
Calidad de liderazgo	Mis jefes inmediatos resuelven en forma eficaz los conflictos	4	4	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones del Trabajo

 $\textbf{Objetivo de la dimensi\'on}: Medir \ la \ Inseguridad \ sobre \ las \ condiciones \ de \ trabajo \ y \ Reconocimiento.$

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Inseguridad sobre las condiciones de	Estoy preocupado (a),al saber si me despiden o no me renuevan el contrato	4	4	4	4	4	
trabajo	Estoy preocupado (a) si me cambian las tareas contra mi voluntad	4	4	4	4	4	
Reconocimiento	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4	4	

Dimensión 5: Doble Presencia

Objetivo de la dimensión: Medir la preocupación por tareas familiares y carga familiar.

Indicador	Ítem	Clarida	Coherencia			Relevancia	Observación
		d					
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			
	Si estoy ausente de casa un día, las tareas familiares que realizaría se quedan sin hacer.	4	3	3	3	3	
Carga familiar	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias familiares	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Johana Elizabeth Moran Galarza				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
Área de Formación	Obstetriz por la Universidad Técnica de Babahoyo.				
académica:	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.				
	Coordinadora Científica del año 2006-2007, Obstetra				
Áreas de experiencia	en el Patronato Municipal del Cantón Buena Fé,				
profesional:	Directora del Centro de Salud San Carlos.				
Institución donde	Ministerio de Salud Pública- Centro de Salud San				
labora:	Carlos				
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				
Experiencia en Investiga	ución:				

Experiencia en Investigación:

 Relación de la Gestión de los Servicios Maternos Neonatales con la Calidad de los cuidados obstétricos neonatales esenciales (CONE) en el subcentro de Salud de Mocache.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)
Autor:	Siegrist (2003)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y
	Siegrist, (2003).
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de
	1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados
	para obtener una única puntuación global, a fin de
	medir el grado de estrés que perciben respecto al
	puesto actual que se ocupa en los centros
	hospitalarios.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición
	(dimensiones)	
Cuestionario	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.
sobre el Estrés Laboral (DER)	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), elaborado por Siegrist, Macías, Fernández,

 $Hern\'andez, Cueto, Ranca\~no~(2003).~De~acuerdo~con~los~siguientes~indicadores~califique~cada$

uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia		Relevancia	Observación	
		u	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	4	4	4	4	4	
Horas extras	4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	4	4	4	4	4	
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	4	3	3	3	3	
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Clarida d	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	3	3	3	3	
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	4	4	4	4	
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	4	4	
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.	4	4	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	3	3	3	3	
Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	4	4	

Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	4	4	4	4	4	
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	

Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.	4	4	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.	4	4	4	4	4	
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo	4	4	4	4	4	
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Factores Psicosociales "Cuestionario ISTAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Mercedes Katty Junco Alvarado				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
	Licenciada en Enfermería por la Universidad de				
	Babahoyo.				
	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud por la				
	Universidad Técnica de Babahoyo				
Área de Formación	Diploma Superior en Gestión de Desarrollo de los				
académica:	Servicios de Salud por la Universidad Técnica de				
	Babahoyo				
Áreas de experiencia	Líder en Toco quirúrgico, Docente en Universidad				
profesional:	Técnica de Babahoyo				
Institución donde	Hospital Sagrado Corazón de Jesús-Quevedo				
labora:					
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				
Experiencia en Investigación:					
Asesora de Internos de Enfermería.					

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la				
	evaluación y prevención de los factores psicosociales.				
Autor:	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega				
Procedencia:	Estados Unidos				
Adaptación en español	Abanto (2018), según el modelo de Moncada, Llorens,				
	Kristensen, Vega				
Administración:	Individual o colectiva.				
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos.				
Ámbito de aplicación:	Personal del área de Gineco-Obstetricia.				
Significación:	Consta de 20 ítems, a manera de preguntas Likert de				
	1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados				
	para obtener una única puntuación global, a fin de				
	evaluar los factores psicosociales en medios				
	hospitalarios.				

