



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

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

**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en  
profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos  
COVID-19, 2021**

**AUTOR:**

Peña García, Javier Aram (ORCID: 0000-0001-8629-2187)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi madre como tributo a todo el amor brindado, a mis hermanos por ser ese aliento constante de unidad y confianza, a mis sobrinos por llenar de alegría mis días y a Jemali por su amistad incomparable.

## **Agradecimiento**

A Nuestro Padre Celestial, por sus innumerables bendiciones y a mi asesor de tesis por su paciencia y por el conocimiento compartido.

## Índice de Contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño	15
3.2.Variables y operacionalización:	16
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procedimientos	17
3.6.Métodos de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos	19
	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral.....	21
Tabla 2. Correlación entre la dimensión Exigencias psicológicas de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.....	22
Tabla 3. Correlación entre la dimensión Control sobre el trabajo de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.....	23
Tabla 4. Correlación entre la dimensión Apoyo social de los Factores Psicosociales en el Trabajo y las dimensiones del estrés laboral.....	24
Tabla 5. Correlación entre la dimensión Compensaciones del trabajo de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.....	25
Tabla 6. Correlación entre la dimensión Doble presencia de los Factores Psicosociales en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral.....	26

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura. 1 Análisis descriptivo de los niveles de los Factores psicosociales .....	27
Figura. 2 Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales.....	28
Figura 3. Análisis descriptivo de los niveles del Estrés Laboral.....	29
Figura 4. Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del Estrés Laboral.....	30

## Resumen

El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación que existe entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se aplicó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población muestral estuvo conformada por 45 trabajadores de salud del área de atención para pacientes con COVID19. Para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta, la 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 profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021 ( $r=,643$ ;  $p<.000$ ). Además. se halló un predominio de los Factores Psicosociales en el 88,0% en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en un nivel alto, seguido de un 12,0% en un nivel medio; mientras que según el estrés laboral el 72,0% del personal de salud percibe un nivel alto, seguido de un 28,0% en un nivel medio de estrés laboral.

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

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between the psychosocial factors associated with work stress in health professionals in a Hospital in Piura in times of COVID-19, 2021. It was developed under a quantitative approach and a non-experimental design was applied, correlational and transversal. The sample population consisted of 45 health workers from the COVID19 patient care area. 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 statistically significant correlation between psychosocial factors at work and work stress in health professionals at a Hospital in Piura in times of COVID-19, 2021 ( $r = .643$ ;  $p < .000$ ). What's more. A predominance of Psychosocial Factors was found in 88.0% in health professionals in a Hospital of Piura at a high level, followed by 12.0% at a medium level; while according to work stress, 72.0% of health personnel perceive a high level, followed by 28.0% in a medium level of work stress.

**Keywords:** Psychosocial factors at work, Work stress, relationship, healthcare personnel.



## I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 ha afectado el bienestar de los que laboran en el área de la salud de todo el mundo, entre ellos los técnicos de enfermería, Ceramistas, Lic. enfermeros, Doctores, etc.), quienes estuvieron en primera línea luchando contra el brote, en una situación sin precedentes, lo que los obliga a tomar decisiones casi imposibles y trabajar bajo presiones extremas aumentando el riesgo de padecer lesiones mortales y problemas de salud mental a medida que luchan con los diversos desafíos del COVID-19 (Suzan & Cigdem, 2021).

Actualmente en Perú se enfrenta una de las mayores crisis sanitarias en su historia por su Actual incidencia de contagio del COVID-19 como consecuencia de la precariedad de su sistema sanitario, la falta de recursos humanos, el inadecuado comportamiento y toma de decisiones de las personas y las autoridades nacionales y locales en relación a su salud dando como resultado el aumento imparable de contagios y por ende la elevada mortalidad, según el Colegio Médico del Perú (CMP) informó que el Perú se posicionó en el tercer puesto de lista de médicos fallecidos en América Latina como consecuencia del Coronavirus (Colegio Médico del Perú, 2020), todo ello ha obligado a los profesionales de salud a largas horas de trabajo intenso que les ha ocasionado sentimientos de angustia, temor y miedo de infectarse o infectar a su familia al llegar a casa, afectando su salud mental y su desenvolvimiento laboral. Frente a esta realidad, El Ministerio de Salud Peruano (MINSA, 2020) analizando esta realidad implementó una guía técnica del abordaje de la salud mental en el ámbito de la emergencia sanitaria por COVID-19, donde plantea lineamientos generales no existe evidencia de su implementación.

Según los indicadores, el COVID-19 en el Ministerio de la Salud del Perú (MINSA) en la semana epidemiológica 16, Piura se posiciona en la cuarta región más afectada por la pandemia con 66.991 infectados, 2839 defunciones y una tasa de letalidad del 4.24%, siendo Piura la segunda ciudad más poblada del país, Piura no cuenta con un hospital de alta complejidad y según el informe anual de la DP del Perú 2019, esta institución reveló que la infraestructura de los hospitales Cayetano Heredia y Santa Rosa de Piura tenían altas deficiencias, falta de equipos médicos y recursos humanos lo que los limita en su capacidad de atención para la población

situación que se agravó con la pandemia de la COVID-19 (Defensoría del Pueblo del Perú, 2018).

En la actualidad se identifica al estrés laboral como un fenómeno de gran importancia en las instituciones laborales porque afecta el bienestar biopsicosocial de los trabajadores y el buen funcionamiento de la organización. La OMS nos explica que los resultados de las psicofisiológicas es el estrés y lo experimenta el profesional de salud ante la demasiada presión laboral que tienen en el trabajo ante una enfermedad nueva y muy peligrosa que está afectando no solo la salud de los pacientes sino también la de ellos, teniendo en cuenta que deben ser conscientes de cuidar la vitalidad de los enfermos en cada hospital en el Perú y el mundo, esto conlleva a movilizar los recursos personales, y contextuales para su afrontamiento (Leka et al., 2019)

Antes de la pandemia por COVID 19 declarada en marzo del 2020 por la OMS existen diferentes factores psicosociales como consecuencia de la globalización, el mundo enfrentaba transformaciones, el sedentarismo, ritmos de trabajo apresurados, exigencias en formación académica y los cambios continuos en la planificación estratégica entre otros aspectos en las organizaciones. A este entorno se sumó las reformas en la dinámica laboral para evitar la propagación de la COVID19, exigiendo a los trabajadores mayor autonomía, responsabilidad en su autocuidado y capacidad de adaptación a cambios. Los desafíos y retos que a diario enfrentan los trabajadores generan el incremento de los niveles de estrés y por ende a sus posibles consecuencias negativas. (Kogevinas & Straif, 2020).

Considerando que la evidencia científica referente a las variables de estudio en relación al contexto de la COVID-19 sigue siendo escasas y por todo lo anteriormente mencionado es de importancia continuar investigando todo sobre estas variables, ya que la carencia de conocimiento no nos admite una sostener un buen juicio o realizar la implementación de estrategias que brindarán la solución dentro de las Instituciones de salud, más aún cuando se ha evidenciado que el estrés es un problema de impacto en el bienestar de las personas, razón por el cual se dispone como propuesta la siguiente pregunta de investigación que viene a ser: ¿Cuál es la relación de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?.

La actual investigación presenta el argumento de gran envergadura hipotética que tiene como propósito guiar a la propuesta el cuál va producir nuevos conocimientos y posibilidades de análisis para futuros investigaciones, como entendemos actualmente no existe información parecida al tema en mención, y gracias a la aportación de esta nueva investigación, se producirá antecedentes y conocimientos modernos para futuras coyunturas semejantes que se puedan manifestar, asimismo tiene una gran trascendencia práctica ya que fundamenta la investigación del diagnóstico que caracteriza la problemática psicosocial del personal asistencial y de acuerdo a los resultados de la investigación se debe crear estrategias que mejoren toda la gestión de la salud ocupacional en beneficio del personal de primera línea. Finalmente, el estudio tiene justificación metodológica que va a permitir adaptar los instrumentos de recopilación de información en posteriores estudios y utilización práctica de la medición de las variables de investigación.

Por lo expuesto anteriormente, el fin de la presente investigación es determinar la relación que existe entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021., en el planteamiento de los objetivos específicos de la investigación se han sostenidos las dimensiones de la variable factores psicosociales correlacionado con las dimensiones del estrés laboral en la población en mención:

Determinar en qué medida las exigencias psicológicas se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID19, 2021.

Determinar en qué medida el control sobre el trabajo se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Determinar en qué medida el apoyo social se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Determinar en qué medida las compensaciones del trabajo se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Determinar en qué medida la Doble presencia se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Para tener la potestad de argumentar al problema expuesto se ha presentado la sucesiva hipótesis general que indica:

HA: Existe relación entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud en los Hospitales de Piura en tiempos COVID-19, 2021

Ho: No Existe relación entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021

En lo concerniente a las hipótesis específicas, se formulan las siguientes:

Hi<sub>1</sub>: Existe relación entre Demandas del trabajo y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Ho<sub>1</sub>: No existe relación entre Demandas del trabajo y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Hi<sub>2</sub>: Existe relación entre control y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Ho<sub>2</sub>: No existe relación entre control y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Hi<sub>3</sub>: Existe relación entre liderazgo y las dimensiones de estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Ho<sub>3</sub>: No existe relación entre liderazgo y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Hi<sub>4</sub>: Existe relación entre recompensa y las dimensiones de estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

Ho<sub>4</sub>: No existe relación entre recompensa y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Triana (2021) Quevedo, Ecuador, en su estudio que analiza el parentesco entre Factores Psicosociales en lo laboral y estrés del trabajo en los empleados de salud del área de obstetricia del Hospital de Quevedo en la época de COVID-19, 2020, estudio descriptiva-correlacional, la información se utilizó en la encuesta y las escala de "ISTAS" con los 51 colaboradores de la institución que permitió determinar Factores Psicosociales y el Cuestionario DER el cuál determinará el estrés laboral, instrumentos validados por los discernimiento de expertos y se decidió la evidencia de confiabilidad . Se consiguió como resultado la correlación entre ambas variables ( $r=,646$ ;  $p< .01$ ), también se llegó a descubrir una dominación en Factores Psicosociales el 60,8% de los trabajadores del área obstetricia de rango intermedio y el 82.4 del personal presentó nivel de estrés medio, se determinó que existe conexión importante y precisa entre variables.

Selda y Dondu (2021) en Turquía, El objetivo de estudiar las relaciones entre la resiliencia psicológica, el agotamiento, el estrés y los factores sociodemográficos relacionados con la depresión, en el contexto de la COVID-19. Tuvo una población de 377 del profesionales del personal de la salud que se empleó el cuestionario de los factores concerniente con la resistencia psicológica para estimar los factores de riesgos psicosociales, encontrando los resultados de las correlaciones positivas, moderadas y significativas entre variables ( $r=0.59$ ,  $p<0.001$ ), esta relaciones significativas entre las depresiones y los factores psicosociales: agotamiento ( $r=-0,10$ ,  $p<0,05$ ), realización personal ( $r=-0,10$ ,  $p<0,05$ ), despersonalización ( $r=0,20$ ,  $p<0,001$ ), agotamiento personal ( $r=0.49$ ,  $p<0,001$ ). Concluyeron que los profesionales de salud presentan alto riesgo de factores psicosociales.

