



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los
trabajadores del Policlínico Salud Primavera,
Chimbote – Perú 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Hervias Méndez, Yashira Ximena (orcid.org/0000-0003-4502-2994)

Malca Rodríguez, Sindy Estefani (orcid.org/0000-0001-9729-5674)

ASESORA:

Mg. Fajardo Vizquerra Leydi Susan (orcid.org/0000-0003-4692-0518)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en especial a mi Madre que fue quien me impulso a seguir siempre adelante y se mantuvo a mi lado a pesar de las adversidades y nunca dejo de confiar en mí, también se lo dedico a mi niño Fernando y a mi bebe que viene en camino quienes son el motivo por quien tengo que ser mejor cada día y por ultimo a mi familia en general.

Br. Hervias MendezYashira Ximena

A Dios, por permitirme haber llegado a este momento tan especial en mi vida. A mis hijos que son y serán el motor más importante para mí. A mi padre quien me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y a mi madre que, aunque no esté físicamente sus enseñanzas me dieron esa fortaleza de nunca desistir y lograr mis objetivos. A mi familia en general que siempre confió en mí.

Br. Malca Rodríguez Sindy Estefani

Agradecimiento

A Dios por la vida, por permitirnos tener y gozar de nuestras familias. A nuestros hijos por comprender que es primordial hacer sacrificios para conseguir nuestros sueños, gracias por su amor y paciencia. Gracias todas las personas que nos apoyaron para lograr nuestros objetivos. A la Universidad Cesar Vallejo por acogernos y permitimos poder realizarnos como futuros profesionales. A nuestra asesora Mg. Leydi Susan Fajardo Vizquerra por sus enseñanzas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	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	4
III METODOLOGIA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo:	12
3.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos:	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV RESULTADOS	15
V DISCUSIÓN.....	26
VI CONCLUSIONES.....	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de estrés en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022.....	15
Tabla 2. Presencia de los Factores Psicosociales en el Trabajo en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022	16
Tabla 3. Relación de estrés laboral y riesgo de los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022	17
Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman entre Factores Psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	18
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	19
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial carga de trabajo y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	20
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial contenido y características de la tarea, y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	21
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial exigencias laborales y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	22
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	23

Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial interacción social y aspectos organizacionales, y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	24
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial satisfacción con la remuneración del rendimiento, y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1: Estrés en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022.	15
Gráfico 2: Factores Psicosociales en el Trabajo en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022.....	16
Gráfico 3: Estrés laboral y riesgo de los factores psicosociales en los Trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.....	17

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre los Factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022, es de tipo cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. La población es de 80 personas, para la recolección de datos se utilizó la “Escala de Estrés Laboral” y “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo”. Tenemos como resultados mayor porcentaje del nivel de estrés medio en los trabajadores, mayor presencia de factores psicosociales, relación altamente significativa entre estrés laboral y presencia de los factores psicosociales en el trabajo, correlación alta positiva significativa entre los Factores Psicosociales y estrés laboral, correlación alta positiva significativa entre la dimensión del factor psicosocial condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral, correlación baja significativa entre la dimensión del factor psicosocial carga de trabajo y estrés laboral, correlación alta significativa entre la dimensión del factor psicosocial contenido y características de la tarea, y estrés laboral, correlación muy baja no significativa entre la dimensión del factor psicosocial exigencias laborales, y estrés laboral.

Palabras clave: *Factores psicosociales; estrés laboral; trabajadores.*

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between psychosocial factors and work stress in workers at the Salud Primavera Polyclinic, Chimbote - Peru 2022, it is quantitative, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population is 80 people, for data collection the "Labor Stress Scale" and "Questionnaire of Psychosocial Factors at Work" were used. We have as results a higher percentage of the average stress level in workers, a greater presence of psychosocial factors, a highly significant relationship between work stress and the presence of psychosocial factors at work, a significant positive high correlation between Psychosocial Factors and work stress, a high correlation significant positive between the dimension of the psychosocial factor workplace conditions and work stress, low significant correlation between the dimension of the psychosocial factor workload and work stress, significant high correlation between the dimension of the psychosocial factor content and characteristics of the task, and work stress, very low non-significant correlation between the dimension of the psychosocial factor work demands, and work stress.

Keywords: *Psychosocial factors; work stress; workers.*

I. INTRODUCCIÓN

Las personas requieren de un ingreso económico para cubrir sus necesidades básicas; por ello, recurren al empleo de acuerdo a sus aptitudes y perfil profesional que brindan las organizaciones o puestos de trabajo. De esta manera se alcanzan metas profesionales, pero con el paso del tiempo han surgido factores psicosociales, colocando al trabajador en peligro su bienestar físico y mental (1).

En este contexto, la presencia de los factores psicosociales es percibido de manera negativa y constante como un riesgo en su bienestar físico y psicológico de los trabajadores que se da en la interacción diaria al momento de cumplir sus labores añadiendo las situaciones que causan estrés y que afectan a la persona de manera considerable (2). Siendo así los de mayor impacto los trastornos mentales y sociales por ende se produce los accidentes laborales y también la afectación el círculo familiar y social, comprometiendo el buen desempeño profesional del trabajador ya que de alguna manera se ve afectado y como resultado del estrés disminuye la productividad en el trabajo (3).

Se considera factores de riesgos psicosociales a la fuente de estrés en las personas que laboran, el cual ha surgido a largo del tiempo y ya que en algún momento de sus vidas todas las personas hemos pasado por sucesos de estrés el cual les ha desencadenado múltiples enfermedades afectando su salud, así como también afectando la relación que existe en el trabajo - familia (4). Para el año 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se considera que la presencia de factores psicosociales y estrés laboral, desencadena ausentismo, problemas físicos y mentales, disminución de ingresos económicos en los trabajadores. Es por ello, que el trabajador debe contar con condiciones laborales adecuadas que permite desarrollarse libremente, con motivación logrando una satisfacción adecuada en el trabajo (5).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, precisa que los 12,2 millones de individuos en edad laborable fallecen cada año, resultado de las condiciones laborales poco saludables y altos índices de estrés laboral; siendo necesario mejorar las condiciones laborales ya que el bienestar de los trabajadores es una condición indispensable, previo e indispensable para los ingresos familiares, los beneficios del área de trabajo y el desarrollo económico (6).

Asimismo, la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (AEST) en su informe sobre los factores psicosociales en el trabajo, señala que las causas son las modificaciones a nivel organizativo y políticos; así como el trasfondo socioeconómico y global. Estas causas establecen cambios en la salud generando estrés laboral (7). En el Perú para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS en el año 2020, realizó estudios en hospitales del Ministerio de Salud (MINSA), en donde concluye que el personal de salud presenta estrés laboral; por otro lado, la OIT, señala que el mal clima laboral, junto con las alteraciones físicas, desencadena un nivel alto de estrés laboral (8).

Es pertinente indicar que, en los establecimientos del sector salud y en cualquier otra institución exponen a sus trabajadores de manera continua a sufrir riesgos psicosociales, dado que se encuentran sumergidos en una dinámica laboral mentalmente y físicamente intensa por ende el trabajador suele estresarse con mayor facilidad en estos últimos tiempos (9). De tal manera los factores psicosociales son desencadenados por situaciones como la significativa demanda de atención diaria de pacientes, situaciones de muerte y duelo, los turnos rotativos, el poco reconocimiento profesional y salarial que se da, los conflictos interpersonales y la poca valoración a los profesionales de salud, generando todo eso estrés laboral en el personal (10).

Es preciso determinar que, el beneficio de ejecutar la exploración en trabajadores de salud del Policlínico Salud Primavera, surge de la experiencia adquirida durante el ejercicio de nuestra vida pre - profesional, observando el desempeño a nivel administrativo y clínico del profesional, afrontando situaciones de estrés a causa de la alta demanda de trabajo, ineficacia en la infraestructural, espacio reducidos para la atención administrativa y para las atenciones asistenciales, entre otros.

En ese sentido se formuló el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022? Siendo los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?; ¿Cuáles son los factores psicosociales en

los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?; y, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?

El estudio se demuestra desde el punto de vista teórico, porque pretende relacionar los factores psicosociales y el estrés en los trabajadores del policlínico, para identificar factores que permitan abordar la problemática mediante actividades preventivo promocionales y direccionadas en función a los datos científicos. Desde el punto de vista práctico, el estudio surge porque se ha observado una predisposición al estrés, considerando que los profesionales de enfermería, tienen constantemente una alta demanda laboral. Además, tiene como propósito brindar recomendaciones objetivas y pertinentes en cuanto a la salud integral de los enfermeros, con énfasis en la salud mental, además de otorgar una evidencia científica para mejorar el autocuidado en enfermería. Desde el punto de vista metodológico, el estudio pertenece al nivel investigativo correlacional, en donde los resultados tendrán validez externa, es decir, al realizarse la inferencia estadística y corroboración de la hipótesis, estos podrán generalizarse a la población inmediata o a otros escenarios con similares características. Además, el estudio, brinda resultados que alimentarán el crecimiento de la línea de investigación, para las mejoras en torno a la salud mental de enfermería.

Siendo el objetivo general, determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022. Entre los objetivos específicos tenemos: Identificar el nivel de estrés en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022; identificar los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022; y, determinar la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?

En el estudio se ha formulado dos hipótesis, una general H_a : Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote - Perú 2022; y, la hipótesis nula H_o : Los factores psicosociales no se relacionan significativamente con el

estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote - Perú 2022.