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición
	(dimensiones)	
Cuestionario	Exigencias psicológicas	La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional.
COPSOQ)	Control sobre el trabajo	El concepto de control sobre el trabajo es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.
	Apoyo social	Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los

	colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes
	agrega mayor complejidad a las interacciones laborales.
Compensaciones del trabajo	El equilibrio entre la retribución recibida a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje principal del "modelo esfuerzo – recompensa". Y es que la interacción entre un gran esfuerzo y un bajo nivel de compensación a largo plazo implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida		Coherencia		Relevancia	Observación
		d	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Exigencias	Mi trabajo requiere atención constante	4	4	4	4	4	
cuantitativas	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles	4	4	4	4	4	
Exigencias	En general, considero que mi trabajo me genera desgaste emocional	4	4	4	4	4	
emocionales	En mi trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	4	4	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Control Sobre El Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos y sentido del trabajo

Indicador	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Influencia en el trabajo	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que me asignen	4	4	4	4	4	
Posibilidades de	Las tareas que hago, me parecen importantes	4	4	4	4	4	
desarrollo	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	4	4	4	4	
Control sobre los tiempos	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4	4	
Sentido del trabajo	Siento que mi institución tiene gran importancia para mi	4	4	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo Social

Objetivo de la dimensión: Medir la claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y calidad de liderazgo

Indicador	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Claridad de rol	Conozco con exactitud las tareas que son de mi responsabilidad	4	4	4	4	4	
Conflicto de rol	Tengo que hacer tareas que considero que debería de hacerse de otra manera	4	4	4	4	4	
Calidad de	Recibo apoyo y ayuda de mi jefe o superior inmediato	4	4	4	4	4	
relaciones	Entre compañeros y compañeras Nos ayudamos en el trabajo	4	4	4	4	4	
Calidad de liderazgo	Mis jefes inmediatos resuelven en forma eficaz los conflictos	4	4	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones del Trabajo

 $\textbf{Objetivo de la dimensi\'on}: Medir \ la \ Inseguridad \ sobre \ las \ condiciones \ de \ trabajo \ y \ Reconocimiento.$

Indicador	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Inseguridad sobre las condiciones de	Estoy preocupado (a),al saber si me despiden o no me renuevan el contrato	4	4	4	4	4	
trabajo	Estoy preocupado (a) si me cambian las tareas contra mi voluntad	4	4	4	4	4	
Reconocimiento	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4	4	

Dimensión 5: Doble Presencia

Objetivo de la dimensión: Medir la preocupación por tareas familiares y carga familiar.

Indicador	Ítem	Clarida		Coherencia		Relevancia	Observación
		d	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			
			DIMENSIÓN		1 EL HEM		
Preocupación por tareas familiares	Si estoy ausente de casa un día, las tareas familiares que realizaría se quedan sin hacer.	4	4	4	4	4	
Carga familiar	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias familiares	4	4	4	4	4	

C.I.: 125814399

ENFERMERA FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Mercedes Katty Junco Alvarado				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
	Licenciada en Enfermería por la Universidad de				
	Babahoyo.				
	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud por la				
	Universidad Técnica de Babahoyo				
Área de Formación	Diploma Superior en Gestión de Desarrollo de los				
académica:	Servicios de Salud por la Universidad Técnica de				
	Babahoyo				
Áreas de experiencia	Líder en Toco quirúrgico, Docente en Universidad				
profesional:	Técnica de Babahoyo.				
Institución donde	Hospital Sagrado Corazón de Jesús-Quevedo				
labora:					
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				
Experiencia en Investiga	ación:				