Morawa et al. (2021) en Alemania, cuyo objetivo fue evaluar la angustia mental autoinformada, las cargas psicosociales, las condiciones de trabajo y los posibles riesgos y protección para la depresión y la ansiedad; estudio transversal y utilizaron como instrumentos: Cuestionario de salud del paciente-2, PHQ-2 (evaluación de síntomas depresivos), Trastorno de ansiedad generalizada-2, GAD-2 (evaluación de síntomas de ansiedad), condiciones de trabajo y carga psicosocial. Se tiene como resultado que la depresión y la ansiedad. Concluyeron que los riesgos

psicosociales son un factor directo de depresión y ansiedad. Así, para evitar problemas de salud mental se deben trabajar los riesgos psicosociales.

Zandifar et al. (2020) en Irán, La finalidad de evaluar el predominio y los factores participativos de la sintomatología del estrés postraumático y el estigma entre los profesionales de la salud que contribuyeron en los tratamientos de los pacientes con COVID-19. La investigación, la metodología aplicada fue un estudio correlacional de tipo transversal, 894 trabajadores del sector salud fueron la población de esta investigación. Se utilizó Cuestionario de trastorno de estrés post traumático y el cuestionario de percepción de estigma adoptado de la escala de estigma del VIH. Se encontró la correlación significativa, determinada y positiva en las variables (coeficiente 0.83). La prevalencia de los factores psicosociales asociados al estrés postraumático es alta entre los profesionales de la salud en el tiempo de la emergencia del COVID-19 y está asociada con algunas características demográficas de los trabajadores de la salud.

Asante (2019) en China cuya finalidad condujo a resolver los factores de riesgos psicosociales, el estrés, el burnout y brindarle las condiciones necesarias que contribuyen al bienestar del personal de la salud. Se realizó una investigación analítica en 873 empleados de la salud de 108 instituciones de la salud primaria se usó los instrumentos de los cuestionarios del bienestar de la vida de la "Organización Mundial de la Salud" y un cuestionario Psicosocial de Copenhague". Como resultado se encontró que un 74,6% presentó altos niveles de estrés ( $p < 0,001$ ). Según la investigación los Factores Psicosociales identificados son: no se sentían cómodos, tampoco podían expresar sus sentimientos y no tenían la libertad laboral. Determinaron que el entorno de los profesionales de la salud es demandante y tenso el cuál conlleva al resultado de tener una mala calidad de vida.

Orozco et al. (2019) cuyo análisis evalúa factores de riesgos psicosociales, como exigencia cuantitativa en ritmo de trabajo, la doble presencia, así como la demanda emocional. Se usó el instrumento de la reglamentación mexicana 035 para examinar los factores de riesgo psicosocial también el cuestionario de Liderazgo (MQL), los cuestionarios del estrés de la OIT, obteniendo en consecuencia que ambas variables tienen relación. Se concluye que los profesionales de enfermería

son vulnerables en gran medida a padecer de altos niveles de estrés al riesgo de factores psicosociales afectando su salud mental, física y su desempeño laboral.

El entorno nacional, Yapias (2021) en Tarma, el propósito de determinar las relaciones entre ambas variables es descriptiva-correlacional, en la población con 30 empleados del área de laboratorio clínico de la misma institución. Para la recopilación de datos se aplicó los cuestionarios sobre los factores de riesgo psicosociales así como la performance laboral de los instrumentos de legitimación de juicio por personas expertas y se precisó las evidencia de confiabilidad y obteniendo el resultado de la correlación de ambas variables con una significación de 0.001 ( $p < 0.05$ ), también se halló una correlación negativa moderada de (Rho Spearman es -0.585) significando que se aumenta el nivel de factor psicosocial disminuye el nivel del esfuerzo laboral. Determinaron que es una relación muy significativa con las variables.

Vargas (2021) Lima, el objetivo es conocer la relación entre ansiedad y estrés. Investigación de tipo correlacional y transversal, con una población conformada por 92 profesionales, Se usó los cuestionarios de Spielberger (1989) y Gold estándar de Cabanach. (2009). Los resultados demostraron la vinculación del estrés con el agotamiento de lo emocional ( $R.S < 0.000$ ), de la desrealización de los trabajadores ( $R.S. = 0,362$ ), y con la ejecución personal ( $R. S.pearman = 0,234$ ). Se finiquitó una valiosa vinculación en ambas variables de estudio en el contexto COVID-19.

Además, Malo (2021), en Viru, el propósito principal es precisar la correlación del estrés laboral y el afrontamiento; este estudio de método correlacional, transversal, de tipo cuantitativo trabajó con una población de 185 trabajadores de salud; obteniendo como resultado obteniendo un elevado nivel de estrés laboral con un resultado de 46%, en cuanto a sus dimensiones; el desgaste emocional tiene un nivel medio de 68%, en la despersonalización tiene un nivel alto con un 43%, y en la realización personal un nivel alto de 46%, y la correlación o asociación de Rho de Spearman de 0.925 siendo positiva muy alta, entre ambas variables. Concluyendo así que si existe relación entre ambas variables en los trabajadores asistenciales en el contexto COVID19.

Chávez (2020), Lima, en su investigación el propósito ha sido investigar los factores de riesgos psicosociales ligado al estrés o reacción adversa al trabajo de los profesionales de salud entre ellos médicos. Estudio cuantitativo no experimental de empleo con una muestra no probabilística en 67 profesionales de la salud. Donde se usó formularios con preguntas de los Factores Psicosociales en Trabajo y el Maslach Burnout Inventory. Se encontraron que el 91% observó el riesgo psicosocial a nivel intermedio de las condiciones en el entorno de trabajo ( $p=0.048$ ;  $Rho=0.242$ ), la carga laboral ( $p=0.026$ ;  $Rho=0.272$ ), el argumento con la particularidad de las tareas ( $p=0.039$ ;  $Rho=0.253$ ) y la Interacción social ( $p<0.001$ ;  $Rho=0.434$ ), estrés laboral. Se concluye que no hay buenas condiciones en el entorno laboral y las demasiadas cargas laborales, las incoherencias o tareas mal estructuradas y las inadecuadas relaciones y estructuras organizacionales produce el aumento del estrés por el trabajo en los profesionales de la salud.

Carrasco et al., (2020), en Chimbote, la investigación fue resolver la relación entre el uno y el otro en las variables es un estudio correlacional transversal, que incluyó a 60 enfermeras que están en el área de servicios críticos de un hospital público de Chimbote. Se usaron dos cuestionarios tipo Likert adaptados al entorno. Como principal resultado se encontró asociación significativa entre ambas variables ( $p<0,01$ ) y personal( $p<0,05$ ). Concluyeron que el extrínseco e intrínseco en las enfermeras que trabajan en el área COVID-19 se encuentra relacionado a la satisfacción laboral.

En el ámbito local Vásquez (2020), en Piura el enfoque principal fue reconocer las incidencias y las relaciones entre la ansiedad que produce miedo, la depresión que es la tristeza y el estrés en los profesionales de salud que trabajan en el nosocomio. Fue un estudio correlacional, transversal, se trabajó con una muestra de 42 profesionales de salud. Utilizaron los procedimientos de la encuesta empleándolas en tres niveles: ansiedad de Hamilton, depresión de Hamilton, el estrés laboral llamado Hock. En los resultados, se encontró que la angustia, depresión y estrés en el trabajo es de 68.9%, 53.5%, 44.4%, correspondientemente. Concluyendo que existe relación entre ambas variables en los trabajadores asistenciales en el contexto COVID19.



Lecca (2020) en Piura, indagó la conexión del estrés laboral y los trastornos sensibles. Esta investigación científica fue correlacional asociativa. La población estuvo conformada por 38 servidores de la misma Institución de salud donde se aplicó instrumentos de estrés laboral y los trastornos afectivos, los dos instrumentos han sido evaluados por personal competente y se entregaron las pruebas de confiabilidad alfa de Cronbach. Se halló una correspondencia importante moderada positiva ( $Rho=0,459$ ) entre variables. Concluyendo que el trabajador de salud ante el contexto COVID-19 es vulnerable a altos niveles de estrés.

En lo que implica las de factores psicosociales, Yapias (2021) define Los factores psicosociales como riesgos psicosociales que son aspectos que se identifican dentro de la planeación, organización y dirección del trabajo en el contexto social y organizacional tienen la capacidad de afectar el bienestar de los colaboradores y las organizaciones. Esta definición es consistente tanto con la OIT y la OMS quienes coinciden en definir a los factores psicosociales a toda condición laboral presente en su contexto, en su organización, clima laboral y ejecución de tareas, todas estas mal diseñadas e inadecuadas en las adaptaciones de las capacidades de los trabajadores. (Yapias, 2021)

Camacho y Mayorga (2017) identifican 02 elementos precisos en desarrollo de los riesgos psicosociales: condiciones de la organización y laboralmente, dentro de los factores organizacionales se identifica: lineamientos, pensamientos y la cultura de la organización, relaciones industriales y en los factores laborales: la demanda del empleo y calidad en el trabajo. Todos los factores mencionados ejercen impacto biopsicosocial en los trabajadores.

Asimismo, la “Agencia Europea para la Seguridad y la Salud del Trabajo”, sostiene a la globalización, así como el predominio del sector terciario y el ‘progreso de la tecnología ha ocasionado cambios en el trabajo, La globalización ha generado una sobrecarga en las tareas, inseguridad laboral y carencias en la autonomía. La tercerización laboral genera aumento en el trabajo emocional asociándolo a un mayor riesgo de violencia y acoso. El avance en la tecnología genera el tecnoestrés que hace referencia a la ansiedad que se genera por el uso de tecnologías. Todas estas modificaciones han generado una mayor exposición del trabajador a los riesgos psicosociales. Los resultados obtenidos de la investigación demuestran que

las variables de factores psicosociales y estrés pueden generar deterioro en el bienestar de los trabajadores es por ello que recomiendan una necesaria y adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales. (Candia & Pérez, 2020).

Palacios y Montes (2017) indica que el estrés o tensión es la consecuencia de los resultado de la correlación con las exigencias y el control que ejercerán los trabajadores sobre este, se identifican 04 categorías: la más negativa que tienen la relación entre la alta demanda así como el bajo control por otro lado tenemos la más positiva entre la baja demanda con el alto control, y los trabajadores activos que implica alta demanda y alto control y el otro tipo de trabajador pasivo baja demanda, baja tensión. Esto explica que un control sobre los riesgos psicosociales puede impresionar en el beneficio y la productividad de los trabajadores.