II. MARCO TEORICO

Asimismo, se efectuó la información referente al tema tanto en aspectos teóricos como en investigaciones, seleccionando así los antecedentes nacionales que guardan relación con nuestro estudio, entre los principales tenemos a Pintado y Rodas 2021, quienes investigaron, factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de EsSalud III Chimbote, en 50 enfermeros, obteniendo como resultado que, la mayoría muestra un nivel medio de estrés con 72% y solo el 28% muestra un bajo nivel de estrés. En cuanto a los factores sociolaborales, el 50% de enfermeros tiene de 46 años a más, el 46% son casados, el 56% tiene una familia nuclear, el 50% tiene 1 a 2 hijos, el 86% cuenta con especialidad y el 66% señala que ha trabajado más de 10 años. Se concluye que no existe relación significativa entre factores sociolaborales y nivel de estrés en enfermería (11).

Rumay en el 2020, en su estudio, factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Nosocomio de Alta Complejidad, realizado en 32 enfermeras que laboran en emergencias, mediante un estudio de tipo analítico, transversal. La autora sostiene que el 76% de los enfermos presentó estrés laboral de nivel moderado, el 34% fue de nivel bajo. Los factores psicosociales que se relacionaron con el estrés fue la comunicación, la organización del tiempo, procesos de información, integración al trabajo, participación, responsabilidad e implicación (12).

De igual manera Barboza 2019, investigo, estrés laboral y factores asociados en enfermería del servicio de emergencia del Nosocomio público III Chiclayo, realizado en una muestra de 45 enfermeros, observando que, el mayor índice de profesionales tiene un nivel medio de estrés laboral con 77.8%, y solo el 4.4% presenta un nivel bajo; así mismo, en cuanto a los factores estresores, el 56% presenta un nivel medio. Por otro lado, la dimensión organizativos-relaciones humanas presenta un alto nivel con 80%, en la dimensión presión y exigencia presenta un nivel medio con 73.3.% y en la dimensión factores ambientales

presentan un nivel medio con 64.4%. Se llega a la finalidad que el personal de enfermería en su totalidad presenta un nivel constante de presión en el servicio de emergencia (13).

También Chávez en el 2019, investigó, factores de riesgo psicosociales que se relacionan al estrés laboral en el personal de un nosocomio de Lima, con 67 personas, obteniendo que, en cuanto a factores psicosociales el 91% presenta un nivel medio, así mismo, el 74.6% señala tener un estrés laboral a nivel bajo. La dimensión de exigencias laborales, señala que el 49.3% presenta un riesgo alto y la dimensión remuneración percibida, señala que el 61% presenta que está acorde con el rendimiento. Se concluye que existen condiciones generadoras de riesgos psicosociales contribuyendo a elevar el estrés laboral en el personal de enfermería, tanto a nivel físico como mental y social (14).

Asimismo, Graneros en el 2018 investigó, factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una compañía de Ingeniería-Lima, con 289 trabajadores que se sitúan en diversas áreas, obteniendo como resultado la existencia de relación moderada entre el estrés laboral y los factores psicosociales; por otro lado, en cuanto a los factores psicosociales, la dimensión carga de labor, contenido de ocupación, desarrollo de carrera, interacción a nivel social y los aspectos en la organización, existe relación moderada con el estrés laboral. Concluyendo que, los factores psicosociales presente en los trabajadores genera estrés laboral afectando su salud (15).

Por otro lado, Abanto en el 2018 investigó, factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, con una muestra de 50 enfermeras, obteniendo que, cuando el nivel de factores psicosociales es mayor, el nivel de estrés se incrementa. De esta manera, se concluye que, esta estrechamente vinculado los factores psicosociales con el estrés en los enfermeros (16).

Asu vez, Broncano en el 2018 investigó, factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una Clínica Particular en la ciudad de Lima, con 50 enfermeras obteniendo que, en cuanto a los factores psicosociales, en la dimensión condiciones de trabajo el 74% presentó un nivel medio, en la dimensión carga

laboral el 72% presentó un alto nivel, en la dimensión exigencias laborales el 64% presentó un nivel medio; así mismo, en cuanto al estrés laboral, el 52% presentó un bajo nivel. Concluyendo que, presenta relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral (17).

En el ámbito internacional, Bravo y Tello en el 2021, investigaron en Ecuador, factores psicosociales y estrés laboral post pandemia en el personal del Centro de Salud Los Rosales del Cantón Santo Domingo, obteniendo que a causa del covid-19 por la alta demanda de pacientes, se afectó los factores psicosociales y por consiguiente el estrés laboral en el personal de salud. Se concluye que el estrés laboral afecta el rendimiento profesional (18).

Herrera en el 2021, investigó en Ecuador, factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria durante covid-19, con 20 personas, obteniendo que, el estrés laboral y los factores psicosociales presenta un nivel medio. Concluyendo que existe correlación moderada entre los factores psicosociales y estrés laboral (19).

Garzón en el 2021 investigó en Panamá, factores psicosociales asociados al estrés laboral, en 460 profesores de una universidad, obteniendo que, si existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Se concluye que a raíz de los diversos factores psicosociales el estrés aumenta (20).

Asu vez, Molina en el 2021 investigó en Chile, estrés laboral del profesional de enfermería en unidad de cuidados intensivos, en 37 enfermeros, obteniendo que, el 48.6% de los factores psicosociales está relacionado a la demanda laboral y límite de tiempo en la atención. Concluyendo que, la carga laboral desencadena estrés laboral en el personal de enfermería (21).

Torres en el 2018 investigó en México, factores psicosociales, laborales y estrés en profesional médico y enfermería del Hospital General Fresnillo, Zacatecas, con 122 profesionales de salud, obteniendo que, el 84% de profesionales presenta un bajo nivel de estrés, siendo el personal de enfermería quien predomina esta condición con 76%. Concluyendo así, que los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral (22).

La definición de estrés laboral ha cambiado con los años y con el transcurrir del tiempo. Robalino y James en el año 2019, conceptualiza el estrés como la respuesta no específica ante distintas situaciones que suceden alrededor de la persona, y que se ve reflejado a nivel fisiológico como defensa humana para así poder sobrellevarlo o terminar adaptándose (23).

Actualmente la OIT define al estrés laboral como una defensa a nivel físico y emocional frente a sucesos que desequilibran el ámbito de trabajo. Por ello; el estrés laboral, se refleja en reacciones de los empleados ante determinadas exigencias que ponen en evaluación sus destrezas, generando malestar y desequilibrio para alcanzar los objetivos de trabajo de determinada empresa o lugar de trabajo (24).

En este contexto, Vidotti et al., afirman que el estrés laboral se ha entendido como la dinámica constante entre el apoyo disminuido, un bajo control laboral, así como las decisiones que se toma. Así mismo señala que, la forma de ejercer el liderazgo por parte de quienes están en las jefaturas, también son variables importantes sobre todo cuando se especifica el trato, la tensión, los escenarios desagradables y las interrelaciones en conflicto no resueltos (25).

Entre los efectos fisiológicos del estrés se destaca: medidas psicológicas: ansiedad, estado de ánimo negativo y estrés percibido; medidas autonómicas: presión arterial, frecuencia cardíaca, variabilidad de la frecuencia cardíaca, actividad electrodérmica, transpiración, temperatura corporal, epinefrina y norepinefrina; medidas endocrinas y metabólicas: hormona adrenocorticotrópica (ACTH), cortisol plasmático y salival, prolactina, hormona del crecimiento y glucosa; medidas hematológicas: hematocrito, hemoglobina y volumen plasmático, Medidas de coagulación: fibrinógeno, antígeno del factor von Willebrand, dímero d y factores de coagulación (26).

La distinción entre el efecto de los diferentes tipos de estrés en el comportamiento y la fisiología ha sido en gran medida inexplorada y puede tener algunas implicaciones importantes, tanto en la práctica como en términos de etiología de la depresión. Aunque diferentes factores estresantes pueden promover varios resultados conductuales comparables, las vías biológicas y de señalización que

conducen a estos fenotipos conductuales, para los diferentes tipos de estrés, pueden ser muy diferentes. Por lo tanto, concluyen que no se debe esperar que diferentes factores estresantes induzcan efectos conductuales y / o fisiológicos idénticos (27).

Los factores psicosociales en el entorno laboral, pueden repercutir en la salud físico y mental de los individuos; como parte del contenido laboral, forma de trabajo, engranaje de funciones y organización. De esta manera, se busca relacionar adecuadamente los recursos laborales y su manejo, para lograr un buen desempeño laboral en las áreas de función (28).

Asimismo, Pérez y Zapata en el 2020, definen a los factores psicosociales como la interacción entre el puesto de trabajo, ambiente y aptitudes del trabajador. Por otro lado, han precisado que las herramientas del puesto de trabajo y la organización, afecta el desempeño y satisfacción del empleado (29). Los factores psicosociales, se define como la organización entre la gestión del trabajo y el empleado, coordinando y supervisando el desempeño del trabajador. Asumiendo que, dentro del rol gerencial, se merece reconocer y motivar al empleado para generar un excelente clima laboral (30).

Los factores psicosociales, se asocian con la organización del trabajo, afectando la salud del trabajador tanto físicamente, psicológicamente y socialmente, con repercusión en el desempeño laboral. Toda condición no favorable en el trabajo, genera conductas inadecuadas del personal en el trabajo, siendo afectado como primer eje la salud del trabajador (31).