Asesora de Internos de Enfermería.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba: Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) Autor: Siegrist (2003) Procedencia: **Estados Unidos** Adaptación en español Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003). Administración: Individual o colectiva. Tiempo de aplicación: Entre 15 a 20 minutos aproximadamente. Ámbito de aplicación: Personal sanitario. Significación: Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición
	(dimensiones)	
Cuestionario	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.
sobre el Estrés Laboral (DER)	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), elaborado por Siegrist, Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño (2003). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada

uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida d		Coherencia		Relevancia	Observación
		u	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	4	4	4	4	4	
Horas extras	4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	4	4	4	4	4	
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	4	4	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Clarida d		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	4	4	
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	4	4	4	4	
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	4	4	
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.	4	4	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	4	4	4	4	
Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	4	4	

Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	4	4	4	4	4	
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	

Lcda. Katty Junco A. C.I.: 1288614399 ENFERMERA

Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.	4	4	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.	4	4	4	4	4	
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo	4	4	4	4	4	
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	4	4	

Lcda. Katty Junco A. C.I.: 1263614399 ENFERMERA

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Factores Psicosociales "Cuestionario ISTAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	NANCY DEL CARMEN LOPEZ GARCÍA					
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()					
	Doctor ()					
	Licencia en Enfermería, Universidad Técnica de					
	Babahoyo.					
	Diploma Superior de Cuarto Nivel en Desarrollo					
	Local y Salud, Universidad Técnica particular de					
Área de Formación	Loja.					
académica:	Magister en Salud Pública, Universidad de					
	Guayaquil.					
	Tiempo parcial de docente en la Universidad Técnica					
	de Babahoyo, Universidad Técnica de Milagro,					
	Docente de curso para Auxiliar de Enfermería en					
Áreas de experiencia	SECAP(Servicio Ecuatoriano de Capacitación					
profesional:	Profesional)-Pueblo Viejo.					
	Ministerio de Salud Pública- Hospital Sagrado					
Institución donde	Corazón de Jesús.					
labora:	Docente en la Universidad Técnica de Quevedo.					
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()					
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)					

Experiencia en Investigación:

- Artículo Científico titulado Control del Dolor Postquirúrgico publicado en la revista RECIAMUC.
- Evaluación cualitativa del Programa de Mejoramiento Continuo de Calidad en Ginecología del Hospital de Quevedo 2012.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la			
	evaluación y prevención de los factores psicosociales.			
Autor:	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega			
Procedencia:	Estados Unidos			
Adaptación en español	Abanto (2018), según el modelo de Moncada, Llorens,			
	Kristensen, Vega			
Administración:	Individual o colectiva.			
Tiempo de aplicación:	Entre 15 minutos a 20 minutos.			
Ámbito de aplicación:	Personal del área de Gineco-Obstetricia.			
Significación:	Consta de 20 ítems, a manera de preguntas Likert de			
	1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados			
	para obtener una única puntuación global, a fin de			
	evaluar los factores psicosociales en medios			
	hospitalarios.			

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición					
	(dimensiones)						
Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ)	Exigencias psicológicas	La exigencia psicológica posee un doble aspecto, el cuantitativo y el tipo de tarea. Desde lo cuantitativo, alude al volumen de carga laboral en relación al tiempo disponible realizarlo. En cuanto al tipo de tarea, la exigencia psicológica tiende a ser diversa según como se trabaja con y para qué tipo de personas o no, y definen requisitos psicológicos de carácter emocional.					
	Control sobre el trabajo	El concepto de control sobre el trabajo es fundamental en asociación con la salud y consta de dos componentes: influencia (o autonomía) y desarrollo de competencias. Un nivel alto de control laboral conforma un sostén objetivo para					