El modelo de justicia organizacional de Moorman, sostiene que cada trabajador tiene su propia percepción de lo que considera justicia en las relaciones laborales, se identifican 04 tipos de justicia en las organizaciones: justicia en la equidad de recursos y resultados, justicia en los procesos para la ejecución de las distribuciones, la justicia de trato justo a los trabajadores y la justicia de información para la ejecución del trabajo. La importancia de la justicia radica en el control de la misma y la equidad generará mayor compromiso, productividad, reducción de conflictos y mayor sentimiento de bienestar, pues la percepción contraria de justicia generará sentimientos y comportamientos negativos de los trabajadores (Patlán et al., 2014).

El “Instituto Nacional de Salud de Dinamarca” diseñó un modelo llamado ISTAS 21 y este fue adaptado y aplicado en España con el nombre de COPSQ generando un instrumento de referencia internacional, con suficientes evidencias de fiabilidad y validez. (Cedeño & Chávez, 2020), Este modelo define al estrés como un mecanismo de defensa ante las exigencias del ámbito laboral que son nocivas para el trabajador, lo que puede originar enfermedades, ante este manifiesto, el estrés es un mediador entre los riesgos psicosociales y las enfermedades (Candia & Pérez, 2020).

Así mismo este modelo define 05 dimensiones de los factores psicosociales incluidas en el método adaptado en España COPSQ-ISTAS21, todas ellas con

definiciones diferentes, pero se interrelacionan y guardan dependencia con el ambiente de la empresa y las condiciones laborales (Candia & Pérez, 2020)

Las dimensiones son las siguientes:

Las **exigencias psicológicas**: Engloba aspectos cualitativos (demandas emocionales, creativas y sensoriales), exigencias que pueden contextualizarse como consecuencia de la violencia física o sexual, la pérdida de un ser querido, enfermedad incurable, pérdida del trabajo, alta tensión en procesos mentales (atención, memoria y decisiones) y en la no expresión de las emociones por razones profesionales. Cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución del trabajo), orientado en las altas exigencias del ritmo de trabajo (acelerado y sin pausa), el tiempo no es suficiente generando la no ejecución de la tarea o el acumulo del trabajo, esto suele ser provocado por falta de personal, trabajo mal planificado o inadecuado manejo de la tecnología (Candia & Pérez, 2020).

El trabajo es la posibilidad de desarrollo, implica la libertad del trabajador para autogestionar sus horarios, ritmo, procesos de ejecución de tareas, posibilidad de desarrollo y la identificación del valor social del trabajo. (Candia & Pérez, 2020).

**Apoyo social y calidad de liderazgo**, asociado a interacción del trabajador con la organización, cultura organizacional, relaciones interpersonales y la influencia del liderazgo, contextualizándonos en la claridad del rol a desempeñar, que las exigencias en la ejecución de la tarea no sean contradictorias a los reglamentos y los valores personales (conflicto del rol), y que cuente con un liderazgo de calidad por parte del jefe o supervisor directo, donde el trabajador perciba un trato justo, buena comunicación y preocupación por su bienestar. (Candia & Pérez, 2020)

**Compensaciones del trabajo**, determinado por percepción de sentirse estimado, reconocido en buena estima, con trato justo y apoyo solidario, implica a su vez las inseguridades respecto a las condiciones generales del trabajo y a las características específicas del trabajo (Candia & Pérez, 2020).

**Doble presencia**, implica las demandas constantes e interrelacionadas del contexto laboral y familiar (Candia & Pérez, 2020).

En lo referente sobre la **caracterización teórica de estrés laboral**, cabe mencionar que el término estrés fue definido por primera vez en 1936 por Hans Selye haciendo referencia a las respuestas humanas ante un estímulo de cambio, así mismo identificó a los factores estresantes clasificándolos como agentes biológicos, condición medio ambiental, un estímulo externo o un evento. El estrés podría tener un impacto negativo o positivo en el bienestar de las personas, considerando el bienestar desde la concepción de la OMS como el equilibrio de lo físico, psíquico y social (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según García y Gil (2016) definen al estrés como al conjunto de procesos físico-psíquicos que lo preparan para la acción como respuesta a la demanda, si dicha respuesta no satisface las exigencias se producen alteraciones en sus componentes psicológicos y biológicos sino se controlan afectarán el bienestar de la persona. Señalan que cuando la cantidad de estrés es justa, esta es contribuye positivamente en la persona (eutrés), se manifiesta con comportamientos adecuados, eficaces y saludables ante los retos y las exigencias de la rutina diaria, Sin embargo, cuando la cantidad de estrés es alta manifestada por su cronicidad a largo plaza el estrés se denomina distrés, generando comportamientos desadaptados con su entorno, afectando el bienestar de la persona.

La OMS considera al estrés laboral como la respuesta del individuo ante los estímulos (gran presión laboral), que no guardan relación a sus conocimientos y habilidades, desafiando sus mecanismos de afrontamiento. Identifica los entornos laborables saludables no únicamente aquellos en donde no existen factores perjudiciales, sino también aquellos que promueven factores promotores de salud en abundancia. (Leka et al., 2019)

La **teoría transaccional** según Lazarus y Folkman enmarcan a la persona y su entorno en constante interacción, y sugiere que las respuestas al estrés se relacionan con los mecanismos de evaluación personal. Este tipo de evaluación personal la clasifican en evaluación primaria que consiste en evaluar la relevancia de los factores estresantes, evaluación secundaria que implica la evaluación de los recursos para el afrontamiento del estrés. Plantean 05 categorías de estresores laborales: inherentes al trabajo, ambigüedad en los roles de trabajo, específicos por

actividad laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y estructura y clima organizacional (Nina et al.,2021).

El **Modelo de adaptación** de Sor Callista Roy, define que la persona es como un sistema abierto, en constante interacción con el ambiente que lo rodea, cuyo propósito es la adaptación, identifica cuatro modos de adaptación fisiológico-físico, autoconcepto e identidad, interdependencia, función del rol, cuyas relaciones existentes entre ellas se generan cuando los estímulos influyen en alguno de ellos. Como paso final se efectúa la reacción y finalmente la adaptación. Las respuestas adaptativas positivas son protectoras para la persona logrando su supervivencia, el crecimiento y la reproducción. Moreno et al. (2009).

Un grupo de investigadores tuvo como objetivo de la investigación determinar los niveles del estrés mediante el ejemplo del desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, en los diferentes colectivos laborales en Baleare. Los resultados dan como evidencia que el modelo de Siegrist no solo da información sobre los diferentes niveles de estrés de los trabajadores, sino también brinda conocimiento de cómo identificar riesgos psicosociales (elevado esfuerzo, baja recompensa, escasa implicación de la empresa), si este proceso es muy intenso, se mantiene en el tiempo y los recursos de afrontamiento de la persona se agotan se producirá el distrés actuando negativamente sobre la salud del personal (modificando hábitos saludables, hiperactivación fisiológica que mantenida provocara enfermedades y trastornos de ansiedad) (López et al., 2008).

**Las Demandas psicológicas** son las demandas en el trabajo es decir cuánto trabaja el empleador, en mención a la cantidad o volumen del trabajo, la fuerza del tiempo, el nivel de atención, las interrupciones imprevistas; por lo cual se aplica a cualquier modelo de tarea en el trabajo (Diez, 2015).

**El Control** es una vía para suavizar las demandas del trabajo. Asimismo, menciona cómo se trabaja y se identifica de dos componentes como son: la autonomía que obtiene la persona para influenciar en las decisiones relacionadas con su trabajo y el progreso de las habilidades, se refiere al nivel en que el trabajo permite al empleado desarrollar sus propias capacidades como aprendizaje, utilizando su imaginación en los diferentes empleos. Karasek nos dice que se trata

de las opciones de los diferentes recursos que la organización proporciona para tomar buenas decisiones en base a las demandas en la preparación y ejecución del trabajo del empleado (Diez, 2015)

En el análisis dimensional de estrés laboral Autor (año) plantea las siguientes dimensiones.

La **dimensión de esfuerzo** (extrínseco): se relaciona con el esfuerzo que demanda las tareas laborales. Se valora la carga laboral de manera objetiva y subjetiva percibida por el trabajador, el incremento de la demanda del trabajo y las exigencias físicas. Aborda los siguientes indicadores: ritmo del trabajo, interrupciones frecuentes, responsabilidades, horas extras de trabajo y esfuerzo en las tareas (Luceño et al., 2004).

La **dimensión de recompensa**: enmarcan el equilibrio justo entre el esfuerzo del trabajador y las recompensas, define tres tipos de recompensas: monetaria, apoyo social y seguridad. El autor precisa que altos esfuerzos y bajas recompensas generan malas percepciones que si no se controlan afectarán el bienestar del trabajador y las organizaciones. Aborda los siguientes indicadores: reconocimiento por sus superiores, apoyo social, relaciones interpersonales, ascensos, condiciones del trabajo, reconocimientos al esfuerzo, equilibrio entre el esfuerzo y el salario (Luceño et al., 2004).

La **Dimensión sobre implicación** (intrínseco): se refiere a la motivación del trabajador (sentimientos, percepciones, dedicación y actitudes), en relación a las demandas laborales. Aborda los siguientes indicadores: impresión de ausencia de periodos en el trabajo, los obstáculos de la salud mental, los pensamientos consecutivos de lo laboral y los inconvenientes para dormir (Luceño, 2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio se ha desarrollado en la perspectiva cuantitativa específica sobre la medición y investigación de información para probar hipótesis (Hernández et al., 2014) Según la apreciación el objetivo de la investigación es básica para la finalidad en la construcción de nuevo conocimiento sobre factores psicosociales y estrés laboral mediante el análisis de las diferentes teorías seleccionadas, destinadas a la resolución del problema propuesto en la presente investigación (Muntane, 2010).

