



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en
personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022

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

AUTORA:

Tarrillo Bautista, Julissa Karinn ([orcid.org/ 0000-0002-7409-1326](https://orcid.org/0000-0002-7409-1326))

ASESORA:

Mtra. Verastegui Galvez, Enma Pepita ([orcid.org/ 0000-0003-1606-7229](https://orcid.org/0000-0003-1606-7229))

CO-ASESORA:

Dra. Quispe Roque, Diana Margaret ([orcid.org/ 0000-0001-9652-6346](https://orcid.org/0000-0001-9652-6346))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar mi tesis de maestría a Dios por haber permitido concluir con éxito mi tan anhelada maestría, brindarme buena salud y fortaleza en cada momento difícil.

Con gran amor, quiero dedicar este trabajo a toda mi familia, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado e impulsarme a ser mejor.

A mi esposo Gino, por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales.

A mis hijos Renzo y Liah, por su apoyo y paciencia, porque a su corta edad lograron entender mis faltas de tiempo; por ser mi principal motivo para superarme día a día.

Julissa Karinn Tarrillo Bautista

Agradecimiento

Quisiera expresar mi agradecimiento especial a mi maestra Mg. Enma Pepita Verastegui, así como a mi coasesora Dra. Diana Margaret QuispeRoque quienes me dieron la oportunidad y orientación para realizar mi tesis, por su paciencia y apoyo para superar los numerosos obstáculos que he enfrentado a través de mi investigación.

Julissa Karinn Tarrillo Bautista

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización:.....	16
3.3. Población.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla cruzada de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	20
Tabla 2: Tabla cruzada de las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	22
Tabla 3: Tabla cruzada de la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	23
Tabla 4: Tabla cruzada del contenido y las características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	24
Tabla 5: Tabla cruzada de las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	25
Tabla 6: Tabla cruzada del papel laboral y desarrollo de la carrera y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	26
Tabla 7: Tabla cruzada de la interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	27
Tabla 8: Tabla cruzada de la remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.	28
Tabla 9: Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud.	29
Tabla 10: Correlación entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud.	30
Tabla 11: Correlación entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud.	31
Tabla 12: Correlación entre el contenido y características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud.	32
Tabla 13: Correlación entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud.	33
Tabla 14: Correlación entre papel laboral y estrés laboral en el personal de salud.	34

Tabla 15: Correlación entre la interacción social y estrés laboral en el personal de salud	35
Tabla 16: Correlación entre remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud.	36

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. Metodología: tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra de 95 trabajadores asistenciales; el recojo de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento los cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosociales (Pando Moreno et al., 2016) y el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS (Bazualdo Fiorini, 2018). Resultados: con mayor predominancia el 61.1% (58) del personal consideran factores de riesgos psicosociales en un nivel medio; del cual el 36.8% se ubicó en bajo, 17.9% (17) medio y 6.3% (6) alto atribuye al estrés laboral. Se logró determinar la correlación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, puesto que se logró obtener, $\rho=0.534^{**}$ (correlación moderada positiva), y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor riesgos psicosociales será menor la presencia de estrés laboral en el personal de salud.

Palabras clave: Factores psicosociales, Estrés laboral, Personal de salud.

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of establishing the relationship between psychosocial risk factors and work stress in the health personnel of the Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. Methodology: type of applied research, non-experimental, cross-sectional, correlational design. with a sample of 95 care workers; For data collection, the survey technique was used and the Psychosocial Risk Factors questionnaires (Pando Moreno et al., 2016) and the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire (Bazualdo Fiorini, 2018) were used as an instrument. Results: with a greater predominance, 61.1% (58) of the personnel consider psychosocial risk factors at a medium level; of which 36.8% (35) ranked low, 17.9% (17) medium and 6.3% (6) high attributed to work stress. It was possible to determine the significant correlation between the psychosocial risk factors and work stress in the health personnel of the Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, since it was possible to obtain $\rho=0.534^{**}$ (moderate positive correlation), and $p < 0.05$, therefore, the H_a is ratified and the H_o is refuted. Therefore, the lower the psychosocial risks, the lower the presence of work stress in health personnel.

Keywords: psychosocial factors, work stress, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral a lo largo del tiempo contribuye a la insatisfacción laboral, el desempleo, cambios de trabajos, problemas de salud tanto físicos como psicológicos, por ende, los profesionales del sector salud son el pilar de la atención médica para asistir en el cuidado de la salud de la población, es por ello debemos velar por el bienestar integral de nuestros profesionales, brindándoles un ambiente laboral óptimo para las funciones que desempeñan en las diversas áreas. Sin embargo, podemos observar que existe deficiencia en las investigaciones sobre factores de riesgo psicosociales en hospitales, de igual modo, como tienen carga laboral les genera estrés por el desarrollo de las actividades, por lo que estas variables se asocian estas dos variables. El estrés en el trabajo se convierte en una respuesta fisiológica que se manifiesta cuando las presiones y las exigencias del puesto sobrepasan la preparación del personal, comprometiendo su capacidad de respuesta para enfrentar cualquier situación.

En nuestro país, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en su comité mixto, y Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2016 ejecutaron una investigación en el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” y Hospital Tarapoto II-1 de San Martín, encontrándose el estrés laboral como la enfermedad profesional más frecuente.