	el trabajo activo y los aprendizajes, por ello es relevante posee el sentido del trabajo.
Apoyo social	Las labores cotidianas ofrecen diferentes oportunidades de interacción entre los colaboradores, y las mismas se asociación a la salud de diferentes maneras. El apoyo social alude al aspecto funcional de estas relaciones, en tanto que el sentimiento colectivo implica el componente afectivo. En tanto que, la presencia de niveles jerárquicos, entre empleados y jefes agrega mayor complejidad a las interacciones laborales.
Compensaciones del trabajo	El equilibrio entre la retribución recibida a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje principal del "modelo esfuerzo – recompensa". Y es que la interacción entre un gran esfuerzo y un bajo nivel de compensación a largo plazo implica riesgos en la salud. Sumado a ello, los salarios, los reconocimientos y la estabilidad en el trabajo suponen 2 de los beneficios más relevantes. Además de la estabilidad laboral, las investigaciones han verificado que la incertidumbre sobre las condiciones laborales críticas también es de gran relevancia para la salud.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ), elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	5. No cumple con el	El ítem no es claro.
El ítem se	criterio	
comprende	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o
fácilmente, es		una modificación muy grande en el uso de las
decir, su		palabras de acuerdo con su significado o por
sintáctica y		la ordenación de las mismas.
semántica son	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica
adecuadas.		de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
		adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en	El ítem no tiene relación lógica con la
El ítem tiene	desacuerdo (no	dimensión.
relación lógica	cumple con el criterio)	
con la dimensión	2. Desacuerdo (bajo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana
o indicador que	nivel de acuerdo)	con la dimensión.
está midiendo.	3. Acuerdo (moderado	El ítem tiene una relación moderada con la
	nivel)	dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de	El ítem se encuentra está relacionado con la
	Acuerdo (alto nivel)	dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 no cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea
El ítem es	criterio	afectada la medición de la dimensión.
esencial o	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro
importante, es		ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
decir debe ser	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
incluido.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo.

Indicador	Ítem	Clarida	Coherencia		Relevancia	Observació	
		d					n
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Exigencias	Mi trabajo requiere atención constante	4	4	4	4	4	
cuantitativas	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles	4	4	4	4	4	
Exigencias	En general, considero que mi trabajo me genera desgaste emocional	4	4	4	4	4	
emocionales	En mi trabajo, tengo que guardar mis emociones y no expresarlas	4	4	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Control Sobre El Trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos y sentido del trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Influencia en el trabajo	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que me asignen	4	4	4	4	4	
Posibilidades de	Las tareas que hago, me parecen importantes	4	4	4	4	4	
desarrollo	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	4	4	4	4	
Control sobre los tiempos	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4	4	
Sentido del trabajo	Siento que mi institución tiene gran importancia para mi	4	4	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo Social

Objetivo de la dimensión: Medir la claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y calidad de liderazgo

Indicador	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Claridad de rol	Conozco con exactitud las tareas que son de mi responsabilidad	4	4	4	4	4	
Conflicto de rol	Tengo que hacer tareas que considero que debería de hacerse de otra manera	4	4	4	4	4	
Calidad de	Recibo apoyo y ayuda de mi jefe o superior inmediato	4	4	4	4	4	
relaciones	Entre compañeros y compañeras Nos ayudamos en el trabajo	4	4	4	4	4	
Calidad de liderazgo	Mis jefes inmediatos resuelven en forma eficaz los conflictos	4	4	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones del Trabajo

 $\textbf{Objetivo de la dimensi\'on}: Medir \ la \ Inseguridad \ sobre \ las \ condiciones \ de \ trabajo \ y \ Reconocimiento.$

Indicador	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Inseguridad sobre las condiciones de	Estoy preocupado (a),al saber si me despiden o no me renuevan el contrato	4	4	4	4	4	
trabajo	Estoy preocupado (a) si me cambian las tareas contra mi voluntad	4	4	4	4	4	
Reconocimiento	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4	4	

Dimensión 5: Doble Presencia

Objetivo de la dimensión: Medir la preocupación por tareas familiares y carga familiar.