Según el bosquejo **no experimental**, transversal y correlacional; no experimental dado que indaga el objeto sin manipulación de variables; transversal examina el objeto de estudio en un momento único, y mide el grado de relación de las variables (Hernández et al., 2014), el bosquejo es el siguiente

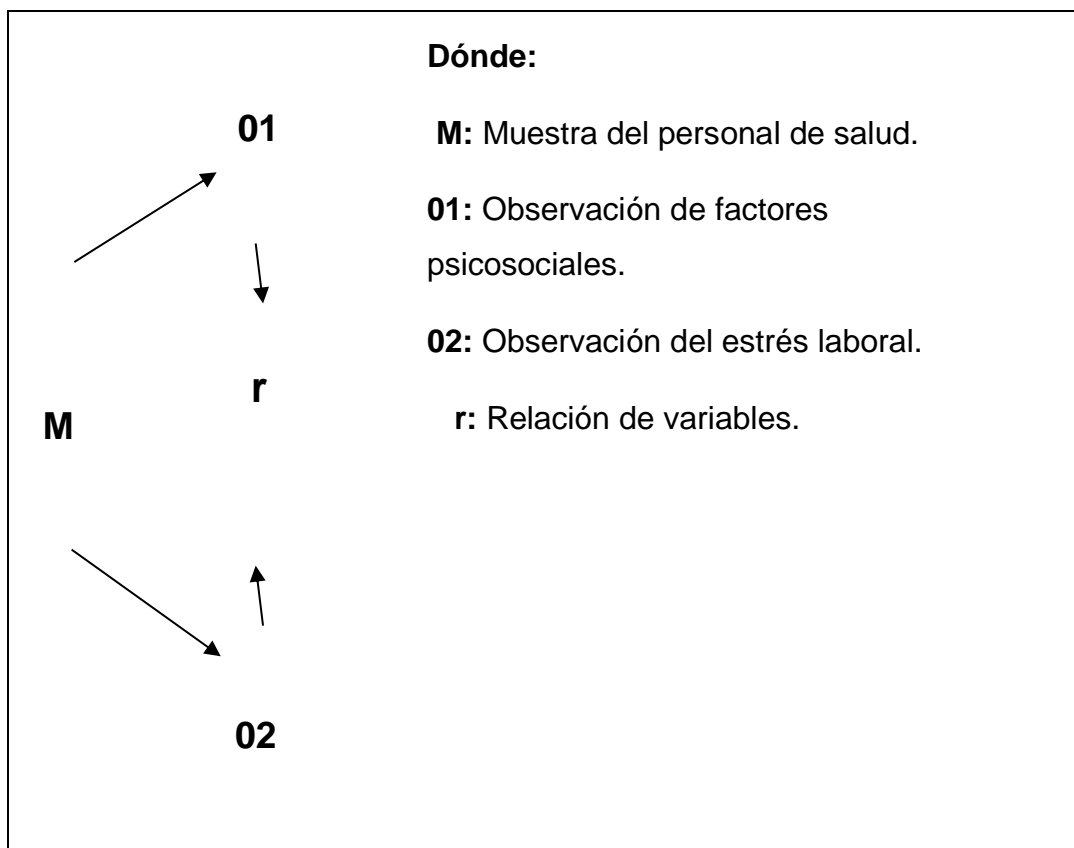


Figura 01 Esquema del tipo de investigación

## 3.2. Variables y operacionalización:

### 3.2.1. Factores Psicosociales

Concepto: Los factores psicosociales laborales son determinantes organizacionales con influencia positiva o negativa sobre el estado de salud de los trabajadores, cuando este los controla y no sobrepuja sus conocimientos y capacidades, estimulan su desarrollo profesional y personal, generan satisfacción laboral y general bienestar en la persona y en las instituciones laborales, cuando sucede lo contrario, el trabajador se siente amenazado generando estrés y tensión (Apaza et al., 2020)

**Definición Operacional:** Los factores psicosociales se ha medido por las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de ISTAS (Modelo CoPsoQ-ISTAS21), mediante 20 reactivos tipo Likert (Moreno & Báez, 2010)

Escala de medición: Intervalo.

### 3.2.2. Estrés Laboral

**Definición Conceptual:** Es un conjunto de signos y síntomas como consecuencia de diferentes reacciones fisiológicas. Estas reacciones fisiológicas es el producto de la comunicación del sujeto con su ambiente laboral, visto por el trabajador como amenazante de modo que excede sus mecanismos de afrontamiento, si no se controla genera daño en bienestar biopsicosocial de la persona y la organización. (Patlán) ¿Qué es el estrés laboral y cómo podemos medirlo?

**Definición Operacional:** Esta variable estuvo medida mediante el cuestionario del Estrés Laboral (DER) consta de 22 preguntas que engloba 03 dimensiones y 19 indicadores (Osorio & Lucila, 2017).

Escala de medición: Intervalo.



### **3.2. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población tiene características de estudio, se puede medir, cuantificar y se define como todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas), presentan caracteres particulares y se relacionan con el fenómeno de investigación que se definió y se delimitó en el problema de estudio. (Hernández, 2014), En el actual trabajo se constituyen los profesionales de Salud (enfermeras y médicos) del área COVID-19.

La muestra es el subgrupo representativo de la población, delimitado utilizando fuentes teóricas y métodos estadísticos adecuados y se espera que los resultados generalicen a toda la población. El muestreo son los procesos que se ejecutan para seleccionar la muestra (Hernández, 2014). En esta investigación se emplea la misma población como muestra, lo cual constituye la técnica de censo o población muestral.

- Criterio de Inclusión
- Criterio de exclusión

### **3.3. Técnicas en instrumentos de recolección de datos**

La técnica define como procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad de científicos que hacen factible la recopilación de información. En este informe se debe utilizar la encuesta, explicando sobre los resultados se obtendrán del celular del participante ´por medio de los cuestionarios digitales de Gmail, donde las respuestas de los las encuestas se registran en una base de datos Excel (Neill & Cortez, 2018).

Arispe et al., (2020) hace referencia que los instrumentos permiten la aplicación de la técnica existiendo coherencia entre ellas y son creados a partir de las fuentes teóricas, considerando para el estudio son las variables que han sido seleccionadas del presente trabajo donde se utilizará el cuestionario formato estructurado de preguntas y respuestas.

Se utilizarán 02 escalas. Para la primera variable se utilizará el cuestionario de ISTAS conocido como (Modelo CoPsoQ-istas 21) de Moncada y la segunda variable el cuestionario sobre estrés laboral (DER) de Siegrist. El

cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ-istas21), evalúa la presencia o ausencia de factores psicosociales en ambientes hospitalarios, además de la severidad de los mismos, está compuesta por 5 dimensiones y 20 reactivos. Cada ítem va de 0 a 4 puntos, valorando la frecuencia y la intensidad. El rango final va de 0 a 80 puntos. Donde el puntaje menor o igual a 26, corresponde a nivel bajo, el puntaje de 27 a 52 puntos nivel medio y de 53 a 80 nivel alto. (Anexo N° 02)

Por último, se utilizó para la escala de estrés laboral el cuestionario (DER) de Siegrist el cuál ha sido adaptado por Dechnik, (2015) (Luceño, García, Rubio, & Diaz. Los Factores psicosociales en el ambiente laboral, el estrés y la enfermedad, 2004). El cuestionario está compuesto de 22 ítems sobre 03 dimensiones. Cada ítem va de 0 a 4 puntos, valorando la frecuencia y la intensidad. El rango final va de 0 a 88 puntos. Donde el puntaje menor o igual a 43, corresponde a nivel bajo, el puntaje de 44 a 65 puntos nivel medio y 66 a 88 nivel alto. (Anexo N° 02).

La validez: Un instrumento de medición es válido cuando éste mide y cumple los objetivos de la investigación (Neill & Cortez, 2018). Para conseguirla se consultó con profesionales con el grado de Magíster y Doctorado. (Anexo N°06).

La confiabilidad: Es la no existencia de errores aleatorios en el instrumento de recolección de los datos, no se presenta el resultado la desviación o errores. En nuestro trabajo la confiabilidad se realizó mediante la aplicación del método de alfa de Cronbach con resultados de  $\alpha=0.32$  lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

### **3.4. Procedimientos**

Se realizó las validaciones de los instrumentos por dictamen de expertos y evidencia de la confiabilidad

Se inició la recolección de información (datos) mediante una solicitud de permiso al director del Hospital Santa Rosa de Piura, y al área de investigación y docencia, luego se solicitó el consentimiento de los profesionales de salud, una vez obtenido se aplicó los cuestionarios en un tiempo estimado de 20 minutos, los datos se almacenaron en una matriz excel que posteriormente fueron procesados estadísticamente para su análisis e interpretación, y para finalizar se realizó la discusión, la conclusiones y las recomendaciones.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

En la investigación aplica la estadística descriptiva, creando una base de datos en Microsoft Excel 2019, para luego realizar la exportación al programa JAMOVI 1.8.2. Mediante este programa se procesan los datos y se expresan en tablas de frecuencia y porcentaje, para analizar cuantitativamente las variables y las dimensiones en estudio.

Para la verificación de pruebas de hipótesis, como análisis previo se realizó el análisis de prueba de normalidad mediante Kolgomorov Smirnov, el cual establece la relación entre ambas variables en estudio, para ello se usó la prueba estadística de Rho Spearman Hernández y Mendoza (2018) nos dicen que “La prueba Rho Spearmanes, dimensión no paramétrica para la asociación de los datos ordinales para que los sujetos de la muestra pueden ser ordenados por rangos”.

### **3.6. Aspectos éticos**

El actual estudio ha considerado los fundamentos éticos establecidos en la Universidad César Vallejo basados en el Art.3 Respeto por la integridad y autonomía de las personas, principios garantizando y respetando su bienestar biopsicosocial de las personas en estudio, garantizando el cumplimiento del Art. 4° y 5° que es la indagación del bienestar y la justicia;

evitando riesgos y daños y aplicando justicia a nuestra unidad de análisis. En cuanto al rol de investigador que desempeñó considero el Art. 6° que es la honestidad que garantiza la transparencia de la presente investigación, prevenir el plagio y la falsificación de datos, asimismo consideró en el Art. 7°. rigor científico, Art. 8°, competencia profesional y científica y Art. 9°, exigente en los procesos metodológicos, éticos y legales.

Por último, para el avance de la investigación se consideró el Art. 10, que menciona que para la indagación con seres humanos se solicitará el consentimiento respectivo a través de un informe que contiene datos veraz y transparente, asegurando que los resultados obtenidos, serán con fines de aprendizaje.

## IV. RESULTADOS

### Análisis correlacional

**Objetivo general:** Determinar la relación Factores psicosociales y el estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Tabla 2

Coeficiente Rho Spearman a través de Factores psicosociales y el estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021

		Estrés laboral
<b>Factores psicosociales</b>	Rho	,643**
	Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50
	D	Grande

**Nota:** Rho: Coeficiente de la correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

### Criterio de Decisión

p-valor  $< \alpha$  (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa de Factores psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe relación estadísticamente significativa de Factores psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Decisión: Se Acepta la HA

### Interpretación

Se verifica que en la tabla 2 podemos observar que el valor p del coeficiente de la correlación de Spearman es menor a .05, se acepta la hipótesis alterna, identificándose que hay una vinculación importante y positiva de tamaño del efecto grande en medio de Factores psicosociales y el estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021 (Rho= ,643;  $p < .01$ ), lo cual significa que si incrementa los puntajes en factores psicosociales se relaciona con el incremento de los puntajes en estrés laboral.