En el Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, dentro de la actividad asistencial se ha podido identificar que los trabajadores asistenciales están muy expuestos a los factores psicosociales, así mismo, se ha podido evidenciar que en los turnos laborales existen también formas de actuar que pueden tener relación con la existencia de escenarios de estrés laboral, es por ello que se plantea el siguiente problema ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022? con el fin de asociar estas variables y así determinar las estrategias a implementar para mejorar de manera integral la salud del personal.

La justificación teórica acerca de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa

Isabel El Porvenir, 2022, se basó en detectar los causantes que influyeron de manera directa para la presentación de estrés laboral; considerando que los riesgos sociales, de acuerdo a la Teoría Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990), argumentan que los principales riesgos psicosociales siguen estando relacionados con las necesidades percibidas de los empleados y el control de estas; mientras que el estrés laboral de acuerdo a la Teoría de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), establece que el estrés en los trabajadores se origina por las diferencias existentes entre el esfuerzo invertido y la recompensa recibida, ocasionando como consecuencia de enfermedades físicas y psicológicas. La justificación práctica planteo que determinando cuales son los factores de riesgo psicosocial permitió generar estrategias de prevención e higiene para cambiar su impacto en el estado emocional de los empleados, lo que favoreció el desempeño laboral. Desde el criterio metodológico, se justificó, porque han realizado mediciones de las componentes como factores de riesgos psicosociales y estrés en el trabajo, dichos instrumentos podrian ser empleados por otros estudios que tengan estos componentes en sus propios estudios. Y, por último, en lo social es importante dar a conocer la importancia del tema para que otros establecimientos de salud tomen como modelo para futuros estudios en sus hospitales.

Como objetivo general, se planteó determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. Entre los objetivos específicos se tuvo, determinar la relación que existe entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (2) determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (3) determinar la relación que existe entre el contenido y características de la tarea, y estrés laboral en el personal del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (4) determinar la relación que existe entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (5) determinar la relación que existe entre el papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (6) determinar

la relación que existe entre la interacción social y aspectos organizacionales, y estrés laboral en el personal del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; (7) determinar la relación que existe entre la remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los factores de riesgo psicosocial en el establecimiento de salud relacionados al estrés laboral involucraron reacciones tanto fisiológicas como psicológicas en el trabajador expuesto.

En los antecedentes a nivel internacional, tenemos que, en Reino Unido Lukan (2022) realizó una revisión sistemática que incluyó estudios que evaluaron la exposición al estrés como componentes de peligro en el campo del trabajo y los resultados del estrés, para ello se evaluaron 11833 registros, de los cuales 41 estudios se incluyeron en una síntesis cualitativa. El factor de riesgo del entorno laboral medido con mayor frecuencia fue la intensidad del trabajo, mientras que el estrés se enmarcó en la respuesta afectiva, correlacionándose estas dos dimensiones con mayor frecuencia entre sí y la mayoría de sus coeficientes de correlación fueron estadísticamente significativos, ($p < 0.05$); lo que hace que la intensidad del trabajo sea un factor de riesgo importante para el estrés laboral diario; esta revisión revela una diversidad de enfoques metodológicos en la recolección y en los estudios de los datos.

Del mismo modo, de acuerdo a Akyurt (2021) en su artículo evaluó la satisfacción laboral y el estrés percibido entre los técnicos de radiología relacionados con los componentes de peligro sociodemográficos y ocupacionales, con un análisis de 207 técnicos, para ello empleó las escalas Minnesota de Satisfacción Questionnaire y Perceived Stress, donde observo que la clase de ingresos altos con ($p = 0,005$) se asoció con niveles de estrés percibidos más bajos, mientras que un nivel de estrés percibido en el mismo porcentaje reflejándose el bajo desempeño.

Caroline (2021) en su artículo evidenciar la asociación de estresores psicosociales en el trabajo con ausencia por enfermedad debido a un trastorno mental. Se incluyeron un total de 13 estudios que representan a 130056 participantes en los 6 metaanálisis. Los trabajadores expuestos a una recompensa baja se asociaron con un mayor riesgo de ausencia por enfermedad ([RR], 1,76 [IC del 95%, 1,49-2,08]), estrés laboral (RR

combinado, 1,47 [IC del 95%, 1,24-1,74]), bajo control del trabajo (RR combinado, 1,25 [IC del 95%, 1,02-1,53]), y altas demandas psicológicas (RR agrupado, 1,23 [IC 95%, 1,04-1,45]); este metaanálisis encontró que una mejor comprensión de la importancia de estos factores estresantes podría ayudar a los médicos a evaluar la salud mental y la capacidad laboral de sus pacientes.

Del mismo modo, Nieuwenhuijsen, Bruinvels, Frings (2021) evaluaron el conocimiento sobre el impacto del ambiente de trabajo psicosocial en la aparición de trastornos relacionados con el estrés, que contribuyen al análisis de los factores de riesgos psicosociales involucrados con trabajo generando estrés laboral, para ello analizaron 2426 estudios, se incluyeron siete estudios prospectivos en esta revisión. Se encontró evidencia sólida de que altas demandas laborales, bajo control de trabajo, bajo apoyo entre compañeros de trabajo, el apoyo del supervisor bajo, la escasa justicia procesal, la baja justicia relacional y alto desequilibrio esfuerzo-recompensa tuvieron incidencia de estrés laboral ($p < 0.05$), esta revisión sistemática apuntó al potencial de prevención de estrés laboral mediante la mejora del entorno de trabajo psicosocial.