Indicador	Ítem	Clarida		Coherencia		Relevancia	Observación
		d					
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			
	Si estoy ausente de casa un día, las tareas familiares que realizaría se quedan sin hacer.	4	4	4	4	4	
Carga familiar	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias familiares	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud,** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	NANCY DEL CARMEN LOPEZ GARCÍA				
Grado profesional:	Maestría (X) Segunda Especialidad ()				
	Doctor ()				
	Licencia en Enfermería, Universidad Técnica de				
	Babahoyo.				
	Diploma Superior de Cuarto Nivel en Desarrollo				
	Local y Salud, Universidad Técnica particular de				
Área de Formación	Loja.				
académica:	Magister en Salud Pública, Universidad de				
	Guayaquil.				
	Tiempo parcial de docencia en la Universidad				
	Técnica de Babahoyo, Universidad Técnica de				
	Milagro, Docente de curso para Auxiliar de				
Áreas de experiencia	Enfermería en SECAP(Servicio Ecuatoriano de				
profesional:	Capacitación Profesional)-Pueblo Viejo.				
	Ministerio de Salud Pública- Hospital Sagrado				
Institución donde	Corazón de Jesús, Universidad Técnica de				
labora:	Quevedo.				
Tiempo de experiencia	2 a 4 años () 6 a 10 años ()				
profesional en el área :	Más de 5 años () Más de años (X)				

Experiencia en Investigación:

- Artículo Científico titulado Control del Dolor Postquirúrgico publicado en la revista RECIAMUC.
- Evaluación cualitativa del Programa de Mejoramiento Continuo de Calidad en Ginecología del Hospital de Quevedo 2012.

•

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)			
Autor:	Siegrist (2003)			
Procedencia: Adaptación en español	Estados Unidos Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003).			
Administración:	Individual o colectiva.			
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.			
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.			
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de			
	1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados			
	para obtener una única puntuación global, a fin de			
	medir el grado de estrés que perciben respecto al			
	puesto actual que se ocupa en los centros			
	hospitalarios.			

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala	Definición					
	(dimensiones)						
Cuestionario	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.					
sobre el Estrés Laboral (DER)	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.					
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.					

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), Elaborado por Siegrist, Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño (2003). De acuerdo con los

siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Co	oherenci	a	Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL	Y EL ITEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	4	4	4	4	4	
Horas extras	4 .A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	4	4	4	4	4	
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	4	4	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.	4	4	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Claridad	Co	oherenci	a	Relevancia	Observación
			LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	4	4	
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	4	4	4	4	
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	4	4	
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.	4	4	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	4	4	4	4	

Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	4	4	4	4	4	
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	4	4	



Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	C	oherencia	1	Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.	4	4	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.	4	4	4	4	4	
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo	4	4	4	4	4	
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.	4	4	4	4	4	
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ

Evidencia de validez por juicio de expertos del cuestionario de ISTAS (Modelo CoPsoQ 21)

DIMENCIONES	ITEMO	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
DIMENSIONES	ITEMS UV AIKEN		UV AIKEN	UV AIKEN
	5	1	1	1.00
Evigonoias	3	1	1	1.00
Exigencias Psicológicas	1	1	1	1.00
1 Sicologicas	4	0.95	0.95	0.95
	2	1	1	1.00
	9	1	1	1.00
Control cobro al	7	1	1	1.00
Control sobre el trabajo	5	1	1	1.00
	10	1	1	1.00
	6	1	1	1.00
	15	1	1	1.00
	13	1	1	1.00
Apoyo Social	11	1	1	1.00
	14	1	1	1.00
	12	1	1	1.00
Componentianos	18	1	1	1.00
Compensaciones	16	1	1	1.00
del trabajo	17	1	1	1.00
Doblo procencie	20	1	1	1.00
Doble presencia	19	0.95	0.95	0.95

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se presenta los resultados de la evidencia de validez de contenido del cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la evaluación y prevención de los factores psicosociales por juicio de expertos conformado por 5 jueces, y observa que los ítems presentan un índice de acuerdo de Aiken desde .95 a 1 en claridad y relevancia y coherencia, valores que reflejan que el instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido para ser administrado en la población de estudio.