**Objetivo específico 1:** Establecer la relación de las exigencias psicológicas y las dimensiones del estrés laboral en los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 3**

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
Exigencias psicológicas	Rho	,253	,010	,120
	Spearman			
	Sig. (bilateral)	,077	,944	,408
	N	50	50	50

Coeficiente Rho Spearman entre exigencias psicológicas y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

#### **Criterio de Decisión**

p-valor  $< \alpha$  (.05): Se acepta en la HA: Existe relación estadísticamente significativa de las exigencias psicológicas y las dimensiones de Factores psicosociales y el estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe relación estadísticamente significativa de las exigencias psicológicas y las dimensiones de Factores psicosociales y el estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Decisión:** Se Acepta la Ho

#### **Interpretación**

En la tabla 3 se observa que el valor p del coeficiente de correlación de Spearman entre las exigencias psicológicas y las dimensiones del estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021 es mayor a .05, por lo que se acepta la hipótesis nula que plantea que no existe relación estadísticamente significativa con las exigencias psicológicas y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Objetivo específico 2:** Definir la relación que hay en el Trabajo activo y desarrollo de habilidades y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 4**

Coeficiente Rho Spearman del Trabajo activo y el desarrollo de las habilidades y las dimensiones del estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Dimensión			Esfuerzo extrínseco	Recompens a profesional	Esfuerz o intrínse co
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rho Spearman		,024	,148	,069
	Sig. (bilateral)		,870	,303	,634
	N		50	50	50

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

#### **Criterio de Decisión**

p-valor  $< \alpha$  (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente importante entre el Trabajo activo y el desarrollo de habilidades y dimensiones del estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe la relación estadísticamente significativa con el Trabajo activo, así como el desarrollo de habilidades y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Decisión:** Se Acepta la Ho

#### **Interpretación**

Se muestra en la tabla 4 que el valor p del coeficiente de correlación de Spearman es Trabajo activo y el desarrollo de habilidades y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021 es mayor a .05, se acepta la hipótesis nula que plantea que No existe relación estadísticamente significativa en el Trabajo activo y desarrollo de habilidades y las dimensiones de Factores psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre Apoyo social y calidad de liderazgo y las dimensiones de estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 5**

Coeficiente Rho Spearman con el Apoyo social y calidad del liderazgo con las dimensiones del estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Dimensión			Esfuerzo extrínseco	Recompens a profesional	Esfuerz o intrínse co
Apoyo social y calidad de liderazgo	Rho Spearman		,077	-,045	,088
	Sig. (bilateral)		,052	,758	,543
	N		50	50	50

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

### **Criterio de Decisión**

p-valor <  $\alpha$  (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa con el apoyo social y la calidad de liderazgo y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe relación estadísticamente importante con el apoyo social y la calidad de liderazgo y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Decisión:** Se Acepta la Ho

### **Interpretación**

En la tabla 4 se observa que el valor p del coeficiente de correlación de Spearman del apoyo social y calidad de liderazgo, así como las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021 es mayor a .05, por tanto, se acepta la hipótesis nula que plantea que No existe relación estadísticamente importante entre Apoyo social y calidad de liderazgo y las dimensiones de los Factores psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Piura 2021.



**Objetivo específico 4:** Definir la relación con la Compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 6**

Coeficiente Rho Spearman a través de las compensaciones del trabajo dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompensa profesional	Esfuerzo intrínseco
Compensaciones del trabajo	Rho Spearman	,117	,067	-,052
	Sig. (bilateral)	,419	,643	,719
	N	50	50	50

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

#### **Criterio de Decisión**

p-valor  $< \alpha$  (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa entre las compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe relación estadísticamente significativa entre las compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Decisión:** Se Acepta la Ho

#### **Interpretación**

Se muestra la tabla 4 que el valor p del coeficiente de correlación de Spearman entre las compensaciones del trabajo y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021 es mayor a .05, se acepta la hipótesis nula que plantea que No existe una relación estadísticamente significativa entre las compensaciones del trabajo y las dimensiones de Factores psicosociales y estrés laboral en lo personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

**Objetivo específico 5:** Definir la relación entre la doble presencia y las dimensiones de estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 7**

Coeficiente Rho Spearman a través de la doble presencia y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

Dimensión		Esfuerzo extrínseco	Recompens a profesional	Esfuerz o intrínse co
Doble presencia	Rho Spearman	,794	,446	,399
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,004
	N	50	50	50

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen;

### **Criterio de Decisión**

p-valor  $< \alpha$  (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente importante a través de la doble presencia y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

p-valor  $\geq \alpha$  (.05): Se Acepta la Ho= No existe relación estadísticamente importante a través de la doble presencia y las dimensiones de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital de Piura 2021.

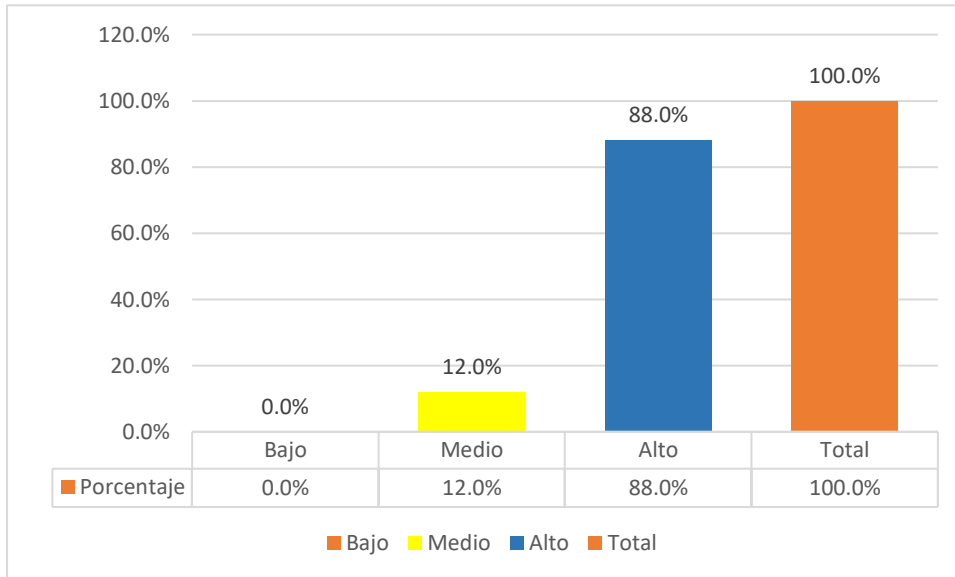
**Decisión:** Se Acepta la HA

### **Interpretación**

Se muestra en la tabla 7, en el estudio inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se ha conseguido un p-valores de  $.000 < \alpha$  (.05);  $.001 < \alpha$  (.05); y  $.004 < \alpha$  (.01); correspondientemente que se acepta la hipótesis alterna, que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de doble presencia y las dimensiones de esfuerzo extrínseco, la recompensa profesional y el esfuerzo intrínseco en personal asistencial de un hospital de Piura 2021 ( $r=,794$ ;  $p < 0.05$ ); ( $r=,446$ ;  $p < 0.05$ ) y ( $r=,399$ ;  $p < 0.01$ ).

## Análisis descriptivo

**Objetivo específico 1:** determinar los factores psicosociales en el personal de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.

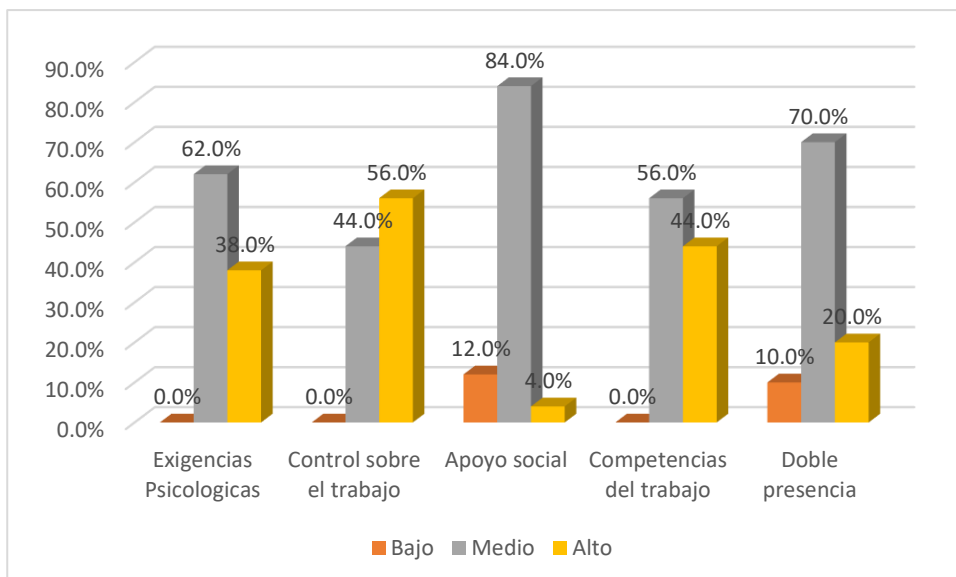


**Figura 1**

Análisis descriptivo de los niveles de los Factores psicosociales

### Interpretación:

Se muestra en la figura 1, que el 100% de la población en estudio el 88,0% valora un nivel alto en su lugar de trabajo sobre los factores psicosociales, así como un 12,0% de los profesionales tienen la percepción media sobre los factores psicosociales.

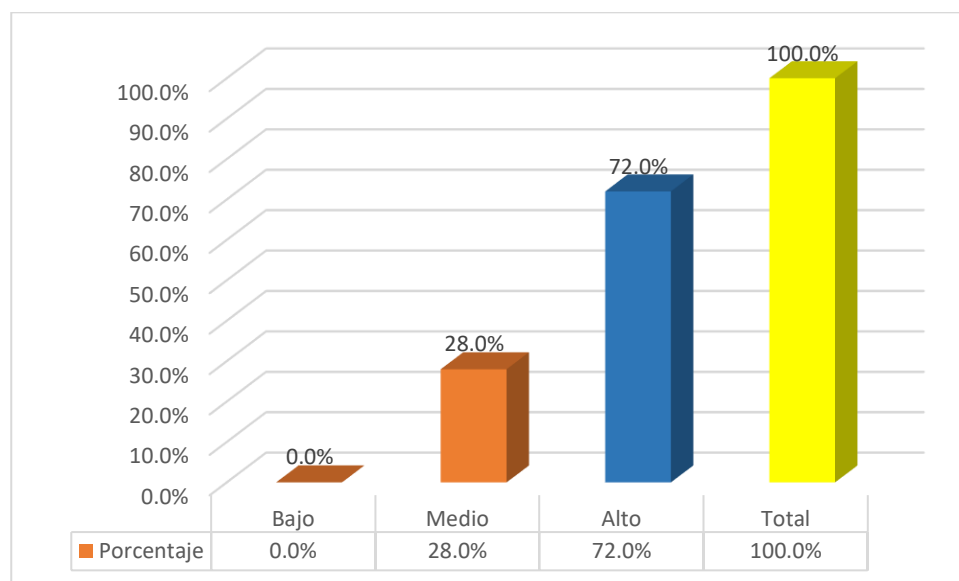


**Figura 2**

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

Interpretación: Se muestra en la figura 2, de acuerdo a las dimensiones de los factores psicosociales en el personal de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021, en su momento existió un nivel predominante de dimensión Exigencias psicológicas el 62,0% con niveles medios; así mismos niveles altos en la dimensión control sobre el trabajo con 56,0%, tal como el predominio de niveles medios en apoyo social con 84,0%; en la compensaciones del trabajo con 56,0% y la doble presencia con 70,0% correspondientemente.