Menghini (2021) en su artículo en Italia realizó la evaluación rutinaria del estrés en el lugar de trabajo, en base a autoinformes estandarizados, incluidos indicadores genéricos de riesgo psicosocial, diseñados para adaptarse a sectores ocupacionales muy heterogéneos, en predecir resultados individuales (agotamiento emocional, intenciones de rotación), esta evaluación se realizó en 787 trabajadores del sector salud involucrados en una evaluación rutinaria del estrés en el lugar de trabajo. Surgieron evidencias sólidas y consistentes para el estrés laboral, que se predijo significativamente por todos los C-PRI, mientras que las intenciones de rotación solo fueron predichas por las Demandas Emocionales de C-PRI.

Van der Molen et al., (2021) en Holanda actualizó una revisión y un metaanálisis del vínculo factores de riesgo psicosociales con trabajo y los trastornos mentales asociados al estrés laboral, se realizaron 73 874 trabajadores de los países Bélgica, Dinamarca, Inglaterra, Finlandia, Japón, Países Bajos y Suecia en el metaanálisis de 14 estudios de cohortes

prospectivos. Este metaanálisis reveló evidencia moderada de asociaciones entre estrés laboral y desequilibrio de recompensa por esfuerzo (OR=1,9, IC del 95%: 1,70 a 2,15), demandas laborales altas (OR=1,6, IC del 95%: 1,41 a 1,72), justicia organizacional (OR=1,6 a 1,7, IC 1,44 a 1,86), apoyo social (ORs=1,3 a 1,4, ICs 1,16 a 1,69), altas exigencias emocionales (OR=1,6, IC 95% 1,35 a 1,84) y autoridad de decisión (OR=1,3, IC 1,20 a 1.49). Se encontró evidencia moderada de que los componentes de riesgo psicosocial vinculados al trabajo permanecen involucrados a un mayor riesgo de estrés laboral.

Lal et al. (2020) en su artículo en Japón realizaron un estudio transversal sobre la prevalencia, determinantes y el papel de la empatía y creencias religiosas o espirituales en el estrés laboral, satisfacción laboral, afrontamiento, agotamiento y salud mental, realizado en la escuela de medicina y cirugía de un hospital universitario encontrándose que el 23% reportó estrés laboral alto en el cuestionario de estrés y satisfacción del médico, sin embargo, el 98% de los profesores reportó elevados niveles de satisfacción laboral con la estimulación intelectual derivada de la enseñanza y un alto nivel de responsabilidad identificado como fuentes importantes de contribución.

Asante et al. (2019) en su artículo en Chile evaluó la relación entre factores de peligro psicosocial, agotamiento y características de vida en empleados de cuidado primario en una provincia rural de Guangdong, donde hallaron conexión entre factores de riesgos psicosociales, estrés, agotamiento y calidad de vida entre empleados de atención primaria en el ejercicio médico, se observó una mala calidad de vida en el 74,6% de los trabajadores de salud entrevistados.

Zarei et al. (2019) en un estudio realizado en Irak analizó la prevalencia del agotamiento entre el personal de cuidado primario de la salud y sus predictores, en la cual utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory y las subescalas de agotamiento emocional en 539 trabajadores de salud, donde el 90,5% del personal tuvo despersonalización alta, el 55,3% cansancio emocional alto y 98,9% logro personal bajo; asimismo, el 52,9% sufrió de estrés laboral. Las personas solteras (OR = 3,33), los empleados con menos experiencia (OR = 9,09), las personas mayores de 35 años (OR = 2,35), los

médicos (OR = 1,72) y el personal con empleo permanente (OR = 5,0) tuvieron más probabilidades de sufrir altos niveles de agotamiento.

Qiao et al. (2018) en China realizó un estudio donde analizó el comportamiento a las prácticas basadas en la evidencia, el estrés ocupacional y el apoyo social relacionado con el trabajo entre 357 proveedores de atención médica, cuyo objetivo era explorar más a fondo los contextos laboral y familiar, evaluados por tres indicadores psicosociales (es decir, estrés ocupacional, apoyo social relacionado con el trabajo de los compañeros de trabajo y apoyo social relacionado con el trabajo de la familia), reconoció la importancia de integrar los contextos de trabajo y familia, especialmente el apoyo familiar.

Vinstrup (2021) en su artículo desarrollado en Norteamérica utilizaron un diseño transversal donde evaluó la asociación entre factores psicosociales (justicia organizacional, cooperación y apoyo colegiado, libertad de decisión, claridad de tareas y calidad de liderazgo) y el estrés percibido en trabajadores mayores con trabajos físicamente exigentes, se incluyeron en los análisis 386 personas. Para todos los factores psicosociales agrupados individualmente la categoría de "bueno" se asoció consistentemente con puntajes de estrés más bajos en comparación con las categorías de "moderado" y "pobre" (todas $p < 0,0001$). Entre los trabajadores mayores con discapacidad, los trabajos exigentes, malas calificaciones de los factores organizacionales relacionados con el ambiente de trabajo psicosocial se asociaron consistentemente con puntajes altos de estrés ($p < 0.05$).