Evidencia de validez por juicio de expertos del cuestionario de estrés laboral

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
	6	1	1	1.00
	4	1	1	1.00
Esfuerzo	2	1	1	1.00
Extrínseco	3	1	1	1.00
	1	1	1	1.00
	5	0.95	0.95	0.95
	8	1	1	1.00
	10	1	1	1.00
Dagampanga	13	1	1	1.00
Recompensa Profesional	12	1	1	1.00
Fiolesional	9	1	1	1.00
	7	0.95	0.95	0.95
	11	0.95	0.95	0.95
	14	1	1	1.00
	16	1	1	1.00
Esfuerzo	17	1	1	1.00
Intrínseco	15	1	1	1.00
	19	1	1	1.00
	18	1	1	1.00

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se presenta los resultados de la evidencia de validez de contenido del Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) por juicio de expertos conformado por 5 jueces, y observa que los ítems presentan un índice de acuerdo de Aiken desde .95 a 1 en claridad, relevancia y coherencia, valores que reflejan que el instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido para ser administrado en la población de estudio.

Validez de criterio - Pearson (Ítem – test)

Correlación ítem test del Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) en el personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ítems	rit	р
1	,941	0.00**
2	,762	0.00**
3	,862	0.00**
4	,870	0.00**
5	,870	0.00**
6	,805	0.00**
7	,870	0.00**
8	,942	0.00**
9	,729	0.00**
10	,915	0.00**
11	,738	0.00**
12	,860	0.00**
13	,939	0.00**
14	,965	0.00**
15	,919	0.00**
16	,928	0.00**
17	,919	0.00**
18	,909	0.00**
19	,870	0.00**
20	,930	0.00**

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems del Cuestionario ISTAS en el personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; presentan coeficiente de correlación desde .729 a .965, lo cual revela que presentan valores aceptables.

Correlación ítem test del Cuestionario de Estrés Laboral (DER) en el personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020.

Ítems	rit	p
1	,963**	0.00**
2	,928**	0.00**
3	,954**	0.00**
4	,934**	0.00**
5	,834**	0.00**
6	,980**	0.00**
7	,835**	0.00**
8	,776**	0.00**
9	,934**	0.00**
10	,776**	0.00**
11	,928**	0.00**
12	,934**	0.00**
13	,924**	0.00**
14	,934**	0.00**
15	,954**	0.00**
16	,868**	0.00**
17	,928**	0.00**
18	,924**	0.00**
19	,954**	0.00**
20	,885**	0.00**
21	,822**	0.00**
22	,916**	0.00**

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems del Cuestionario de Estrés Laboral (DER) en el personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020; presentan coeficiente de correlación desde .776 a .980, lo cual revela que presentan valores aceptables.

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas 21) para la evaluación y prevención de los factores psicosociales encubierta ejercida en personal de salud del servicio de Ginecología del Hospital de Quevedo.

Factores	Ítems	Alfa de Cronbach
Escala general	20	.979
Exigencias psicológicas	5	.912
Control sobre el trabajo	5	.911
Apoyo social	5	.948
Compensaciones del trabajo	3	.923
Doble presencia	2	.725

En la Tabla, se muestran los índices de confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para la escala general = .979; así mismo en la dimensión Exigencias psicológicas = .912; dimensión Control sobre el trabajo = .911; dimensión apoyo social = .948; dimensión Compensaciones del trabajo = .923; y dimensión Doble presencia = .725, los cuales reflejan que el instrumento cuenta con aceptables coeficientes de fiabilidad.

Confiabilidad de instrumento 2 - prueba piloto

Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de Estrés Laboral (DER) encubierta ejercida en personal de salud del servicio de Ginecología del Hospital de Quevedo.