Por otro lado, la OIT y la OMS, indican que los factores psicosociales son engranajes entre el ambiente del trabajo, la organización y su satisfacción laboral. Por otra parte, el desempeño del trabajador, sus habilidades y destrezas y vida personal, impactan de manera positiva o negativa en la salud y desempeño profesional (32).

Los cuestionarios de los factores psicosociales logran manifestarse a través de 7 dimensiones muy importantes en el trabajo. Las cuales son: Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias

laborales, papel laboral y desarrollo de la tarea, interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción con la remuneración del rendimiento (33).

Los factores psicosociales, se distribuyen en generadores de satisfacción y generadores de insatisfacción, en el cual los trabajadores señalan y manifiestan más las condiciones negativas de trabajo como el salario y condición de trabajo, a diferencia de realzar los aspectos positivos como son los reconocimientos y mejoras salariales (34).

Los protectores psicosociales (PP), son señalados como condiciones laborales que buscan disminuir los riesgos psicosociales para así ir contribuyendo a una salud óptima, y que el desempeño laboral no genere situaciones de estrés al personal que labora en determinado lugar (35). Por su parte, Pérez y Zapata en el año 2020, refieren que los factores psicosociales protectores suelen recordarse menos y que están presentes en las áreas laborales y estas favorecen para mejorar el confort de los trabajadores, incentivando a la indemnización personal, es decir, que fomentan la eficacia de las personas junto con su rendimiento (36).

Para Jiménez 2017, refiere que un alto riesgo psicosocial tiene como consecuencia alteraciones a nivel físico, mental y emocional que está afectando de manera significativa el buen desempeño del trabajador al momento de realizar sus labores y que está relacionado con el mal clima laboral que existe, las funciones que se le da a cada trabajador, como también la cultura organizacional (37). Asimismo, Ballester y García en el año 2017, definen a los factores psicosociales como los principales desencadenantes del estrés laboral, afectando su bienestar de manera perjudicial en los trabajadores, siendo de manera considerable y alarmante en un marco de tiempo de largo plazo (38).

La administración de garantía y salud ocupacional, define que los factores psicosociales han sido de suma importancia a lo largo de los años, siendo hoy en día un eje esencial para el empleo de dispositivos electrónicos donde cada vez se da mayor importancia por el incremento de su uso (39). Por otra parte, la OMS en el 2019, hace énfasis en que los factores psicosociales afectan a nivel mental a causa de las malas interacciones y aptitudes del personal o el equipo de trabajo, a raíz de las destrezas del trabajador y con el incumplimiento de sus funciones (40).

El presente estudio, utiliza el modelo de sistemas de Betty Neuman, señalando al estrés en salud y sus estrategias para así poder disminuir paulatinamente y con eficiencia. Su modelo dinámico y holístico, surge del dinamismo continuo entre la persona y su ambiente de desempeño, Neuman se fija en el ser humano como un sistema de interacción su entorno (41). Félix, García y Mercado, señala que el estrés laboral puede surgir tanto en factores del exterior o estímulos y la respuesta que se Los metaparadigmas del modelo de sistemas; precisa a la persona, el cual es definido como un conjunto entre la interacción a nivel fisiológico, psicológico y cultural, y el entorno de la persona, tiene ante el estrés presente, ya sea a nivel personal o labora, en otros modelos principalmente se basa en la relación entre los estresores y ante las respuestas al estrés (42).

Neuman define persona como un sistema en interacción recíproca con el entorno. Este sistema es un compuesto entre los factores fisiológicos, psicológicos, socioculturales de desarrollo y espiritual. Por eso se estima a las enfermeras, las que se encuentran en interacción persistente con el entorno laboral, el cual puede generar situaciones estresantes; por lo que debe estar preparada para enfrentarlas (43).

Neumam da como concepto de salud, al bienestar óptimo de las personas, es así que el área de enfermería, conlleva en su vida profesional laboral, la ausencia de reconocimiento por parte de sus jefes e institución, pésimo clima laboral y salario injusto e inadecuado, causando un desequilibrio y generador de estrés (44). En concepto de cuidado, señala que en enfermería se debe cuidar a la persona de forma global en todas sus dimensiones, en donde el profesional también debe alcanzar el equilibrio entre el bienestar personal y profesional para poder desarrollar sus funciones de manera óptima (45).

Acerca del entorno, Neumam define que tanto a nivel externo como en el nivel interno hace interacción entre la persona y el paciente, repercuten mucho en la vida de la persona, por ello en el área de enfermería, se busca el equilibrio entre lo social, mental, laboral, y familiar al no encontrarlo estos ocasionan cambios en la salud. (46).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, también es conocida como investigación pura, porque busca descubrir nuevos conocimientos, siendo esencial para la investigación aplicada, Existen tipos de investigación básica; siendo estas, la investigación básica exploratoria, descriptiva y la investigación básica explicativa. Su principal aporte es crear y refutar teorías que comprenden los fenómenos observados (47).

3.1.2 Diseño de investigación

Según el enfoque, la investigación es cuantitativa, porque mide fenómenos y recoge y cuantifica cifras numéricas de una determinada población en estudio. El estudio de investigación es de tipo no experimental, porque no se realiza ningún cambio de las variables de estudio, se describe el comportamiento de los fenómenos tal y como se presentó en la realidad y es descriptiva correlacional, porque se describió las características de las variables y determinó el grado de relación entre ellas y es transversal porque se midió las variables en un único momento del tiempo, esta forma de investigación observacional y descriptiva examina tanto la prevalencia de la exposición como el impacto en un punto de tiempo particular en una muestra de población (48).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1, cuantitativa, Factores psicosociales.

- **Definición conceptual:** Términos que son concurrentes en una situación de trabajo y son relativas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, donde se alcanza afectar el bienestar y la salud física, psicológica y social, así como el progreso y desenvolvimiento del trabajo (33).

- **Definición operacional:** se mide la investigación en sus diversas dimensiones, interrelación entre lo laboral, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, la cual será medida por un cuestionario de 28 ítems.
- **Indicadores:** Presencia de factores psicosociales.
- **Escala de medición:** Ordinal, mayor presencia de los factores psicosociales, menor presencia de los factores psicosociales.

Variable 2, cuantitativa, estrés Laboral

- **Definición conceptual:** resultado de tipo física y psicológica ante un daño provocado por el desequilibrio entre los requerimientos comprendidos, los recursos y capacidades percibidas de los trabajadores para hacer frente a dichos requerimientos (24).
- **Definición operacional:** Es cuando se mide el intercambio que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, la cual será medida en 22 ítems.
- **Indicadores:** Ordinal, Estrés laboral alto, estrés laboral medio, estrés laboral bajo, estrés laboral.
- **Escala de medición:** Ordinal, mayor presencia de los factores psicosociales, menor presencia de los factores psicosociales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es la agrupación de individuos que participan en una investigación, con el objetivo de recopilar información esencial para tener una conclusión y un nuevo aporte científico. La población estuvo compuesta por la mayoría de trabajadores del Policlínico Salud Primavera, siendo 80 personas.

- **Criterios de inclusión:** Personas que trabajen en el Policlínico Salud Primavera, trabajadores que acepten participar del estudio, trabajadores que laboren más de 3 meses en dicha empresa.

- **Criterios de exclusión:** Personas que se encuentren de licencia o de vacaciones, trabajadores que tenga menos de tres meses laborando en la empresa, personas que no deseen ser parte del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

La técnica, son procedimientos que contempla una metodología para lograr una investigación adecuada. Los instrumentos, son herramientas que tienen el objetivo de recabar datos importantes, precisos y claros, para lograr su procesamiento adecuado. En esta investigación se emplea la técnica de la encuesta.

La técnica para ambas variables será la encuesta y el instrumento un cuestionario para obtener información sobre dichas variables de investigación.

Instrumentos

Para recolectar los datos para la variable estrés laboral se utilizó el instrumento “Escala de Estrés Laboral” que contiene 25 ítems validado por la OMS-OIT 2016 (49), consta de 7 dimensiones.

Y la variable de factores psicosociales en el Trabajo, se utilizó el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo”, que contiene 46 ítems validado por Pando, Aranda y Elizalde 2016.

La validez

Para la escala de estrés laboral se realizó la validez del argumento a través de criterios de evaluación para las características psicométricas de los habitantes adaptada y se utilizó el análisis factorial como validez estructural, siendo la validez superior a 0.9 (49). La validez del instrumento Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, fue estimada mediante análisis factorial teniendo una validez de 0.9 (33).

Confiabilidad

Para ambos instrumentos se realizó mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach, para la escala de estrés se encontró un valor de 0.9218, mostrando confiabilidad alta (49); y, para cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, obteniendo 0,91, lo que indica alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se solicitará la emisión del documento que solicita la autorización para la realización de la investigación a la Dirección de Escuela de la Universidad César Vallejo.

Se gestionará un permiso dirigido al Administrador encargado del Policlínico Salud Primavera, indicando los objetivos del estudio y propósito del estudio. Así mismo se detalló los criterios de confidencialidad de datos y principios éticos que se emplearon. Según los criterios de inclusión establecidos, se seleccionaron a los trabajadores como unidades de análisis y luego del procedimiento de consentimiento informado se procedió al llenado de los instrumentos.

3.6. Método de Análisis de Datos

El procesamiento, interpretación y análisis se realizó con el software SPSS v.27, con sus dos niveles estadísticos. Se utilizaron frecuencias simples y relativas, tablas de uno y dos elementos. También se utilizó la prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, la prueba no paramétrica Chi-cuadrado de Pearson, cuya significación se considera desde el punto crítico de 5 % de probabilidad ($p < 0,05$).