Aranda (2020) en México evaluó el nexo entre los factores psicológicos y sociales, y los síntomas del estrés en el trabajo, a través de un censo en 60 trabajadores de una empresa de producción de neumáticos, el trabajo fue descriptivo, transversal y analítico. En el cual 49.1% de trabajadores operativos presento riesgos psicosociales y 36.4% clínica de estrés. Los resultados del vínculo entre factores psicosociales asociados a la clínica del estrés y presentar enfermedad, se observó dos coincidencias altas en las "Demandas laborales" y "Rol del trabajo y desarrollo laboral" con el hecho de presentar enfermedad, con una $p = 0.007$.

Mejía et al. (2019) investigo sobre factores relacionados al estrés laboral en empleados de seis países ubicados en Latinoamérica mediante una investigación observacional multicéntrica, en la cual evaluó a 2608 trabajadores, que le permitió identificar un mayor nivel de estrés en Venezuela (63%) seguido por Colombia ($p=0.001$) y Ecuador ($p= 0.0016$), esto se pudo sustentar por la situación política que venía atravesando el país de Venezuela.

Jardín et al. (2018) analizaron los factores psicosociales relacionados a la angustia en profesores de educación superior. Evaluaron dimensiones de los Riesgos Psicosociales (RP) correlacionadas con el estrés del trabajo, por medio del estudio empírico con 97 profesores que trabajaban en los departamentos de la Universidad de Aveiro ($n=50$) y Escuelas Politécnicas ($n=47$). Para la obtención de los datos emplearon los instrumentos siguientes; la Escala del Estrés Psicológico de Kessler (K10) y el Cuestionario Psicosocial Copenhague(COPSOQ, versión mediana). El estudio destaco tres hallazgos principales: 1) las funciones acumuladas juegan un papel en la sobrecarga de los docentes, 2) un gran porcentaje de participantes presentó síntomas de malestar psicológico significativo, siendo este efecto mayor en mujeres; 3) las dimensiones de demandas laborales representaron el mayor riesgo para la salud, siendo las dimensiones de salud/bienestar las que presentaron las correlaciones más significativas para el aumento del estrés en los docentes ($p<0.05$).

Según Gurgiu (2017) acerca de la percepción de riesgo psicosociales y laborales entre los empleados del sector salud, en América Latina hay escasos estudios; y, los estudios internacionales sobre riesgos laborales en hospitales públicos son poco frecuentes ya que solo unos pocos investigadores se centraron en el estrés psicosocial en los trabajadores sanitarios.

Sinclair et al. (2017) realizó una revisión meta narrativa de la literatura sanitaria: Fatiga por compasión, de las bases PubMed, Mediline, CINAHL, PsycINFO, en el cual se incluyó 90 estudios de la literatura de enfermería y asistencia sanitaria; en cuanto al personal de enfermería, entre el 2006-2008 en los Estados Unidos, el 20 – 40% presentó agotamiento; y en el 2011 el 74% identificó los efectos agudos y crónicos del estrés asociado al exceso de trabajo

como una de las preocupaciones primordiales de seguridad y salud.

En cuanto a los estudios realizados en Perú; Aroni (2019) investigó el estrés en el trabajo de enfermería en la Microred de salud de Parcona-Ica, donde estableció los valores de estrés en 57 profesionales, quienes trabajaban en los Centros de Salud de la Microred. Se encontró el grado de estrés medio (40%) y alto (60%); en el área de agotamiento emocional y despersonalización presentaron baja intensidad (100%); del mismo modo, en la realización personal también presentaron baja intensidad (17%) e intensidad incrementada (83%). Por lo tanto, se pudo concluir que el nivel de estrés de los enfermeros que pertenecen a esta Microred es muy alto.

Así mismo Tacca (2019) evaluó el vínculo entre factores de riesgo psicosocial y estrés captado por profesores universitarios, el estudio cuantitativo, correlacional-transversal; analizó 117 docentes universitarios, quienes manifestaron una relación estrecha a las demandas psicológicas, trabajo activo, compensación y presencia doble de docentes; así mismo, manifestaron escaso vínculo entre estrés y apoyo social recibido; los datos han demostrado que los profesores universitarios que trabajan por contrato tienen más nivel de estrés ($p < 0.05$).

Pando et al., (2019) en su artículo ejecutó la investigación transversal descriptiva, relacionada al peligro de factores psicosociales laborales y la sintomatología del estrés dentro del personal peruano que involucró a 542 trabajadores de todas partes de la economía formal con variados puestos de trabajo, donde el 56.1 % predominó la clínica fisiológica como la primera forma de activación del estrés y en el 30.4 % los síntomas intelectuales. Así mismo los siete componentes de los factores psicosociales fueron factores de peligro para la manifestación fisiológica e intelectual; y para la manifestación comportamental un factor de peligro que fue el desarrollo del trabajo y desarrollo de la carrera.

Broncano (2018) en Lima realizó su tesis factores de riesgo psicosocial y estrés del trabajo en Licenciadas de enfermería de un establecimiento privado, cuyo objetivo principal fue establecer la asociación existente entre

ambas variables por medio del estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal; que considero como población 50 licenciadas de enfermería, quienes presentaron correlación con la carga de trabajo, tipo y características de la tarea, demandas en el trabajo y rol académico; por otro lado las relaciones desfavorables fueron el lugar del empleo, interrelación social y salario del empleo, así mismo las relaciones fueron significativas ($p < 0.05$).

Anchante (2018) en su trabajo estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, buscó establecer correlación en 80 enfermeras, entre los estilos de vida saludables y el estrés en el trabajo mediante un enfoque cuantitativo. Se encontró estrés de trabajo "Alto" en su entorno laboral (57,5%), 23,6% en nivel "Medio" y 18% nivel "Bajo".