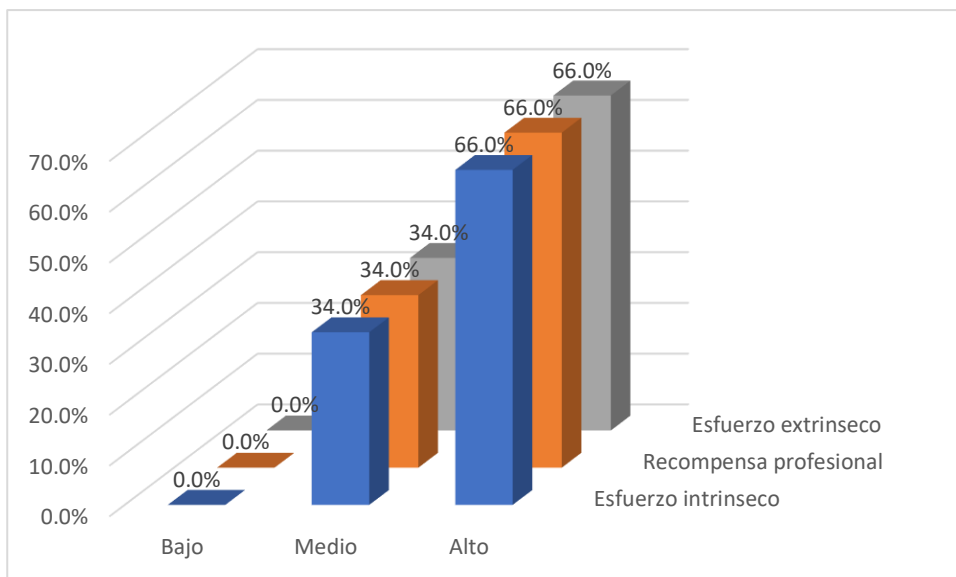
**Objetivo específico 02:** Detalles de los niveles del estrés laboral en el personal de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.



**Figura 3**

Análisis descriptivo de los niveles del Estrés Laboral

**Interpretación:** En la figura 3, se observa de acuerdo al estrés laboral que percibe en el personal de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021, de los cuales el 72,0% de estos perciben un nivel alto de estrés laboral, así mismo un 28,0% del personal de salud aprecia un nivel medio de estrés laboral.



**Figura 4**

Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del Estrés Laboral

Interpretación: Se observa la figura 4, las dimensiones del estrés laboral en el personal de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021, predominan los niveles altos en la dimensión Estrés intrínseco con 66,0%; seguido de la dimensión Recompensa profesional con 66,0% y la dimensión Estrés Extrínseco con un 66,0 respectivamente.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación denominada factores psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021. En conformidad general se determina que hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $r=643$ ;  $p < 0.01$ ). Los resultados coinciden con los hallazgos Triana (2021), donde se determinó la relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio. ( $r=646$ ;  $p < 0.01$ ). De la misma manera el estudio de Yapias (2020) el cuál se obtuvo como resultado correlación entre ambas variables con una significación de 0.001 ( $p < 0.05$ ).

De acuerdo al resultado de las exigencias psicosociales del ambiente de trabajo moderno y sobre todo en el contexto de la pandemia de la COVID19, las necesidades son muy distintas a las aptitudes de los empleados de los trabajadores de la salud, motivo que ha ocasionado un inadecuado manejo del estrés en ellos y los convierte en vulnerables a padecer problemas de salud. En ese sentido de acuerdo con el modelo de ISTAS de Cedeño et al. (2020), se ha comunicado la causa del estrés es un deficiente de la persona y su entorno como subjetivamente en diferentes escenarios (familia, trabajo, escuela), en interacción y adaptación con factores genéticos.

En el caso del profesionales de salud en el entorno del COVID-19, ellos pasan la mayor parte de su tiempo en el escenario laboral, presentan una sobrecarga de trabajo y mayor control sobre las tareas, desempeñan diferentes por falta de personal, limitaciones en las interacciones sociales por el distanciamiento social, sentimiento de indiferencia y olvido por parte de sus superiores por carencias de instrumentarias, equipos e insumos sanitarios, temor a infectarse e infectar sus familias con el virus de la COVID-19, falta de reconocimiento social, todos estos factores son considerados como desajustes en la vida laboral del personal sanitario que generan limitantes y un riesgo para sus vida que son el resultado de complicadas decisiones de las personas en materia de organización Apaza et al. (2020)

En relación al propósito específico 1, es que se reconoció que los factores psicosociales en los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19 prevalecen un 88,0% en el nivel alto. Asimismo, hay niveles que se mantienen en la perspectiva de las demandas psicológicas del 62,0% con niveles altos, también se evidencia niveles altos en las dimensiones de control del trabajo en 56.0% y predominio de niveles medios en las dimensiones de apoyo social (84,0%), en compensaciones de los trabajos (56,0%) y la doble presencia (70,0%) respectivamente.

Los resultados se contrastan en el análisis de Asante (2019) quienes reconocen la vulnerabilidad en el personal profesional de salud al padecer mala calidad de vida, de los cuales el 74,6% presentaron una exposición alta a factores psicosociales, sobresaliendo aquellos factores relacionados con apoyo social, control sobre el trabajo y competencias del trabajo. Así mismo el estudio de Orozco et al. (2019) se evidenció alta exposición del profesional de enfermería con factores de riesgo psicosociales que se relacionaban con la alteración y carencia de las condiciones de trabajo, la globalización y sus implicancias en el plano laboral, y el bienestar. Asumiendo un modelo de la demanda-control, Karasek (Vicente, 2015) en el alto nivel de control sobre el trabajo asociado a los niveles medios de las demás dimensiones demuestran la tendencia alta en la enfermedad del estrés laboral reflejándose en las exigencias del entorno y la sobre carga laboral a causa de la alta demanda de pacientes y funciones agregadas. Las exigencias intrínsecas se inician en las acciones del cuidado y la dinámica constante con el dolor y la muerte. La interacción entre los escenarios trabajo y familia, así como diferentes empleos y el trabajo por turnos son frecuentes en las profesiones de salud. (Fernández, 2017)

En el objetivo específico 2, se describió que los diferentes niveles de estrés laboral en los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19 se percibieron en un 72,0% en niveles altos. Asimismo, en sus dimensiones especificaron los niveles altos en Estrés intrínseco (66,0%), en la dimensión de recompensa profesional (66,0%) y la dimensión Estrés Extrínseco (66,0), respectivamente. Los resultados se vinculan al estudio de Malo (2021) donde el personal de salud, presentó alto de nivel de estrés laboral (46,0 %) en



el contexto de la COVID19, la nueva normalidad como consecuencia de la pandemia, ha traído consigo muchos cambios, potenciando los factores psicosociales ya existentes producto de la globalización, haciendo del personal de salud vulnerable a problemas físicos y psicológicos, en base al Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, y los altos niveles de las dimensiones estrés intrínseco, extrínseco y de las recompensas percibidas indican un impacto negativo de la inestabilidad entre los esfuerzos que los profesionales de salud invierten en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe, por lo tanto se evidencia un desequilibrio prolongado entre la cantidad de esfuerzo que las personas dedican a su trabajo y la recompensa que reciben, el contexto de la pandemia ha puesto en evidencia la precariedad del sistema sanitario y las amenazas que atentan contra el personal sanitario. Luceño et, al. (2004).

Conforme al propósito característico 3, reconoce que no existe la relación estadísticamente entre la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco ( $r=,253$ ;  $p> 0.5$ ), recompensa profesional ( $r=,010$ ;  $p> 0.5$ ) y esfuerzo intrínseco ( $r=,120$ ;  $p> 0.5$ ), los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19. La dimensión exigencia psicológica engloba aspectos cualitativos y cuantitativos que pueden contextualizarse como consecuencia a la sobrecarga de trabajo en el horario de trabajo. Los resultados obtenidos difieren con la investigación Según Chávez (2020), se estableció la vinculación de las dimensiones de factores psicosociales sobre estrés laboral ( $p<0.01$ ), En lo que sí se relacionan en ambos estudios es el predominio de los niveles medios en exigencias psicológicas en personal de salud, en un 62%, lo que significa en el caso del trabajo en estudio la percepción fue del 62% nivel medio, lo que significa que el personal sanitario desde antes de la pandemia ya había experimentado desajustes entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible no permitía cumplir ya que era pocas horas para realizarlo , ha generado mecanismo de afrontamiento que le permitan adaptarse, pasado un año de pandemia se han tomado medidas de soporte en las áreas COVID19 como aumento del recurso humano, insumos, escala salarial, se han mejorado los protocolos de atención como también la llegada de la vacuna y la disminución de infectados, los resultados pueden entenderse. asumiendo el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, el modelo se centra en el rol y la

importancia de las recompensas como la estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo, los ajustes y el equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas serán factores protectores que disminuyan los niveles de estrés. López et, al. (2008)

El objetivo específico 4, determina que no hay vinculación estadísticamente entre las dimensiones de control sobre el trabajo y las dimensiones y el esfuerzo extrínseco, así como la recompensa profesional y esfuerzo intrínseco en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19. ( $p > 0.05$ ). La dimensión de Control sobre el trabajo, comprende la autonomía del trabajador para decidir cómo realizar las actividades laborales y contar con las oportunidades para desarrollar habilidades y conocimientos.