3.7. Aspectos Éticos

A fin de salvaguardar los aspectos éticos dentro del proceso investigativo, el estudio se ha desarrollado considerando los principios éticos de Beauchamp y Childress (50), en donde se resaltó el respeto por la autonomía y veracidad al momento de informar a los enfermeros sobre la intención y objetivos del estudio, y de acuerdo a ello se consultó sobre su voluntad ser parte de la

investigación. Otro principio que se ha resaltado es el de beneficencia, dado que los resultados tienen como finalidad otorgar recomendaciones válidas.

Así mismo se ha considerado no maleficencia, ya que durante todo el proceso de investigación no se ha causado ningún daño ni agravio moral a ningún involucrado. Y, finalmente la justicia, ya que se ha proyectado que, una vez terminado el estudio se dará a conocer los resultados a los responsables del Policlínico, para el abordaje responsable de estrategias para tener una mejor calidad de vida de los enfermeros.

IV. RESULTADOS:

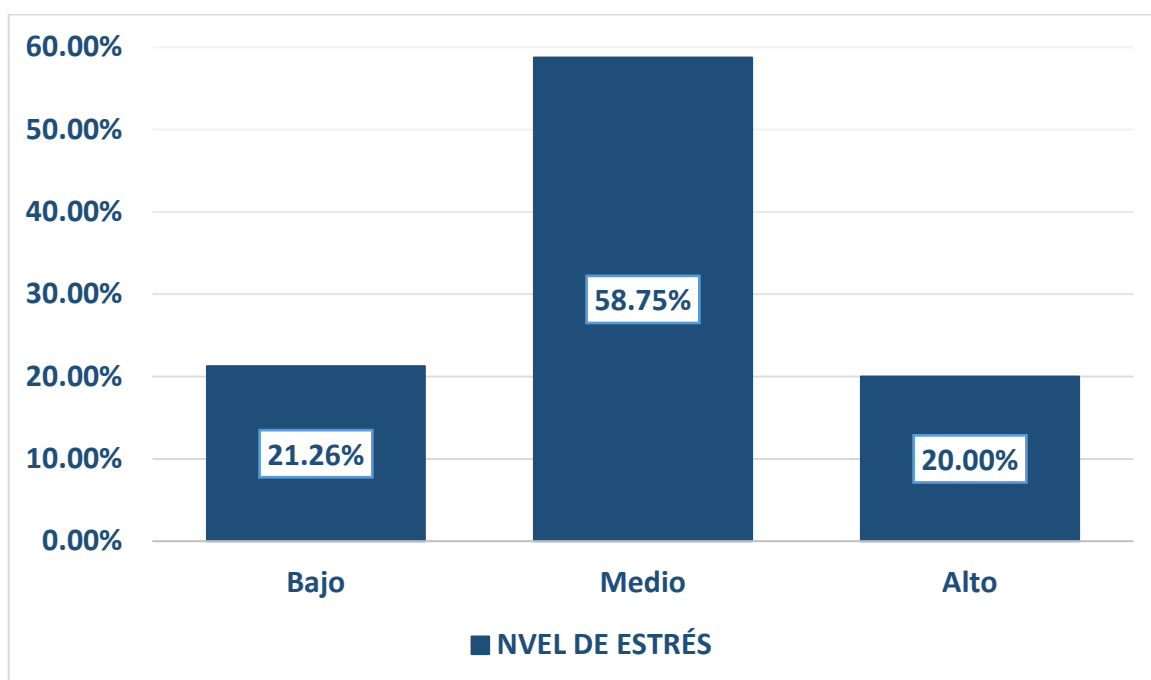
Tabla 1. Nivel de estrés en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022.

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	21,3	21,3	21,3
Medio	47	58,8	58,8	80,0
Alto	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022

Grafico 1.

Nivel de estrés en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022



Se puede observar en la Tabla 1, que la mayoría presentan nivel de estrés medio (58.8%) seguido de bajo y alto nivel de estrés (21.3% y 20.0% respectivamente). Entre los trabajadores obtuvieron una media de 67.21 ± 12.70 puntos del cuestionario de estrés, siendo el menor puntaje de 42 y el mayor de 96

Tabla 2.

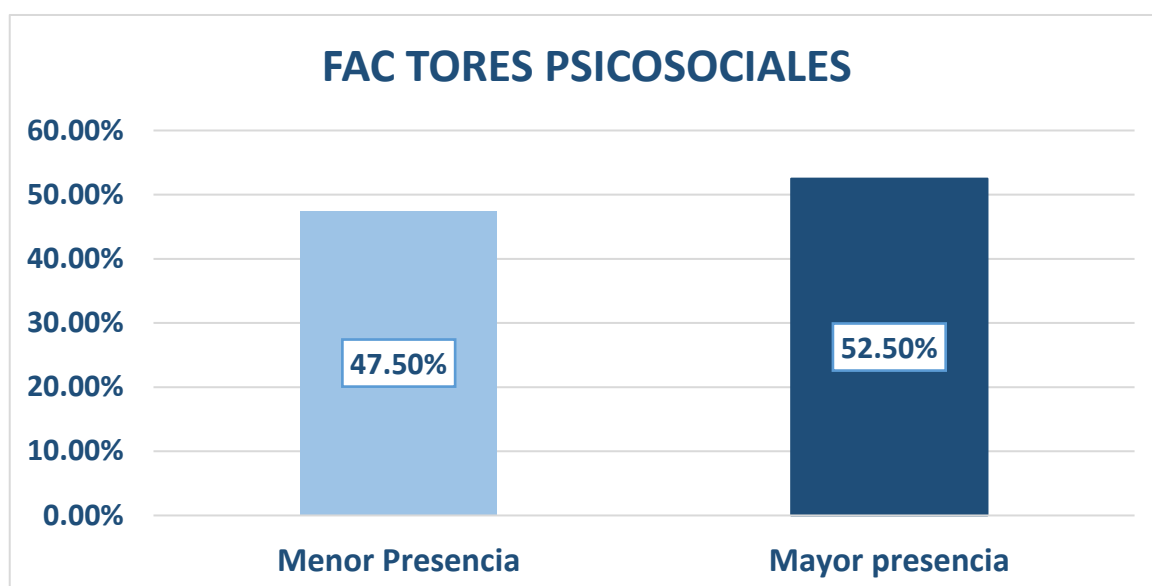
Presencia de los Factores Psicosociales en el Trabajo en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor presencia	38	47,5	47,5	47,5
Mayor presencia	42	52,5	52,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022

Figura 2.

Presencia de los Factores Psicosociales en el Trabajo en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022



En la Tabla 2, sobre la presencia de los factores psicosociales en el trabajo, se observa que prevalece mayor presencia (52.5%), seguido menor presencia

(47.5%). Entre los trabajadores obtuvieron una media de 160.65 ± 13.80 puntos del cuestionario de riesgo de los factores psicosociales, siendo el menor puntaje de 128 y el mayor de 194.

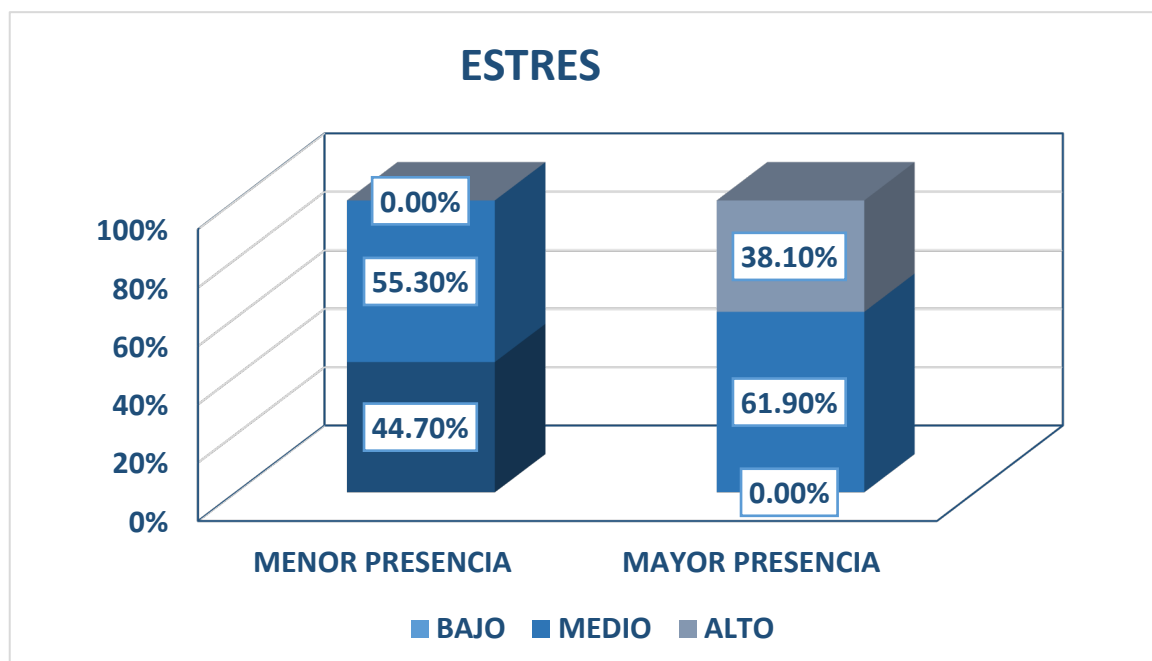
Tabla 3.