Los hallazgos sobre el efecto de la pandemia del COVID 19 en trabajadores del sector salud destacan múltiples formas en que esta representa una amenaza significativa para su salud física, psicológica y bienestar social. En asociación con las categorías de riesgos psicosociales que perjudican a trabajadores sanitarios médicos y no médicos, existen desigualdades que se entremezclan en resultados de salud entre los trabajadores. Una revisión de los factores que influyen en la salud mental óptima en los trabajadores de la salud puede apoyar el desarrollo de medidas para evitar y disminuir los riesgos psicosociales, y para crear entornos saludables.

Para la presentación del marco teórico, los riesgos psicosociales hacen referencia al diseño y gestión de trabajo, y las consecuencias sociales y al entorno organizacional quienes tienen la capacidad de dañar a los trabajadores. El estar constantemente expuesto a riesgos psicosociales pudo alterar la salud óptima del trabajador por medio del estrés, además, la salud y resiliencia de una organización (por ejemplo, ausentismo, alto volumen de negocios y compromiso organizacional) pueden verse afectados (Di Tecco et al. 2020).

Los factores de riesgo psicosociales vienen a ser las propiedades del tipo de empleo y, en particular, su distribución que puede alterar el estado de los empleados a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos

(Moncada, 1998). Así mismo, Ansoleaga (2015) los definió como el Grupo de cualidades de la organización y el ambiente de trabajo que perjudica la salud del trabajador.

El origen de riesgos psicosociales son abundantes, el contenido del trabajo, porejemplo, demandas contradictorias, ausencia de claridad del rol, falta de oportunidades de capacitación y desarrollo, falta de influencia de los trabajadores sobre el método de trabajo; organización y gestión, por ejemplo, cargas de trabajo e intensidad de trabajo excesivas, escasa consideración hacia los trabajadores en la ejecución de decisiones que los involucra (autonomía), cambios organizativos mal gestionados, comunicación ineficaz, tiempo de trabajo arreglos y ausencia de estabilidad entre la vida dentro del trabajo y personal, y el contexto social del trabajo, por ejemplo, escasez de soporte de los superiores o compañeros de trabajo, acoso psicológico y sexual, violencia por terceros y precariedad laboral (Barello et al. 2020).

El empleo precario está aumentando, este tipo de empleo es una fuente de estrés financiero, ya que la incertidumbre de los ingresos que puede dañar la salud de los trabajadores; el aislamiento prolongado, la escasez de apoyo y el estigma también contribuyen. Una combinación de medidas e intervenciones que abordan diferentes aspectos del ambiente de trabajo es la solución más efectiva para prevenir riesgos psicosociales; por el contrario, las medidas individuales, especialmente si están dirigidas a empleados de forma individual, no son muy efectivos (Scozzafave et al., 2019).

Entre las teorías que hacen referencia a factores de riesgo psicosocial, tenemos el Modelo Demanda-Control Karasek y Theorell (1990) que menciona principalmente dos componentes que influyen al estrés laboral, primero las exigencias laborales y demandas psicológicas del trabajo, y, segundo, la respuesta del trabajador ante las mismas. La respuesta del trabajador se considera el estrés, el manejo de este depende la forma como el trabajador controla dicho estrés. Cuando el estrés supera el control, hace referencia al riesgo psicosocial (*NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*., s. f.).

Otra teoría importante es el Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa Siegrist (1996) que menciona el origen de riesgos psicosociales debido al desbalance entre la dedicación del trabajador y la gratificación que obtiene a causa de ese esfuerzo. El estrés se genera cuando los esfuerzos sobrepasan las recompensas obtenidas, el cual a lo largo del tiempo puede generar alguna enfermedad, principalmente cardiovascular y/o músculo-esquelético (Fernández et al. 2005).

Los factores de riesgo psicosocial evalúan siete variables, entre las que tenemos (1) Condiciones del lugar de trabajo, el cual debe tener condiciones adecuadas, estructura e insumos que proporcionen servicios de calidad para garantizar la tranquilidad y comodidad de los empleados. Según la literatura, Robbins refiere a las características donde se ejecuta el trabajo influyen en ocasionar estrés laboral en las personas.

(2) La carga de trabajo, se afirma que ejecutar demasiadas tareas influye en la satisfacción y salud laboral. Chavarría menciona que son las necesidades psicológicas y físicas a la cual el empleado se expone en el horario de trabajo.

(3) Contenido y características de la tarea, para NIOSH y la OMS es el grado que desarrolla el trabajador de acuerdo a las actividades y/o tareas que ocasionan la activación de los atributos, dando respuesta a las necesidades y expectativas responsables y promueve su desarrollo personal y psicológico, del mismo modo se considera uno de los factores laborales que pueden conducir a un aumento de los riesgos psicosociales que conducen al estrés.

(4) Exigencias laborales, Calera, los empleadores buscan el aumento de la producción, es por eso que sus empleados deben demostrar un ritmo de trabajo ágil que ofrezca el mayor rendimiento posible. Por lo tanto, existe empleados que extienden sus horas de trabajo con el fin de acabar su labor, conllevando a la disminución del descanso y tiempo libre.

(5) Papel laboral y desarrollo de la carrera, los trabajadores desarrollan un rol dependiendo del puesto o tipo de profesión que integren, así como los derechos/deberes que este les faculte. El problema ocurre ante la disyuntiva de

lo esperado por el empleado y la verdad que necesita la entidad.