Factores	Ítems	Alfa de Cronbach
Escala general	22	.987
Esfuerzo intrínseco	6	.963
Recompensa profesional	10	.967
Esfuerzo extrínseco	6	.959

En la Tabla, se muestran los índices de confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para la escala general = .987; en la dimensión Esfuerzo intrínseco = .963; dimensión Recompensa profesional =.967; y dimensión Esfuerzo extrínseco = .959, los cuales reflejan que el instrumento cuenta con aceptables coeficientes de fiabilidad.

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos

MINISTERIO DE SALUD PUBLICA
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
ZONA-5
RECIBIDO

04-11-2020

SOLICITA: FACILIDADES PARA APLICAR INSTRUMENTOS CON FINES DE INVESTIGACIÓN

Dr. Walter Boris Daza García Director de Hospital Sagrado Corazón de Jesús-Quevedo

Yo, Gabriela Gricel Triana Santana, identificado con número de cedula 0920825577, estudiante de Posgrado en la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- Filial Piura, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que el suscrito, maestrante en Gestión de los Servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo- Piura, y dado que me encuentro desarrollando la investigación: Factores Psicosociales en el trabajo y Estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19 para optar el grado de Magister en Gestión de los servicios de salud en dicha casa superior de estudios. Por tal motivo pido a usted su valioso apoyo consistente en brindar autorización al suscrito (a) para realizar la aplicación de los Instrumentos de recolección de datos mediante encuestas online para fines de validación y desarrollo de la investigación, las mismas que son guardando los principios éticos de la investigación. De antemano agradezco su valiosa contribución.

Por lo expuesto:

Pido acceder a mi petición.

Quevedo, 02 de Noviembre del 2020.

Gabriela Gricel Triana Santana C.I.#0920825577

Quevedo 04 de Noviembre del 2020

Señor Doctor Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Tutora

Presente

Asunto: Carta de interés institucional con protocolo de investigación:

De mi consideración:

Yo Walter Boris Daza García con CI 1204505711, en calidad de Director del Hospital Sagrado Corazon de Jesús de la cuidad de Quevedo manifiesto que conozco y estoy de acuerdo con la propuesta del protocolo de investigación titulado: Factores Psicosociales en el trabajo y Estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19 cuyo estudiante es Gabriela Gricel Triana Santana.

Certifico también que se han establecido acuerdos con el investigador para garantizar la confidencialidad de los datos de los individuos, en relación con los registros médicos o fuentes de información de donde el estudiante realiza el trabajo de investigación.

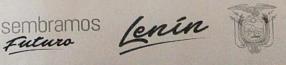
ATENTAMENTE

Walter Boris Daza Gracia

Director Técnico del Hospital Sagrado Corazon de Jesús

Dirección: Av. Walter Andrade y Av. Guayacanes – Parroquia. 7 de octubre Código Postal: 120301 / Quevedo Ecuador Teléfono: 593-05-2750737 -





Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL



Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Investigadora: Gabriela Gricel Triana Santana.

Título: «Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de

gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de covid-19».

Estimado Sr.(a): A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de covid-19».

Fines del Estudio: Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de determinación la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo.

Procedimientos: Si usted acepta participar del estudio, la investigadora podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos personales, así como de las respectivas variables de estudio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Gabriela Gricel Triana Santana.

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin prejuicio alguno.