Relación del estrés laboral y riesgo de los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022

			ESTRES			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores psicosociales (Agrupada)	Menor presencia	Recuento	17	21	0	38
		%	44,7%	55,3%	0,0%	100,0%
	Mayor presencia	Recuento	0	26	16	42
		%	0,0%	61,9%	38,1%	100,0%
Total		Recuento	17	47	16	80
		%	21,3%	58,8%	20,0%	100,0%

Fuente: Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022

Figura 3. *Relación de estrés laboral y riesgo de los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022*



En la Tabla 3, sobre la relación de estrés laboral y presencia de los factores psicosociales en el trabajo, se observa que la mayoría de los trabajadores que presentan menor presencia tienen nivel medio y bajo de estrés (55.3% y

44.7% respectivamente). A diferencia entre los que presentan mayor presencia, en quienes prevalece un nivel medio y alto de estrés (61.9% y 38.1% respectivamente), Ante la prueba no paramétrica del chi cuadrado, existe una relación altamente notable entre el estrés laboral y presencia de los factores psicosociales en el trabajo ($p=0.000$).

Tabla 4

Coeficiente de correlación de Spearman entre Factores Psicosociales y Estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Factores Psicosociales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Factores Psicosociales	Factores Psicosociales	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la Tabla 4, sobre el Coeficiente de correlación de Spearman entre Factores Psicosociales y estrés laboral, no podemos dar cuenta que existe correlación alta positiva significativa entre ambas variables ($r=0.667$). Es decir, a medida que exista mayor riesgo, mayor será el nivel de estrés que presenten los trabajadores y viceversa.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Condiciones de lugar de trabajo
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Condiciones de lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la Tabla 5, sobre el Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral, se observa que existe correlación alta positiva significativa entre ambas variables ($r=0.523$). Es decir, a medida que exista mayor presencia de la dimensión condiciones del lugar de trabajo, mayor será el nivel de estrés que presenten los trabajadores y viceversa.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión del factor psicosocial carga de trabajo y estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Carga de trabajo
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,305**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	Carga de trabajo	Coeficiente de correlación	,305**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

Se puede observar en la Tabla 6 que el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión factor psicosocial, la carga de trabajo y el estrés laboral revela que existe una correlación significativamente baja entre ambas variables ($r=0,305$). En otras palabras, cuanto mayor sea la dimensión de la carga de trabajo, mayor será el estrés causado por los empleados y viceversa.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman entre el contenido de factores psicosociales y las características de las tareas laborales y la dimensión del estrés laboral en empleados del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Contenido y características de la tarea
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Contenido y características de la tarea	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Tabla 7 se evidencia una correlación significativa alta ($r=0.681$) entre ambas variables entre el contenido y dimensión característica de los factores psicosociales y el estrés laboral, lo cual se realiza de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman. En otras palabras, cuanto más presentes estén la dimensión y las características del contenido del puesto, mayor será el estrés causado por los empleados y viceversa.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de factor psicosocial, exigencias laborales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Exigencias laborales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,898
		N	80	80
	Exigencias laborales	Coeficiente de correlación	,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,898	.
		N	80	80

Tabla 8, el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión demanda laboral de los factores psicosociales y el estrés laboral muestra que existe una correlación no significativa muy baja entre ambas variables ($r=0,015$). En otras palabras, la dimensión de la demanda laboral no afecta significativamente el estrés causado por los trabajadores.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman entre dimensión de factores psicosociales, rol laboral y desarrollo de carrera y estrés laboral de los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Papel laboral y desarrollo de la carrera
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,294**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	80	80
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Coeficiente de correlación	,294**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	80	80

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

En la tabla 9 se muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre el factor psicosocial rol laboral y desarrollo de carrera y estrés laboral que existe una correlación significativamente baja entre ambas variables ($r=0.294$). En otras palabras, cuanto mayor sea el papel de la fuerza laboral y la dimensión de desarrollo profesional, mayor será el estrés causado por los trabajadores y viceversa.

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman entre dimensión de factores psicosociales, interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en empleados del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Interacción social y aspectos organizacionales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	Interacción social y aspectos organizacional es	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

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

La Tabla 10, el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión factor psicosocial, interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral muestra que existe una correlación significativamente baja entre ambas variables ($r=0,310$). En otras palabras, a medida que existe una dimensión de interacción social y aspectos organizacionales, mayor es el nivel de estrés que provocan los trabajadores y viceversa.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman entre factores psicosociales dimensión satisfacción con rendimiento recompensa y estrés laboral en el policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022.

			Estrés	Satisfacción con la remuneración del rendimiento
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,061
		Sig. (bilateral)	.	,590
		N	80	80
	Satisfacción con la remuneración del rendimiento	Coefficiente de correlación	,061	1,000
		Sig. (bilateral)	,590	.
		N	80	80

La Tabla 11, el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión satisfacción con el desempeño salario de los factores psicosociales y el estrés laboral muestra que existe una correlación significativamente baja entre ambas variables ($r=0,061$). En otras palabras, la dimensión de satisfacción de las recompensas por desempeño no afecta significativamente el estrés experimentado por los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Los resultados fueron analizados e interpretados en base al objetivo general y objetivos específicos.

Resultados del objetivo general determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022; se encuentra que cuando los empleados tienen menos factores psicosociales, sus niveles de estrés son medios y bajos, respectivamente 55.3 por ciento y 44.7 por ciento; Sin embargo, cuantos más factores psicosociales hay, mayor es el nivel de estrés medio y alto, respectivamente 61,9% y 38,1%. Existe una relación muy significativa entre los factores psicosociales del personal de enfermería y el estrés laboral, con una alta correlación ($r=0,667$).

Los resultados son similares a los de Chávez (14), quien afirmó que existe una relación importante entre los factores psicosociales y el estrés laboral; Abanto concluyó que existe una relación significativa porque a mayor número de factores psicosociales, mayor estrés de enfermería; Broncano afirmó que los factores de riesgo psicosocial están relacionados con el estrés laboral; Garzón concluyó que los factores psicosociales están relacionados con el estrés laboral. Esto es diferente a lo reportado por Pintado y Rodas, cuando no encontraron relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral son el mayor problema desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales afectan la salud de la persona y el desarrollo de las tareas laborales. Aquellos riesgos psicosociales como es la carga excesiva de trabajo, cambios en los cargos laborales, comunicación ineficaz entre los trabajadores y el trabajador-jefe, desencadena situaciones negativas en la persona a nivel físico, mental y social, sobre todo nace el origen del estrés (51). La OIT, señala que el trabajo es fuente de ingresos económicos; sin embargo, el trabajo también puede ocasionar daño en la salud y el correcto ejercicio profesional (52).

En los resultados del primer objetivo específico se observó que el nivel de estrés medio domina con un 58,75%, seguido de los niveles bajo y alto con un 21,25% y

20% respectivamente. Resultados similares a los reportados por Pintado y Rodas, quienes determinaron que el 72% de enfermeras presenta nivel medio de estrés (11); Rumay, reportó que el 76 % de enfermeras presenta un moderado nivel (12); Barboza, determinó que el 77.8% presenta un nivel medio (13); y, Herrera, determinó que el personal de enfermería presenta un nivel medio (19). Y difiere de lo reportado por Chávez, quien determinó que el 74.6% de trabajadores de salud presenta estrés bajo (14); Broncano, determinó que el 52% tuvo bajo estrés (17); y, Torres, determinó que un 76 % de enfermeras presenta un estrés de nivel alto (22).

Según Mendoza, es probable que los trabajadores se sientan ansiosos, tensos; haciendo que su nivel de trabajo se reduzca por la falta de intereses o motivación hacia sus funciones en el trabajo. Dicho estrés, a veces afecta la calidad de salud de las personas, generando enfermedades a raíz del alto nivel de estrés y su mal manejo del mismo (9). Asimismo, la OIT precisa que la exigencia laboral busca cada año superar los objetivos trasados y emprender nuevos logros; pero, algunas veces estas exigencias no están alineadas con el desempeño de los trabajadores, haciendo que exista un desequilibrio entre los requerimientos y los resultados (53).

Los resultados del segundo objetivo específico, sobre identificar los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera Chimbote-Perú 2022; se observa que, tiene mayor prevalencia la presencia de factores psicosociales con 52.5%, a diferencia de menor prevalencia con 47.5%.

Los resultados son parecidos a los reportados por, Rumay, el cual determinó los principales factores que están relacionados a la comunicación, organización del tiempo, participación y responsabilidad en el trabajo (12); Barboza, determinó que el 56% presentó factores estresores en nivel medio, siendo la dimensión organización-relaciones humanas con mayor énfasis en un 80% (13); Chávez, determinó que el 91% presenta un riesgo psicosocial medio con énfasis en la dimensión de exigencias laborales (14); Broncano, determinó que el 74% en la dimensión de condición del lugar de trabajo obtuvo un nivel medio, seguido de la carga laboral con 72% (17); asimismo Molina, determinó que el principal factor psicosocial es la carga laboral con 48.6%. (21).

Los factores psicosociales pueden ocasionar consecuencias tanto positivas como negativas; es decir, que las condiciones que favorecen al trabajo y con ello la satisfacción, se ve reflejado en el rendimiento laboral de la persona, fortaleciendo sus competencias; pero si las condiciones laborales no son óptimas, el empleado no lograra incrementar sus conocimientos y con ello lograr los objetivos de la empresa y/o institución (54).