(5) Interacción social y característica de la organización, que facilitan las organizaciones adecuándolas a los trabajadores para mejorar el trabajo y llegar a los objetivos de la organización.

(6) Remuneración del trabajo, formas de incentivos a cambio del trabajo de los empleados; para estimular a los mejores trabajadores y obtener un sistema de igualdad con todos ellos.

Las medidas preventivas específicas dirigidas a los riesgos psicosociales incluyen la formación de los empleados, la modificación de la organización del trabajo, el rediseño de los espacios de trabajo, el asesoramiento confidencial y la modificación de los procedimientos de planificación y resolución de conflictos. Las medidas que con triunfo administran los efectos psicológicos en los doctores que trabajaron en brotes anteriores incluyen: comunicación clara, acceso a protección personal adecuada, descanso correcto, y acompañamiento tanto práctico como psicológico (Leyva et al. 2018).

La opinión de los empleados respecto a la organización y aplicación de los cambios organizacionales del trabajo, incluyendo la seguridad en el trabajo, se relaciona con el aumento de la satisfacción con el trabajo, que a su vez se relaciona con la salud de los empleados, porque se fortalece el control del trabajo, se aumenta la conciencia laboral y la organización y comprensión de los roles y procesos de trabajo, y participar en la reducción de los desafíos en el trabajo (Zoeckler, 2018).

En cuanto al estrés tenemos que es uno de los factores psicosociales ampliamente estudiado, el cual deriva de un vocablo de la física y arquitectura, que lo define como el impulso que sostiene una cosa hasta obtener la distorsión o alteración de este. La Organización Mundial de la Salud define el estrés como "Una respuesta no específica del organismo a cualquier impulso del mundo exterior".

El estrés laboral se define como la relación entre el individuo y el medio, en que el estrés prepara al organismo para enfrentar las exigencias que

superan los recursos de la persona, provocando una pérdida de su habilidad de bienestar, denaturaleza compleja que perjudica al individuo (Maslach et al., 2001).

Del mismo modo, Albini, establece el estrés laboral como las “condiciones relacionadas con el trabajo que perjudican la salud y bienestar de los empleados” (Albini et al. 2011).

Según Cherniss (2005) existen cuatro categorías: Bajo, cuando hay falta de estímulo para ir al trabajo, agotamiento visual, dolor lumbar y muscular; intermedio si existe malas relaciones entre los trabajadores, sensación de persecución, ansiedad disminución de la capacidad para concentrarse y aumento de las faltas al trabajo; estrés, que involucra a la disminución de la capacidad laboral e inicio de trastorno del sueño, enfermedades psicosomáticas que llevan a la automedicación; alto, aquí los empleados se vuelven dependientes de un medicamento en particular y pueden enfermarse.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada

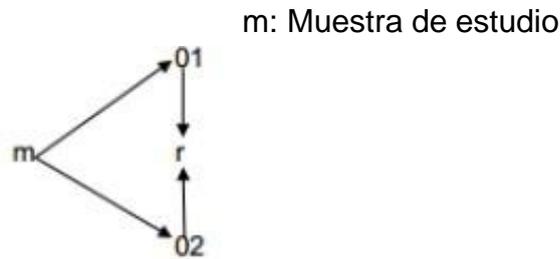
Landeau (2007) plantea para conseguir los resultados puntuales y fieles de una investigación, es preciso designar una metodología que se adecue al objetivo planteado de acuerdo a las características de su propósito, momento específico, fuente de información, enfoque histórico, observaciones, experimentos, amplitud y método de caso. El presente trabajo por su propósito se considera un estudio aplicado con el objetivo de resolver situaciones o problemas concretos, indaga o mejora recursos de aplicación del conocimiento ya conseguido a través de estudios previos (Bunge, 1971).

Diseño de investigación: no experimental, transversal, correlacional.

Hernández (2010) refiere la investigación no experimental se ejecuta sin tocar las variables y solo permite vigilar los fenómenos habitudinal natural para luego analizarlos. Así mismo, Kerlinger (2002) investigación no experimental al estudio en la cual no se puede manipular variables o designar aleatoriamente a los sujetos o condiciones. Transversal, según Valderrama (2013) tiene como fin investigar la incidencia y valores que se establecen en las variables en un tiempo establecido. Con respecto a este punto, Hernández (2010) determinó el diseño transversal viene a ser aquel que “toma datos en un punto específico en el tiempo para explicar las variables y explorar su incidencia e interrelación” tal cual se plantea en el presente trabajo. Correlacional por que el presente trabajo busco establecer la existencia de la relación entre las dos variables del estudio en un contexto específico.

Sánchez (2015) determina que involucra la recopilación de dos o más grupos de datos, del total de sujetos de estudio, con la

finalidad de establecer la relación que existe entre los conjuntos de datos.



Fuente: Sánchez y Reyes, 2015

01: Variable 1 (Factores de riesgo

psicosocial) 02: Variable 2 (Estrés laboral)

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización:

Independiente: Factores de riesgo psicosociales

Las dimensiones de esta variable son las condiciones del trabajo, el contenido y característica de la tarea, requisitos del trabajo, los roles laborales y desarrollo profesional, interacción social y los aspectos de organización, así como la compensación laboral.