Participante de estudio Investigadora:
Nombre: Gabriela Gricel Triana
Santana

Base de Factores Psicosociales

ID	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	5	5	5	5	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	2	5	5	2	3	5
2	5	3	3	3	2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3
3	5	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	4	2	4	1	1
4	5	5	3	3	1	4	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3
5	5	4	4	4	2	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	4	3	4	3	5
6	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	1	4	2	1	1	5	5	2	4	3
7	5	5	3	3	1	5	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3
8	5	3	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1
9	5	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
10	5	4	4	3	3	4	1	1	3	3	1	4	2	1	2	3	3	4	3	3
11	5	4	3	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3
12	4	4	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3
13	5	5	3	3	1	4	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3
14	5	3	3	2	2	4	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2
15	5	4	4	5	2	5	1	1	1	1	1	3	1	2	1	5	1	1	1	1
16	5	5	3	4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1	3	3	2	2
17	5	5	5	4	4	4	1	1	2	1	1	3	1	1	2	4	3	3	3	4
18	5	3	3	5	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	5	3	4	3	3
19	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	4	3	1	2	4	4	3	3	3
20	5	4	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	5	1	3	3	3
21	5	5	3	3	1	5	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	5
22	5	4	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3
23	5	5	4	5	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3
24	5	5	4	5	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3
25	5	4	4	3	3	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
26	5	3	3	4	3	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2	2
27	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
28	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	3	4	1
29	5	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	3	1	1	3
30	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	2
31	5	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	2	1	1	1
32	5	4	3	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	2	3
33	5	4	3	3	4	3	1	1	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3
34	5	4	4	4	2	4	2	2	3	1	1	4	3	2	3	2	2	5	5	3
35	5	3	5	5	4	5	1	1	3	1	1	5	4	3	4	3	5	5	5	5
36	5	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	3	1	1	3
37	5	4	3	3	4	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	3	4	5	3
38	5	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	3	1
39	5	4	3	4	3	3	2	1	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4

40	5	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1
41	2	3	4	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	5	3	5	2	4
42	5	4	3	2	1	4	1	2	3	1	1	3	4	3	4	3	3	3	1	1
43	5	5	3	3	2	2	1	1	3	1	1	4	2	3	3	5	3	4	4	3
44	5	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2
45	5	3	4	5	1	2	1	1	3	1	1	5	3	3	3	3	3	4	4	3
46	5	4	3	2	1	4	1	2	3	1	1	3	4	3	4	3	3	3	1	1
47	5	4	5	4	2	3	1	2	2	1	1	3	4	3	4	5	3	4	5	5
48	5	4	1	1	1	5	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	1	3	2
49	5	5	4	5	2	4	1	1	2	2	1	3	4	1	4	4	5	5	2	4
50	5	5	4	4	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	4
51	5	5	4	3	3	5	2	1	3	3	2	4	3	2	3	5	5	4	3	5

Base de estrés laboral

ID	it 1	it 2	it 3	it 4	it 5	it 6	it 7	it 8	it 9	it1 0	it1 1	it1 2	it1	it1 4	it1 5	it1	it1 7	it1 8	it1 9	it2 0	it2 1	it2 2
1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4	1	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
4	3	1	3	4	2	4	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1
5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3
6	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4
7	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4
8	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3
9	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	2	3
1	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
1 1	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3
1 2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
1			3	3	5	3			۷										7	3		
3	3	1	3	4	2	4	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1
1 4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
1 5	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3
1													_				3					
1	4	3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	4
7	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
1 9	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3
2	4	2	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	2	3	4
2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	1	2	2	3	2	3	4	3	2	3
2																						
2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	2	4	3	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	4	3	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
2 5	3	3	4	4	3	4	2	2	1	4	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1
2																						
6 2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	2	4	2	1	2	3	2	2
7	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
2 8	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	3	4

2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2
3 0	1	1	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	4	2	2	1	2	3	4	3	3	2
3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	4
3 2	3	1	4	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3
3	2	2	4	4	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	2	4	1	2	3	3	3	3
3 4	3	3	4	1	2	2	4	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2
3 5	3	1	3	1	1	2	4	4	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	4	4
3 6 3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2
7	4	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3
8	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
0	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	2	2
4	3	2	4	1	1	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	1	4
2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1
4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
<u>5</u>	2	3	4	4	4	4	1	1	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3
6 4	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2
7	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3
8	2	2	4	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3
9 5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
5	2	2	4	4	4	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3