Los resultados del tercer objetivo específico es determinar la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral; Se observó que la dimensión, condiciones de trabajo del factor psicosocial ($r=0,523$) y características de la tarea y dimensión del contenido ($r=0,681$) tienen una alta correlación significativa con el estrés laboral; por otro lado, en la dimensión carga de trabajo ($r=0.305$), dimensión demanda laboral ($r=0.015$), dimensión del rol laboral y el desarrollo de la carrera ($r=0.294$), dimensión interacción social y perspectivas organizacionales ($r = 0.310$), la medida de satisfacción rendimiento-recompensa ($r=0,061$), se observó que el estrés laboral tiene una correlación significativa baja.

En otras palabras, cuanto más estos factores psicosociales: situación del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, desarrollo de la carrera y tarea, aspectos organizativos y/o interacción social, mayor será el estrés laboral; por otro lado, el trabajo exige medición y satisfacción con el pago por desempeño, lo que no afecta el estrés laboral (28).

Estudios similares fueron reportados por Barboza, quien encontró que las dimensiones organizacionales e interpersonales, las demandas laborales y los factores ambientales del factor psicosocial están estrechamente vinculados con el estrés laboral de nivel alto; De igual forma, Graneros muestra que existe una baja correlación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las exigencias laborales (13).

En el sector de la salud, determinar la relación del Factor Psicosocial con el estrés laboral, se ha considerado precisar las causas del estrés se deben a las exigencias cognitivas, el sentido de humanismo, la sobrecarga laboral, las funciones y experiencia que muchas veces, cambios en el rol y tareas. De esta manera, el profesional de salud presenta estrés laboral, afectando su vida personal y familiar

(55).

Los trabajadores del área de la salud, se enfrentan a malas condiciones de trabajo, a veces exceso de horas laborales, la elevada demanda de pacientes y el poco personal asistencial para cubrir esa demanda, así mismo, situaciones que ocurren en el día a día, la falta de oportunidad para capacitación y estudios fuera del horario laboral, remuneración por debajo del estándar mundial; la sobre exposición a riesgos laborales, hace que los profesionales de salud, desencadenen estrés, afectando su desempeño profesional (56).

VI. CONCLUSIONES:

1. El personal del Policlínico Salud Primavera de Chimbote tiene un mayor porcentaje de niveles de estrés promedio.
2. El personal del Policlínico Salud Primavera de Chimbote tiene más factores psicosociales.
3. Presenta una relación muy significativa entre el factor psicosocial en el trabajo y el estrés laboral ($p=0,000$).
4. Presenta una relación alta positiva significativa entre el factor psicosocial y el estrés laboral ($r=0,667$).
5. Existe una correlación positiva significativa alta ($r=0,523$) entre la dimensión factor psicosocial, condiciones de trabajo y estrés laboral.
6. Presenta una relación significativamente baja, entre factores psicosociales, estrés laboral y carga de trabajo, ($r=0,305$).
7. Existe una correlación significativa ($r=0,681$) entre el contenido de los factores psicosociales y la particularidad de la tarea y la dimensión del estrés laboral.
8. Existe una relación baja, no significativa ($r=0,015$) entre los factores psicosociales, las demandas laborales y estrés laboral.
9. La correlación entre la dimensión de factores psicosociales, rol laboral y desarrollo profesional y el estrés laboral es significativamente baja. ($r=0,294$).
10. La relación entre la dimensión del factor psicosocial, aspectos organizacionales, comunicación social y el grado de estrés laboral es significativamente baja ($r=0,310$).
11. Los factores psicosociales entre la satisfacción con la dimensión recompensa por el desempeño y el estrés laboral son significativamente bajos ($r=0,061$).

VII. RECOMENDACIONES:

1. Entre los trabajadores de la clínica Salud Primavera de Chimbote, se recomienda implementar programas que promuevan la reducción de riesgo en el factor psicosocial, bajando el grado de estrés laboral.
2. Se recomienda organizar capacitaciones a los empleados sobre causas y consecuencias de los factores psicosociales y el estrés, la institución, familia, persona, y la sociedad en general.
3. Se recomienda involucrar a los trabajadores en programas de salud y seguridad en el trabajo, analizar e identificar los factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral dentro de las políticas institucionales.
4. Se recomienda promover el reconocimiento del trabajo y aporte personal en su lugar de trabajo.
5. Se recomienda confirmar el significado y la importancia de cada tarea.
6. Se recomienda aumentar estrategias de comunicación entre las distintas áreas del centro de trabajo.

REFERENCIAS

- (1) Trabajo. En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/trabajo/> Consultado: 12 de septiembre de 2022.
- (2) Tacca, D. y Tacca, A. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 2019. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230779992019000300013&script=sci_arttext&tlng=es
- (3) OMS & OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. 2018 Recuperado de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- (4) Gómez, G., & Llanos, R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. 2017. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>
- (5) OIT. Estrés laboral. 2017. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- (6) OMS. Protección de la salud de los trabajadores. 2020. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es>
- (7) European Agency for Safety and Health at Work. Annual Report 2017. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/annual-report-2017>
- (8) Organización Internacional del Trabajo. (2020). Estrés laboral en enfermería. Ginebra: OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- (9) Mendoza León NM. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. 2019 [cited 2022 May 24]; Available from: <http://201.159.223.180/handle/3317/14027>
- (10) Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip ISSN 2602-8166* [Internet].

- 2020 Nov 9 [cited 2022 May 24];4(3):41–50. Available from: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
- (11) Pintado, I. y Rodas, K. (2021). Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. EsSalud III Chimbote [tesis de segunda especialidad]. Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8177/1/REP_IVET.PINTADO_KEREN.RODAS_FACTORES.SOCIOLABORALES.Y.NIVEL.DE.ESTR%C3%89S.pdf
- (12) Rumay Chanduco D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Internet]. Vol. 4, Lexus. 2020 [cited 2022 Jun 4]. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15955>
- (13) Barboza I, Chanduví R. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2019 [cited 2022 Jun 4]. 64 p. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
- (14) Chávez, Y. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital san Bartolomé [Tesis para optar el grado de Doctor en medicina]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal ;2019
- (15) Graneros, J. Factores Psicosociales en el Trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Ingeniería- Lima, 2018. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores_Graneros_Tairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (16) Abanto, Y. (2018). factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en enfermeras del centro quirurgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima [tesis para maestría]. Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (17) Broncano E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una Clínica Privada. Lima – Perú. [Tesis para optar el título

de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018

- (18) Bravo D. y Tello G. Factores psicosociales y el estrés laboral post pandemia en el personal sanitario. [Internet]. Universidad Estatal del Sur de Manabí. 2021 [cited 2022 Sep 11]. Available from: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3353>
- (19) Herrera S. Factores de Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante COVID-19 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2021 [cited 2022 Sep 11]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61310/Herrera_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (20) Garzón M. Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. Revista SALUTA [Internet]. 2021. [cited 2022 Sep 2];1(4):68–79. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i4.613>
- (21) Molina, P., et al. (2021). Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Medicina y seguridad del trabajo, 65(256), 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
- (22) Torres GR, Lamberto J, Martínez H, Gerardo P, Zamora G. Factores psicosociales, laborales y estrés en profesionales médicos y de enfermería del Hospital General Fresnillo, Zacatecas. IBN SINA [Internet]. 2018 Jun 18 [cited 2022 Jun 4];9(1). Available from: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/90>
- (23) Robalino, J. “Estrés laboral y su relación con el Síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato” 2019. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/76844.pdf>
- (24) OIT. Estrés laboral. 2018. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

}

- (25) Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC, Vidotti V, et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Glob* [Internet]. 2019. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- (26) Daruna JH. Psychosocial Stress. *Introd to Psychoneuroimmunology*. 2019;131–51
- (27) Du Preez A, Eum J, Eiben I, Eiben P, Zunszain PA, Pariante CM, et al. Do different types of stress differentially alter behavioural and neurobiological outcomes associated with depression in rodent models? A systematic review. *Front Neuroendocrinol*. 2021 Apr 1;61:100896
- (28) Aranda et al. Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. 2018. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80619290005.pdf>
- (29) Pérez, A & Zapata, F. Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. 2020. Recuperado de <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>
- (30) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Factores Psicosociales [Internet]; 2020 [citado 12 Set 2020]. Disponible en: https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx
- (31) Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza. Riesgos Relacionados con la Psicología.[Internet]; 2017 [citado 24 Ago 2020]. Disponible en: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgoslaborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>
- (32) Oficina Internacional del Trabajo (12017). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS->

- OIT-OMS.pdf
- (33) Pando, M; Aranda, C & Elizalde, F. Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. 2017. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319176375_MODELO_ANALITICO_DE_FACTORES_PSIKOSOCIALES_EN_CONTEXTOS_LABORALES_1
- (34) Toro et al. Modelo analítico de los factores psicosociales. 2018. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319176375_MODELO_ANALITICO_DE_FACTORES_PSIKOSOCIALES_EN_CONTEXTOS_LABORALES_1
- (35) Sanín, A. (2017). Satisfacción laboral. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/2117/6781>
- (36) Pérez, A & Zapata, F. Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. 2020 Disponible en: <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>
- (37) Jiménez, C., Orozco, M., & Caliz, N. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. 2017. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2109/406-Texto%20del%20art%3%adculo-674-1-10-20180219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (38) Ballester, A & García, A. Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y meta-análisis. 2017. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/170/17049838028.pdf>
- (39) OIT. Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- (40) OMS. Salud mental en el lugar de trabajo. 2019. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es
- (41) Neuman, B., & Fawcett, J. (Eds.). The Neuman Systems Model (4 ed.).