Dependiente: Estrés laboral

Entre las medidas de estas variables tenemos el desgaste emocional, la despersonalización y la realización personal.

Ambas variables son variables cualitativas ya que hacen referencia a las propiedades de los sujetos a estudiar. (Tabla 02)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Valderrama (2007) determina que población es un grupo de elementos, seres o cosas con atributos o características en común que les permite ser observados. Del mismo modo, Hernández (2010) establece que población "es el subconjunto del universo que concuerda con determinadas especificaciones o características comunes.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que trabaja en el Hospital Distrital Santa Isabel, tiene más de un año de permanencia en la modalidad de CAS, nombrados, plazo fijo.
- Personal de Salud que trabaja en áreas asistenciales.
- Profesionales de la salud que trabajan en el Hospital Distrital Santa Isabel que presta su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud con contratos por terceros.
- Personal de salud que labore en áreas administrativas, pilotos de ambulancia personal de limpieza y vigilantes.
- Personal de salud que se encuentre en trabajo remoto o mixto.
- Trabajadores que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personal sanitario realizando prácticas preprofesionales o SERUMS.

Se empleó una muestra censal debido a la población pequeña que se tiene. Ramírez (2007) define la muestra censal como aquella en la cual todas sus unidades de investigación se consideran la muestra. Del mismo modo, Zarcovich (2005) explica que la muestra censal es una colección de datos de todas las unidades del universo compuestas por preguntas, bloques, que constituyen el censo. Los datos fueron tomados de una muestra que es representativa de todo el universo porque la población es pequeña y finita.

En el estudio la muestra estuvo conformado por 95 empleados asistenciales del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recopilación de los datos empleó métodos de encuesta para las dos variables de investigación, que, según Useche (2019) es la utilización de un método estandarizado para recauda información oral o escrita de una muestra grande de personas. Esta información se pudo recabar a través de cuestionarios, test o pruebas de

conocimiento.

El cuestionario fue el instrumento empleado en la recopilación de los datos, el cual contiene un grupo de interrogantes cerradas y abiertas relacionada con las variables a medir (Taylor, 2014). Se utilizó una ficha de recopilación de datos generales para el estudio, edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, servicio en que labora, descripción de funciones, años de servicio, turnos, tipo de contrato laboral en otra institución.

Para la variable factores de riesgo psicosocial, se aplicó el Cuestionario Modificado de los factores de riesgo psicosocial: según (Pando Moreno et al., 2016b) el cual evalúa 7 dimensiones y 46 ítems con los indicadores: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); se considerará 3 rangos bajo (<92); medio (93 a 184) y Alto (>185); el instrumento fue validado por Pando M. en Perú en el 2016 con un alfa de Cronbach de 0.90 (Pando et al. 2016). La variable estrés laboral se evaluará mediante el Cuestionario de estrés laboral Bazualdo (2018) que consta de 25 preguntas, con 7 alternativas tales como: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre; se consideró estrés laboral a un puntaje mayor a 118; el instrumento fue validado por Basualdo E. en Perú en el 2018 con un alfa de Cronbach de 0.91.

3.5. Procedimientos:

Se hicieron las gestiones con nuestro ente superior la Red de Salud Trujillo, este con el objetivo de recopilar los permisos correspondientes para la ejecución del trabajo.

Se otorgó información sobre los objetivos, metodología y tiempo en que se ejecutará la encuesta, con la finalidad de solicitar el apoyo voluntario y firma del permiso, en el cual se les informó la confidencialidad y privacidad de la información recolectada.

Los cuestionarios se aplicaron de forma virtual, a través de WhatsApp, se enviaron Google Forms a los trabajadores que

contaron con los criterios de inclusión y exclusión, a fin de caracterizar las variables. Los datos recolectados de estas encuestas se acumularon en un banco de datos localizados en Microsoft Office Excel, posterior a ello se procesó en el paquete estadístico SPSS Vr. 28.

3.6. Método de análisis de datos:

Se empleó el análisis descriptivo, mediante el cual se analizó el conjunto de datos obtenidos con el fin de observar las variables y cada una de las dimensiones del trabajo de investigación.

En la estadística inferencial, para cumplir con los objetivos se realizó un análisis estadístico bivariado, para la comparación de la variable cuantitativa se utilizó rho Spearman; por lo mencionado antes si $p < 0.05$ se rechazara la hipótesis nula. Se calculó como medida de asociación el odds ratio y los intervalos de confianza al 95%.

3.7. Aspectos éticos:

Toda información brindada y derechos de empleados están protegidos con el respaldo del comité de ética de la Universidad César Vallejo y ley general de salud.

Así mismo se consideró el informe de Belmont; de Beauchamp y Childres que especifican cuatro puntos, el respeto a la persona (CIOMS), por lo que se respetó la libre opinión de cada participante, así como su autorización para participar o no en el estudio. El principio de la beneficencia (Helsinki 19, CIOMS 21), con el fin de analizar las variables del estudio en búsqueda de lograr los máximos beneficios posibles para el personal de salud. La no maleficencia (Helsinki, 16-17, y CIOMS 19) para proteger de los daños evitables a los participantes del estudio; y la justicia (Helsinki 8, CIOMS 13) al brindarle a todos los participantes del estudio las mismas oportunidades o acceso.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este estudio se analizaron de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas; se determinaron las relaciones entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, así como las relaciones entre cada dimensión de los factores psicosociales y el estrés laboral.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022