Los resultados guardan una relación con el estudio de Yapias (2021), el estudio no evidenció la vinculación importante entre la variable de control sobre el trabajo y desempeño laboral en el personal de salud en el contexto de la COVID-19, ( $p > 0.05$ ), comprendiendo que a mayor factor de riesgo de la dimensión control sobre el menor desempeño laboral. El resultado asume el Modelo demanda-control-apoyo social Karasek, dicho modelo propone un enfoque bidimensional, donde los resultados del trabajo en la salud y el comportamiento de los trabajadores son las consecuencias de las demandas psicológicas laborales y características estructurales del trabajo vinculados con la autonomía y el uso de sus propias capacidades. Según los resultados descriptivos de los profesionales de salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, el 56% presenta una percepción con niveles altos frente a un 44% de niveles medios, indicándonos la existencia parcial de autonomía suficiente en la decisiones y desarrollo de habilidades que contribuye en el ajuste y adaptación para el control del estrés laboral. (Tirado, 2019)

Respecto al propósito específico 5, se llegó a la determinar que no existe la relación estadísticamente entre la dimensión apoyo social y las dimensiones recompensa profesional ( $r = -.045$ ;  $p > .05$ ), el esfuerzo extrínseco ( $r = .077$ ;  $p < 0.05$ ) y el esfuerzo intrínseco ( $r = .088$ ;  $p > 0.5$ ) en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19. La dimensión Apoyo social, alude a las interacciones sociales del trabajador y como estas guardan relación con el estrés

laboral, mientras más fuertes son las relaciones interpersonales entre trabajadores, el apoyo social será un factor protector que amortigüe la tensión psicológica. Los resultados difieren a la investigación de Carrasco (2020) donde se evidenció la relación muy importante a través del apoyo social y el estrés laboral en el personal de enfermería ( $p < 0.01$ ), estos resultados pueden entenderse mediante la Teoría de Gestalt, donde la percepción del entorno se convierte en una conducta psicológica compleja, mediante la cual el trabajador organiza sus ideas y toma conocimiento de lo real, considera el entorno desde un todo más que de la suma de sus partes, por sí solo los elementos carecen de significado, mientras una vez unidos, agrupados, en equipo forman un significativo. El modelo de las demandas y control explica el escaso apoyo social en las organizaciones que son las de mayor riesgo de enfermedades, reconociendo la necesidad de que cualquier teoría que explique sobre el estrés laboral evalúe las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Según los resultados descriptivos referente a esta dimensión el 84% presenta una percepción en niveles medios, lo que indicaría que los profesionales de salud durante la pandemia han interiorizado la importancia de su rol, mantienen buenas relaciones interpersonales y han fortalecido su liderazgo, todo ello ha contribuido a en su afrontamiento. (López & Ayensa, 2008)

Según el objetivo específico 6, se llegó a establecer que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones recompensa profesional esfuerzo extrínseco ( $r = .117$ ;  $p > 0.5$ ), recompensa profesional ( $r = .446$ ;  $p > 0.5$ ) y esfuerzo intrínseco ( $r = .399$ ;  $p > 0.5$ ) en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19. La dimensión Compensaciones del trabajo, determinada por percepciones de sentirse estimado, reconocido en buena estima, con trato justo y apoyo solidario, implica a su vez las inseguridades respecto a las condiciones generales del trabajo y a las características específicas del trabajo. Los resultados difieren con el estudio de Selda (2021) donde se identificó la relación entre la dimensión y compensaciones del trabajo y el estrés laboral ( $r = 0.20$   $p = < 0.001$ ). Los resultados se pueden explicar con el Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) de Siegrist, los colaboradores tienen exigencias intrínsecas (estima, seguridad) y extrínsecas (reconocimiento, salario) en relación al trabajo realizado, el equilibrio

y autorregulación contribuyen a su bienestar biopsicosocial y por ende al buen desempeño del rol. Según los resultados descriptivos los profesionales de salud en un 56% mantienen niveles moderados de percepción de compensaciones de trabajo, identificándose que, durante el contexto de la COVID19, la población ha reconocido la labor loable de los profesionales de salud al estar en primera línea, han mejorado los salarios, lo que generó los ajustes necesarios para el control del estrés laboral. López et, al. (2008) complejas

Finalmente, el objetivo específico 7, estableció que existe relación estadísticamente importante entre la dimensión doble presencia y las dimensiones del esfuerzo extrínseco ( $r=,794$ ;  $p<0.00$ ), recompensa profesional ( $r=,446$ ;  $p< 0.01$ ) y el esfuerzo intrínseco ( $r=,399$ ;  $p< 0.04$ ) los profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19. La dimensión de la Doble Presencia implica las demandas constantes e interrelacionadas del contexto laboral y familiar. Los resultados se evidencian con el estudio de Triana, (2021), donde se determinó relación 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. En esa línea, desde la Teoría del Modelo Adaptativo de Sor Callista Roy Moreno (2009), Define que la persona es un sistema abierto, en constante interacción con el ambiente que lo rodea, cuyo propósito es la adaptación, identificando cuatro modos adaptativos: fisiológico -físico, autoconcepto e identidad, interdependencia, función del rol, cuyas relaciones existentes entre ellas se generan cuando los estímulos influyen en alguno de ellos, efectuándose la reacción y finalmente la adaptación. Se evidencia que en el personal de salud en estudio aún presenta desequilibrios en los ajustes adaptativos relacionados con su rol familiar (carga familiar, tareas domésticas), como consecuencia del aumento de horas de trabajo y al aislamiento social para evitar el contagio por COVID-19. (Kogevinas & Straif, 2020)

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación estadísticamente significativa de los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos de COVID-19. ( $r=643$ ;  $p < 0.00$ )
2. Se determinó ausencia de la relación significativa con la dimensión exigencias psicológicas y las dimensiones esfuerzo extrínseco, la recompensa profesional y el esfuerzo intrínseco ( $p=0.00 > 0.01$ )
3. Se determinó ausencia de relación importante entre la dimensión control sobre el trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco ( $p=0.00 > 0.01$ )
4. Se determinó ausencia de relación significante entre la dimensión apoyo social y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco ( $p=0.00 > 0.01$ ).
5. Se determinó ausencia de relación significante entre la dimensión compensaciones del trabajo y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco ( $p=0.00 > 0.01$ ).
6. Se determinó relación estadísticamente significativas entre la dimensión doble presencia y las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa profesional y esfuerzo intrínseco. ( $r=,794$ ;  $p < 0.00$ ); ( $r=,446$ ;  $p < 0.01$ ) y ( $r=,399$ ;  $p < 0.04$ ).
7. Se identificó en los factores psicosociales un predominio del 88,0% en niveles altos en profesionales de la salud en un Hospital de Piura.
8. Se identificó según el estrés laboral en el 72,0% de niveles altos percibidos en profesionales de la salud en un Hospital de Piura.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Las jefaturas y gestión de recursos humanos deben tomar medidas preventivas en orden de prioridad que permitan fortalecer la participación y la comunicación entre sus trabajadores con el fin de disminuir los niveles de estrés y mitigar o eliminar riesgos psicosociales.
2. Se sugiere aplicar la metodología de estudio de casos con el propósito de hacer una comparación entre los cuantitativos y cualitativos y obtener resultados más precisos e investigaciones aplicadas con la finalidad de abordar y prevenir el estrés laboral.
3. Construir resiliencia en la organización con el objetivo de mejorar la seguridad laboral desde un enfoque biopsicosocial, fortaleciendo en los colaboradores la capacidad de autocuidado en relación a su integridad, funcionamiento e interacción social.
4. Las jefaturas deben tomar decisiones y acciones que mejoren los horarios de trabajo y la comprensión de las actividades que se realizan en el personal de salud con el fin de evitar la interferencia en el ámbito familiar y la sobrecarga laboral.

## REFERENCIAS

- Apaza, C., Seminario, R., & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 401-410.
- Arispe, C., Yangali, Y., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Asante, J., Li, M., Liao, J., Yi, H., & Hao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 1-10. Obtenido de <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-019-4278-8.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria.
- Candia, M., & Pérez, J. (2020). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. *Unidad de vigilancia y prevención de la intendencia de seguridad y salud en el trabajo*, 1-135. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de [https://www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf)
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., & Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Scielo Preprint*, 1-14.
- Cedeño, A., & Chávez, R. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *San Gregorio*, 143-161. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n39/2528-7907-rsan-39-00143.pdf>
- Chávez, J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé*

programa de afrontamiento 2019". Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colegio Médico del Perú. (2020 de septiembre de 2020). *Consejo Nacional Gestión del Bicentenario*. Obtenido de <https://www.cmp.org.pe/el-peru-ocupa-el-tercer-lugar-en-ranking-de-medicos-fallecidos-en-america-latina-a-causa-del-covid-19/>

Defensoría del Pueblo del Perú. (2018). Vigésimo Segundo Informe Anual. *Anuario de la Defensoría del Pueblo*, 82.

Fernandez, A. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Médica Heredia*, XXVIII, 281-282.

G, S., Heuvel, V., C, M., Roozebom, B., Eekhout, I., Venema, A., & Bajos, I. O. (2018). Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 3-4. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second>

García, M., & Gil, M. (17 de Junio de 2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (SEXTA ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Kogevinas, M., & Straif, K. (2020). ¿Cómo se deberían adaptar los entornos laborales a la COVID-19? *Instituto de Salud Global*, 1-6.

Lecca, L. (2020). *Estrés laboral y trastornos afectivos del personal del equipo de respuesta rápida de la Dirección Regional de Salud- Piura- 2020*. Obtenido de



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52628/Lecca\\_RLPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52628/Lecca_RLPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2019). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores N°3*, 3.

LÓPEZ, Á., & AYENSA, J. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 46-52. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/En%20este%20estudio%20sobre%20riesgos%20psicosociales,%20seg%C3%BAAn%20el%20modelo%20de%20Siegrist,.pdf

López, Á., & Ayensa, J. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 46-52. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/En%20este%20estudio%20sobre%20riesgos%20psicosociales,%20seg%C3%BAAn%20el%20modelo%20de%20Siegrist,.pdf

Luceño, L., García, M., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 95-108.

Luceño, L., García, M., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 95-108.

Malo, C. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.* Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58700/Malo\\_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58700/Malo_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Salud del Perú. (06 de Abril de 2020). *Gobierno del Perú*. Obtenido de Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO\\_RM\\_180-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF)

Ministerio de Salud del Perú. (22 de abril de 2021). *Sala Situacional COVID-19 Perú*. Obtenido de [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)

Morawa, E., Schug, C., Geiser, F., Beschoner, P., Jerg-Bretzke, L., Albus, C., . . . Erim, Y. (2021). Psychosocial burden and working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany: The VOICE survey among 3678 health care workers in hospitals. *Journal of Psychosomatic Research* , 1-10.

Moreno, B., & Báez, C. (1 de Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Moreno, M., & Alvarado, A. (2009). Aplicación del modelo adaptación de Sor Callista Roy en Latinoamérica: revisión literaria. *Aquichan ISSN*, 62-72. Recuperado el 20 de Mayo de 2021, de [file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/Dialnet-AplicacionDelModeloDeAdaptacionDeCallistaRoyEnLati-3001494%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/Dialnet-AplicacionDelModeloDeAdaptacionDeCallistaRoyEnLati-3001494%20(1).pdf)

Muntane, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones Temáticas*, 221-227.

Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Nina, O., Fischer, F., Liegl, G., Obbarius, A., & Rose, M. (2021). A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. Obtenido de [file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/fpsyg-12-584333%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/fpsyg-12-584333%20(1).pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo tendencias 2020. *Informe de referencia del la OIT*, 20.
- Organización Mundial de la Salud. (27 de 04 de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Orozco, M., Zuluaga, Y., Pulido, G. (2019 ). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 1-16.
- Osorio, J., & Lucila, C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspect. Psicol*, 13(1), 81-90.
- Palacios, M., & Montes, V. (2017). Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Working conditions and stress in University Academics*, 49-53. Recuperado el 19 de 05 de 2021, de <file:///C:/Users/JAVIER/Downloads/Condiciones%20de%20Trabajo%20y%20Estr%C3%A9s%20en%20Acad%C3%A9ticos%20Universitarios.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 1-27.
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. H., & Rosalía. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niejoff y Moorman en población Mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 91-120. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104214712562?token=9FEB4326A739E9EC70ECF050379487AE75CAEC75E48D91AA0D7D621BB2E01B9533B419A4418D578E63DB6005A7700CB3&originRegion=us-east-1&originCreation=20210519084836>

- Ramírez, A., & Mayorga, D. (Diciembre de 2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40).
- Selda, Y., & Dondu, G. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 390-398.
- Suzan, D., & Cigdem, B. (2021). The effects of leisure time satisfaction levels of. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 422.
- Tirado, G. (2019). Aplicación del modelo desequilibrio esfuerzo recompensa en profesionales sanitarios: el papel de la identificación y la sobreimplicación en la salud ocupacional. *Universidad Español de Educación a Distancia*, 24-29.
- Triana, G. (2021). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56655/Triana\\_SGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56655/Triana_SGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, J. (2021). *Ansiedad y nivel de estrés del personal de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, Contexto COVID-19, 2020*. . Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56396/Vargas\\_VJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56396/Vargas_VJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vasquez, L. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez\\_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vicente, D. (2015). *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: modelo demanda-control de karasek*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia .
- Yapias, G. (2021). Recuperado el 18 de Mayo de 2021, de Repositorio Universidad Cesar Vallejo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias\\_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yapias, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias\\_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zandifar, A., Badrfam, R., Mohammadian, N., Reza, M., Asayesh, H., & Qorbani, M. (2020). Prevalence and associated factors of post-traumatic stress symptoms and stigma among healthcare workers in contact with COVID-19 patients. *Iran J Psychiatry* , 355-365.

## Anexo 01: Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y Rango	
Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	N°1 a la N°2	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	Bajo (>0%;<35%) (0-26)  Medio (>35%;<65%) (27-52)  Alto (>66%) (53-80)	
		Exigencias emocionales	N°3 a la N°4			
		Ritmo de trabajo	N°5			
	Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo	N°6			
		Posibilidades de desarrollo	N°7 a la N°8			
		Control sobre los tiempos	N°9			
	Apoyo social	Sentido del trabajo	N°10			
		Claridad de rol	N°11			
		Conflicto de rol	N°12			
		Calidad de relaciones	N°13 a la N°14			
	Compensaciones del trabajo	Calidad del liderazgo	N°15			
		Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	N°16 a la N°17			
Reconocimiento		N°18				
Doble presencia	Preocupación por tareas familiares	N°19				
	Carga familiar	N°20				
Estrés Laboral	Esfuerzo Intrínseco	Ritmo de trabajo	N°1	Muy en desacuerdo (4) En desacuerdo (3) De acuerdo (2) Muy de acuerdo (1)	Bajo (>0%;<49%) (22-43)  Medio (>49%;<74%) (44-65)  Alto (>74%) (66-88)	
		Molestias e interrupción laborales	N°2			
		Responsabilidad	N°3			
		Horas extras de trabajo	N°4			
		Esfuerzo laboral	N°5			
	Recompensa Profesional	Reconocimiento de los superiores	N°6			
		Apoyo en situaciones difíciles	N°7			
		Tratamiento injusto	N°8			
		Escasa promoción	N°9			
		Empeoramiento del trabajo	N°10			
		Inseguridad del puesto de trabajo	N°11			
		Adecuación al cargo	N°12 a la N°15			
	Salario adecuado	N°16				
	Esfuerzo extrínseco	Dedicación excesiva	N°17			
		Sentimientos positivos o negativos	N°18			
		Actitudes	N°19			
		Sacrificio	N°20			
		Autonomía	N°21			
		Compromiso en el trabajo	N°22			
	Co – Variables Sociodemográficas	Sexo	Referido por el usuario			Femenino (1) Masculino (2)
		Edad	Referido por el usuario			Años
		Profesión	Referido por el usuario			Definitivo (1) Provisional (2) Contrato ocasional (3)
Tiempo Laboral		Referido por el usuario	Años			

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
<b>TÍTULO:</b>	<b>Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021</b>			
<b>AUTOR:</b>	<b>Javier Aram Peña García</b>			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES/CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS</b>	
<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿Cuál es la relación de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021	<b>Variable/categoría</b> <b>1 factores de riesgo psicosocial:</b> <b>Concepto:</b> Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización (OIT, 2013). <b>Definición Operacional:</b> Esta variable ha sido operacionalizada a través de 6 dimensiones. Se aplicó un cuestionario constituido por 20 ítems acorde a las dimensiones analizadas.	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>DIMENSIONES/SUB CATEGORÍAS (DEFINIR)</b>	<b>INDICADORES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida las exigencias psicológicas se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar en qué medida las exigencias psicológicas se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre las exigencias psicológicas se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos</li> </ul>	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas
				Exigencias emocionales
				Ritmo de trabajo
			Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo
				Posibilidades de desarrollo
				Control sobre los tiempos
	Sentido del trabajo			
	Apoyo social	Claridad de rol		

<p>COVID19, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida el control sobre el trabajo se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?</li> <li>• ¿En qué medida el apoyo social se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?</li> <li>• ¿En qué medida las compensaciones del trabajo se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?</li> </ul>	<p>COVID19, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar en qué medida el control sobre el trabajo se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.</li> <li>• Determinar en qué medida el apoyo social se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.</li> <li>• Determinar en qué medida las compensaciones del trabajo se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.</li> </ul>	<p>COVID19, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el control sobre el trabajo se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.</li> <li>• Existe relación entre el apoyo social se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.</li> <li>• Existe relación entre las compensaciones del trabajo se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos</li> </ul>		Conflicto de rol
				Calidad de relaciones
				Calidad del liderazgo
			Compensaciones del trabajo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
				Reconocimiento
			Doble presencia	Preocupación por tareas familiares
				Carga familiar
			<p><b>Variable/categoría</b>  <b>2. Estrés laboral Concepto:</b>          Es un conjunto de signos y síntomas como consecuencia de diferentes reacciones fisiológicas. (Yabar, 2016, p.60).  <b>Definición operacional:</b>          Esta variable ha sido medida mediante el cuestionario del Estrés Laboral (DER) consta de 22 preguntas que engloba 03 dimensiones y 19 indicadores. (Osorio &amp; Lucila, 2017).</p>	
			Esfuerzo Intrínseco	Ritmo de trabajo
				Molestias e interrupción laborales
Responsabilidad				
Horas extras de trabajo				
Esfuerzo laboral				
Recompensa Profesional	Reconocimiento de los superiores			
	Apoyo en situaciones difíciles			
	Tratamiento injusto			
	Escasa promoción			



¿En qué medida la Doble presencia se asocia al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021?	Determinar en qué medida la Doble presencia se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.	COVID-19, 2021. Existe relación entre la Doble presencia se asocian al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021.	Esfuerzo extrínseco	Empeoramiento del trabajo
				Inseguridad del puesto de trabajo
				Adecuación al cargo
				Salario adecuado
				Dedicación excesiva
				Sentimientos positivos o negativos
				Actitudes
				Sacrificio
				Autonomía
				Compromiso en el trabajo

## Anexo 02

### SOLICITÓ FACILIDADES PARA APLICAR INSTRUMENTOS CON FINES DE INVESTIGACIÓN.

**Dra. Milagritos Sánchez Reto**

**Directora Del Hospital José Cayetano Heredia**

Yo, Javier Aram Peña García, **Identificado con DNI N° 44547330**, estudiante del **Programa en la Maestría de Gestión en los Servicios de Salud de la UNIVERSIDAD CÉSAR 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 César Vallejo Filial Piura, dado que me encuentro desarrollando la investigación **Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021**, para optar el grado de Magíster en Gestión de los Servicios de Salud de 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.

**Piura, 05 de junio del 2021**



---

**Javier Aram Peña García,**

**DNI N° 44547330**

## **Anexo 03: INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO FACTORES PSICOSOCIALES “CUESTIONARIO ISTAS”**

### **I.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

**Consignar la ficha técnica del instrumento**

### **I.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ**

#### **I.2.1. Validez de contenido**

La evidencia de validez de contenido del Factores Psicosociales “Cuestionario ISTAS” se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

**Tabla 1**

*Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de estrés académico*

	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	P	UV AIKEN	P	UV AIKEN	P
<b>Promedio</b>		<b>0.98</b>	<b>0.32</b>	<b>1</b>	<b>0.32</b>	<b>1</b>	<b>0.32</b>
<i>Exigencias Psicológicas</i>	1	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	2	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	3	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	4	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	5	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Control sobre el trabajo</i>	6	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	7	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	8	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	9	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	10	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Apoyo social</i>	11	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	12	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	13	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	14	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	15	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Compensaciones del trabajo</i>	16	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	17	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	18	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Doble presencia</i>	19	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	20	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala de **Factores Psicosociales “Cuestionario ISTAS”** presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .80 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

## Anexo 04: INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO “Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)”

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Consignar la ficha técnica del instrumento

#### I.1. EVIDENCIA DE VALIDEZ

##### I.1.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido del “Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)” se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

**Tabla 1**

*Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de estrés académico*

	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	P	UV AIKEN	P	UV AIKEN	P
<b>Promedio</b>		<b>0.97</b>	<b>0.32</b>	<b>1</b>	<b>0.32</b>	<b>0.98</b>	<b>0.32</b>
<i>Exigencias Psicológicas</i>	1	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	2	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	3	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	4	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	5	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Control sobre el trabajo</i>	6	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	7	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	8	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	9	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	10	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
<i>Apoyo social</i>	11	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	12	0.9	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	13	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	14	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	15	0.95	0.32	1	0.32	0.95	0.32
<i>Compensaciones del trabajo</i>	16	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	17	1	0.32	1	0.32	0.90	0.32
	18	0.95	0.32	1	0.32	0.90	0.32
<i>Doble presencia</i>	19	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	20	0.95	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	21	1	0.32	1	0.32	1.00	0.32
	22	0.95	0.32	1	0.32	0.90	0.32

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala de “**Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)**” presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .80 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JAVIER ARAM PEÑA GARCIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN UN HOSPITAL DE PIURA EN TIEMPOS COVID-19, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JAVIER ARAM PEÑA GARCIA DNI: 44547330 ORCID: ORCID: 0000-0001-8629-21	Firmado digitalmente por : ARAMJAVIER el 23-08-2021 18:03:52

Código documento Trilce: TRI - 0188966