- Upper Saddle River, NJ: Hall. Prentice. 2018. Disponible en: 39
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894318412457067>
- (42) Félix, R; García, C & Mercado, S. El estrés en el Entorno laboral. 2018. Disponible en: <file:///C:/Users/ERLA/Downloads/Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral7188504.pdf>
- (43) Noguera Mena Helder. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2021 June [cited 2022 Oct 12] ; (40): 43713. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682021000100008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>
- (44) Mazzella-Ebstein A, Tan K, Panageas K, Arnetz J, Barton-Burke M. The Emotional Intelligence, Occupational Stress, and Coping Characteristics by Years of Nursing Experiences of Newly Hired Oncology Nurses. *Asia-Pacific J Oncol Nurs*. 2021 Jul 1;8(4):352–9.
- (45) Mirzaei A, Mozaffari N, Habibi Soola A. Occupational stress and its relationship with spiritual coping among emergency department nurses and emergency medical services staff. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2022 May 1 [cited 2022 Jun 4];62:101170. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/35487041>
- (46) Lancellotti K. Culture Care Theory: A Framework for Expanding Awareness of Diversity and Racism in Nursing Education. *J Prof Nurs*. 2018 May 1;24(3):179–83.
- (47) Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2017). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill
- (48) Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2018. McGraw Hill México.
- (49) OMS, OIT. Estrés laboral es una carga para los individuos, los

- trabajadores y las sociedades. 2017. Recuperado de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- (50) Beauchamp, T. y, Childress, J. *Principles of Biomedical Ethics. Fourth Edition*, Oxford University Press, Nueva York/Oxford 2017 (trad. cast. *Principios de ética biomédica*. Masson, Barcelona 2016).
- (51) Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (2021). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- (52) Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf
- (53) Organización Internacional del trabajo (2020). El covid-19 y el mundo del trabajo. 3era ed. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf
- (54) . Boletín EsSalud (2022). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm#:~:text=Los%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosociales,salud%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20de
- (55) Castro N, Suarez X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias psicológicas*, 16(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- (56) López I, Noroña D, Vega V. (2022). Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia de covid-19. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962022000100010

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	reacciones a nivel físico, mental, social y emocional que surgen cuando existe un cambio en el trabajo y genera inestabilidad a la persona; por ello, se debe canalizar los índices de estrés con el objetivo de disminuir los efectos secundarios en el trabajo, adoptando un equilibrio entre la persona y el manejo del estrés en el trabajo	Es la interacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación	Clima organizacional estructura laboral Tecnología Territorio organizacional Influencia del líder Respaldo del grupo falta de cohesión	Nivel de estres	Ordinal: -Estrés laboral alto -Estrés laboral medio -Estrés laboral bajo
Factores Psicosociales	Situaciones que se presentan en el trabajo y guarda relación directa con la organización, el tipo de trabajo, la tarea, y que tienen la capacidad afectar el bienestar o salud del trabajador (física, psicológica o social), afectando al desempeño de su función.	Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo	- ruido, - iluminación, - temperatura, - mala higiene, - exposición a polvos, - exposición a microorganismos, - espacio inadecuado - hacinamiento en cada ambiente, - equipo y material necesario. - exceso de actividades, - demandas laborales, - jornada de trabajo	Ordinal: Mayor presencia de los factores psicosociales Menor presencia de los factores

			<p>Contenido y características de la tarea</p> <p>Exigencias laborales</p> <p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p> <p>Interacción social y aspectos organizacionales</p> <p>Remuneración del Rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - idea compleja, - concentración, - posturas, - verbalización, - esfuerzo visual, - creatividad, - ingreso a programas de estímulo - actividades de su agrado - uso de programas de cómputo, - formación profesional, - estatus del puesto de trabajo, - oportunidades de promoción, - apoyo en capacitación - dificultad en las relaciones, - grupos de trabajo, - problemas en la relación con su jefe, - problemas de evaluación, - sistemas de control de personal, - problemas de comunicación, - toma de decisiones, - eficacia de desempeño, - insatisfacción - inconformidad con el salario, - insatisfacción con el sistema de prestaciones, - estabilidad económica 	<p>psicosociales</p> <p>.</p>
--	--	--	--	---	-------------------------------

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Preguntas	Objetivos	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Factores Psicosociales relacionados al Estrés Laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022	<p>General</p> <p>¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?</p> <p>Específico</p> <p>: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022. Entre los objetivos específicos tenemos: Identificar el nivel de estrés en los trabajadores del</p>	<p>Variable cuantitativa, Factores psicosociales.</p> <p>Definición conceptual: Condiciones que están presentes en una situación laboral y están relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar el bienestar y la salud física, psicológica y social, así como el desarrollo y</p>	<p>1,</p> <p>Clima organizacional</p> <p>estructura</p> <p>laboral</p> <p>Tecnología</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>Nivel de estrés</p> <p>ruido, iluminación, temperatura, mala higiene, exposición a polvos, exposición a microorganismos, espacio inadecuado hacinamiento en cada ambiente, equipo y material necesario. exceso de actividades, demandas laborales,</p>	<p>El estudio de enfoque cuantitativo – relación.</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal.</p> <p>Población: La población en estudio es de 80 trabajadores del</p>

	<p>¿Cuáles son los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022?</p>	<p>Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú, 2022; identificar los factores psicosociales en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote-Perú 2022; y, determinar la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera,</p>	<p>desempeño del trabajo (33).</p> <p>Definición operacional: es cuando se mide la información en sus diversas dimensiones, Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, la cual será medida por un cuestionario de 28 items..</p> <p>Escala de medición: Ordinal,</p>	<p>falta de cohesión</p> <p>Condiciones del lugar de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Contenido y características de la tarea</p>	<p>jornada de trabajo</p> <p>idea compleja, concentración, posturas, verbalización, esfuerzo visual, creatividad, ingreso a programas de estímulo actividades de su agrado uso de programas de cómputo, formación profesional, estatus del puesto de trabajo, oportunidades de promoción, apoyo en capacitación dificultad en</p>	<p>policlínico Salud Primavera, Chimbote 2022.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra es de 80 trabajador es del Policlínico Salud Primavera. Chimbote 2022.</p> <p>Muestreo muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>
--	---	---	--	---	---	--

		Chimbote-Perú 2022?	<p>mayor presencia de los factores psicosociales, menor presencia de los factores psicosociales.</p> <p>Variable 2, cuantitativa, estrés Laboral</p> <p>Definición conceptual: respuesta de tipo física y emocional ante un daño causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y</p>	<p>Exigencias laborales</p> <p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p> <p>Interacción social y aspectos organizacionales</p>	<p>las relaciones, grupos de trabajo, problemas en la relación con su jefe, problemas de evaluación, sistemas de control de personal, problemas de comunicación, toma de decisiones, eficacia de desempeño, insatisfacción inconformidad con el salario, insatisfacción con el sistema de prestaciones, estabilidad económica</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Análisis</p> <p>Estadística Descriptiva</p> <p>Aspecto Éticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Beneficencia • Justicia
--	--	------------------------	---	---	---	--

			<p>capacidades percibidas de los trabajadores para hacer frente a dichas exigencias (24).</p> <p>Definición operacional: Es cuando se mide la interacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación,</p>	Remuneración del Rendimiento		
					Ordinal, Estrés laboral alto, estrés laboral medio, estrés laboral bajo, estrés laboral.	

			<p>la cual será medida en 22 ítems.</p> <p>Escala de medición: Ordinal, mayor presencia de los factores psicosociales, menor presencia de los factores psicosociales.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: CARTA DE PRESENTACION



Universidad
César Vallejo

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL*

Trujillo, 12 de Septiembre de 2022

Señor(a)
LIC. MARIELA PLASENCIA ARMAS
ADMINISTRADORA DE POLICLÍNICO SALUD PRIMAVERA
AV. JOSE BALTA 558 CHIMBOTE

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. YASHIRA XIMENA HERVIAS MENDEZ con DNI 72184216, SINDY ESTEFANI MALCA RODRIGUEZ con DNI 45991221, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: **"FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL POLICLINICO SALUD PRIMAVERA, CHIMBOTE-PERÚ 2022"**. En la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,


Mg. NEYDI SUSAN FAJARDO VIZQUEIRA
COORD. NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE ENFERMERÍA


Lic. Mariela C. Plasencia Armas
POLICLINICO SALUD PRIMAVERA

www.ucv.edu.pe



ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACION



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 12 de septiembre del 2022.

OFICIO 002 ADM-2022-SP

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente .-

ASUNTO: ACEPTACION DE LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION DE ENFERMERIA

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y asimismo hacer de su conocimiento las presentes bachilleres Yashira Ximena Hervias Mendez con DNI 72184216 y Sindy Estefani Malca Rodriguez con DNI 45991221, alumnas del Curso De Titulación para universidades no licenciadas, del taller de elaboración de tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, han sido admitidas para realizar su trabajo de investigación "Factores Psicosociales relacionados al Estrés Laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote – Perú 2022", teniendo en cuenta como fecha de inicio el 15 de agosto del 2022 y como fecha de culminación el 8 de setiembre del año 2022 aplicando su respectivo instrumentos al personal de las diversas áreas del policlínico.

Agradeciendo la atención al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle la consideración y agradecimiento especial.

Atentamente,




Lic. Mariana C. Pizarro Armas
SALUD PRIMAVERA
ADMINISTRADORA

A.H. Pueblo Libre Mz. C Lt. 09
Telefono (043) 346868
Cel. 949 909062 / 971 000010 / 961 052 807
Chimbote - Perú
Teléfono (044) 505020
Av. Nicolás de Piérola N° 872
Trujillo - Perú
www.saludprimavera.com.pe

ANEXO 5. INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación, se detalla una lista de preguntas, marque con una X el grado de las ideas expresadas en cada enunciado según cómo cree Ud. Actúa o actuaría ante una situación similar.

N=Nunca, AV=Algunas Veces, F=Frecuentemente, S=Siempre.

Nº	ITEMS	N	AV	F	S
1	El que no comprenda las metas y misión de la organización me causa estrés.				
2	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.				
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo sea limitado me estresa.				
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.				
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.				
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.				
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la organización me causa estrés.				
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.				
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa				
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.				
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.				
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.				
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.				
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.				
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.				
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.				
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me				

	hacen los jefes me causa estrés.				
20	El que la organización carezca de dirección y objetivos me causa estrés.				
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.				
22	El que tenga que trabajar con miembros de otra área o departamento me estresa.				
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me estresa.				
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés.				
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.				

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente, la frecuencia en que están presentes en su trabajo, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

N°	Item	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades.					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
1.3	La temperatura de su área de trabajo no es la adecuada.					
1.4	Existe mala higiene en el área de su trabajo.					
1.5	Está expuesto(a) a polvos, gases, solventes o vapores.					
1.6	Está expuesto(a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					

1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar.					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.					
2	CARGA DE TRABAJO					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencia y habilidades.					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todo su trabajo).					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
3	CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés.					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no sean de su especialidad.					

3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
4	EXIGENCIAS LABORALES					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una idea compleja.					
4.2	Requiere alto grado de concentración.					
4.3	Requiere permanecer por mucho tiempo en posturas incómodas (de pie o sentado).					
4.4	Hace uso de verbalización constante.					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa.					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
5	PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA					
5.1	Realiza actividades con las que no esté de acuerdo o no son de su agrado.					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles.					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas.					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación.					

6 INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES						
6.1	Tienen dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
6.2	Requiere participar en diferentes grupos de trabajo.					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos.					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
6.8	La información que recibe sobre su eficacia de su desempeño no es clara y directa.					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
7 SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN DEL RENDIMIENTO						
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica.					

Anexo 6:

Hoja de consentimiento informado

1. Información

El presente trabajo de investigación se titula “Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera ,Chimbote - Perú 2022”, la cual es realizada por las bachilleres Hervías Méndez Yashira Y Malca Rodriguez Sindy Estefani de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de aplicar un cuestionario y así conocer los factores psicosociales relacionados al Estrés laboral en su institución, y poder buscar estrategias para poder evitar posibles complicaciones en su salud, por lo que es importante la realización de este trabajo de investigación, durante el año 2022. Se mantendrá la confidencialidad absoluta de sus datos consignados en el cuestionario respectivo, así como Usted podrá decidir en cualquier momento su retiro del estudio. En caso de aceptar participar, se le solicita dar su consentimiento.

2. Consentimiento

Acepto participar del estudio por lo que doy mi consentimiento voluntario para participar en este trabajo de investigación.

Firma del Encuestado

DNI

ANEXO 7. Validez Y Confiabilidad De los Instrumentos

1. ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	69,30	106,011	,575	,888
E2	68,90	112,322	,176	,896
E3	69,20	111,956	,205	,896
E4	69,10	110,989	,158	,899
E5	69,40	105,378	,481	,890
E6	69,50	111,389	,242	,895
E7	70,40	109,378	,224	,898
E8	69,30	112,011	,246	,895
E9	69,70	107,567	,336	,894
E10	69,10	107,433	,478	,890

E11	69,30	110,678	,359	,893
E12	69,30	97,789	,840	,880
E13	69,30	106,233	,746	,886
E14	70,00	101,556	,696	,885
E15	70,20	100,400	,652	,886
E16	68,80	109,289	,531	,890
E17	69,20	102,622	,541	,889
E18	69,50	101,167	,610	,887
E19	68,50	109,389	,561	,890
E20	69,30	104,900	,651	,887
E21	69,80	111,511	,223	,895
E22	68,70	109,567	,353	,893
E23	69,00	104,889	,605	,887
E24	69,10	98,544	,919	,879
E25	68,90	104,989	,712	,886

INTERPRETACION:

Primero sobre la Validez:

- Todos los valores de los ítems, que se observa en la columna de Correlación total de elementos corregida, en promedio son mayores de 0,20 lo que significa que son válidos.

Segundo sobre la Confiabilidad:

- El valor del Alpha de Cronbach es 0. 894, lo que se interpreta como un instrumento altamente confiable.

2. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	46

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	151,60	767,600	,550	,964
L2	150,90	794,767	,423	,964
L3	151,70	787,122	,689	,964
L4	151,80	764,622	,777	,963
L5	151,10	793,878	,367	,964
L6	151,00	791,111	,416	,964
L7	151,20	786,622	,641	,964
L8	152,40	744,711	,765	,963
L9	151,80	764,622	,777	,963
C21	152,40	766,267	,517	,964
C22	152,10	774,989	,491	,964
C23	152,30	775,789	,679	,963

C24	151,50	778,944	,631	,963
C25	152,40	776,044	,547	,964
T31	153,20	766,844	,819	,963
T32	152,00	770,889	,545	,964
T33	152,10	774,989	,491	,964
T34	150,90	791,211	,398	,964
T35	151,20	786,622	,641	,964
T36	152,30	744,456	,840	,962
T37	151,80	764,622	,777	,963
E41	152,40	766,267	,517	,964
E42	152,30	775,789	,679	,963
E43	152,50	773,833	,639	,963
E44	152,30	779,567	,595	,963
E45	151,90	763,656	,801	,963
E46	152,00	770,222	,688	,963
E47	152,20	746,178	,746	,963
P51	152,10	790,322	,370	,964
P52	152,30	739,344	,771	,963
P53	151,80	764,622	,777	,963
P54	152,00	777,556	,546	,964
P55	152,10	779,878	,458	,964
P56	152,50	790,278	,247	,965
I61	151,90	778,544	,597	,963
I62	152,10	772,544	,588	,963
I63	151,90	753,878	,886	,962
I64	151,80	775,067	,404	,965
I65	151,90	763,656	,801	,963
I66	151,90	767,433	,728	,963
I67	152,00	782,444	,647	,963
I68	151,50	782,944	,678	,963
I69	152,20	787,067	,346	,964
R71	152,10	776,989	,509	,964
R72	151,30	779,567	,734	,963
RT3	151,80	764,622	,777	,963

INTERPRETACION:

Primero sobre la Validez:

- Todos los valores de los ítems, que se observa en la columna de Correlación total de elementos corregida, en promedio son mayores de 0,20 lo que significa que son válidos.

Segundo sobre la Confiabilidad:

El valor del Alpha de Cronbach es 0.964, lo que se interpreta como un instrumento altamente confiable.

Categorías De Las Variables

Factores Psicosociales en el Trabajo

Puntaje	Interpretación
< 162	Menor presencia
≥ 162	Mayor presencia

DETERMINACION DE LOS NIVELES DE ESTRES SEGÚN LA ESCALA DE STANONES

La escala stanones propone:

Valor límite Alto/Medio = $X+0.75(DE)$

Valor límite Medio/Bajo = $X-0.75(DE)$

Dónde:

X = Media

DE = Desviación Estándar

Calculo de la Media obtenemos de la estadística

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ESTRES	80	42	96	67,21	12,697
N válido (por lista)	80				

Reemplazando tenemos:

Valor límite Alto/Medio = 77

Valor límite Medio/Bajo = 58

Por lo tanto, la división de los tres niveles de estrés:

Alto = 78 - 96

Medio = 58 - 77

Bajo = 42 - 57

Anexo 8. Criterio De Interpretación - Correlación

Puntaje	Interpretación
$r=1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Extraído de Tabachnick, F. y Fidell, L. (2013)

CATEGORIAS DE LAS VARIABLES

Factores Psicosociales en el Trabajo

Puntaje	Interpretación
< 162	Menor presencia
≥ 162	Mayor presencia

DETERMINACION DE LOS NIVELES DE ESTRES SEGÚN LA ESCALA DE STANONES

La escala stanones propone:

$$\text{Valor límite Alto/Medio} = X + 0.75(\text{DE})$$

$$\text{Valor límite Medio/Bajo} = X - 0.75(\text{DE})$$

Dónde:

X = Media

DE = Desviación Estándar

Calculo de la Media obtenemos de la estadística

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ESTRES	80	42	96	67,21	12,697
N válido (por lista)	80				

Reemplazando tenemos:

$$\text{Valor límite Alto/Medio} = 77$$

$$\text{Valor límite Medio/Bajo} = 58$$

Por lo tanto, la división de los tres niveles de estrés:

$$\text{Alto} = 78 - 96$$

$$\text{Medio} = 58 - 77$$

$$\text{Bajo} = 42 - 57$$

Anexo 9. CRITERIO DE INTERPRETACIÓN - CORRELACIÓN

Puntaje	Interpretación
$r=1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Extraído de Tabachnick, F. y Fidell, L. (2013)

Anexo 10. FOTOS:







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores del Policlínico Salud Primavera, Chimbote- Perú 2022", cuyos autores son MALCA RODRIGUEZ SINDY ESTEFANI, HERVIAS MENDEZ YASHIRA XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 05 de Abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN DNI: 71977614 ORCID: 0000-0003-4692-0518	Firmado electrónicamente por: LFAJARDOV el 25- 04-2023 12:18:31

Código documento Trilce: TRI - 0540572