Tabla 1

Tabla cruzada de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			_Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1: Factores de riesgo psicosociales	Bajo	f 23	10	1	34
		% 24,2%	10,5%	1,1%	35,8%
	Medio	f 35	17	6	58
		% 36,8%	17,9%	6,3%	61,1%
	Alto	f 0	2	1	3
		% 0,0%	2,1%	1,1%	3,2%
Total		f 58	29	8	95
		% 61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 1 describen que de 95 encuestados que participaron en la encuesta, el 35.8% (34) del personal de salud perciben que los factores de riesgos psicosociales son bajos; del cual el 24.2% (23) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 10.5% (10) medio y 1.1% (1) alto en el estrés laboral, además, el 61.1% (58) consideran factores de riesgos psicosociales en un nivel medio; del cual el 36.8% (35) se ubicó en bajo, 17.9% (17) medio y 6.3% (6) alto atribuye al estrés laboral, finalmente, el 3.2% (3) de trabajadores de salud perciben factores

de riesgo psicosociales donde el 2.1% (2) se ubica medio y 1.1% (1) en alto que atribuye un estrés laboral alto. Además, se evidencia un factor de riesgo en un nivel mediano que atribuye a un estrés laboral bajo, por consiguiente, los trabajadores de salud no sufren riesgos psicosociales según las condiciones de trabajo, carga, contenido y exigencias laborales.

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 2

Tabla cruzada de las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D1: Condiciones del lugar de trabajo	Bajo	f 28	14	4	46
		% 29,5%	14,7%	4,2%	48,4%
	Medio	f 23	9	1	33
		% 24,2%	9,5%	1,1%	34,7%
	Alto	f 7	6	3	16
		% 7,4%	6,3%	3,2%	16,8%
Total	f 58	29	8	95	
	% 61,1%	30,5%	8,4%	100,0%	

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 2 describen que de 95 encuestados que participaron en el estudio, el 48.4% (46) del personal de salud perciben que las condiciones del lugar de trabajo son bajas; del cual el 29.5% (28) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 14.7% (14) medio y 4.2% (4) alto respecto al estrés laboral, asimismo, el 34.7% (33) consideran condiciones del lugar de trabajo en un nivel medio; del cual el 24.2% (23) se ubicó en bajo, 9.5% (9) medio y 1.1% (1) alto que atribuye al estrés laboral, finalmente, el 16.8% (16) de trabajadores de salud perciben condiciones del lugar de trabajo; donde 7.4% (7) se ubica bajo, 6.3% (5) medio y 3.2% (3) en alto que atribuye un estrés laboral alto.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 3

Tabla cruzada de la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			_Total
		Bajo	Medio	Alto	
D2: Carga de trabajo	Bajo	f 27	12	2	41
		% 28,4%	12,6%	2,1%	43,2%
		f 30	13	4	47
	Medio	% 31,6%	13,7%	4,2%	49,5%
		f 1	4	2	7
	Alto	% 1,1%	4,2%	2,1%	7,4%
Total		f 58	29	8	95
		% 61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 3 describen que de 95 encuestados que participaron en la encuesta, el 43.2% (41) del personal de salud perciben que los la carga de trabajo bajo; del cual el 28.4% (27) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 12.6% (12) medio y 2.1% (2) alto respecto al estrés laboral, asimismo, el 49.5% (47) consideran una carga de trabajo en un nivel medio; del cual el 31.6% (30) se ubicó en bajo, 13.7% (13) medio y 4.2% (4) alto que atribuye un estrés laboral, finalmente, el 7.4% (7) de trabajadores de salud perciben una carga de trabajo alto; donde 1.1% (1) se ubicó en bajo, 4.2% (4) medio y 2.1% (2) en alto que atribuye un estrés laboral alto.

En cuanto al tercer objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el contenido y las características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada del contenido y las características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D3: Contenido y las características de la tarea	Bajo	f 31	16	4	51
		% 32,6%	16,8%	4,2%	53,7%
	Medio	f 26	10	3	39
		% 27,4%	10,5%	3,2%	41,1%
	Alto	f 1	3	1	5
		% 1,1%	3,2%	1,1%	5,3%
Total		f 58	29	8	95
		% 61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 4 describen que de 95 encuestados que participaron en el estudio, el 53.7% (51) del personal de salud perciben que los contenidos y características de la tarea son bajos; del cual el 32.6% (31) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 16.8% (16) medio y 4.2% (4) alto respecto al estrés laboral, además, el 41.1% (39) consideran una los contenidos y características de la tarea en un nivel medio; del cual el 27.4% (26) se ubicó en bajo, 10.5% (10) medio y 3.2% (3) alto que atribuye un estrés laboral, posteriormente, el 5.3% (5) de trabajadores de salud perciben contenidos y características de la tarea en un nivel alto; donde 1.1% (1) se ubicó en bajo, 3.2% (3) medio y 1.1% (1) en alto que atribuye un estrés alto en el trabajo.

Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre las exigencias del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada de las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral _____			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D4: Exigencias laborales	Bajo	f	9	5	0	14
		%	9,5%	5,3%	0,0%	14,7%
	Medio	f	33	18	6	57
		%	34,7%	18,9%	6,3%	60,0%
	Alto	f	16	6	2	24
		%	16,8%	6,3%	2,1%	25,3%
Total		f	58	29	8	95
		%	61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 5 describen que de 95 encuestados que participaron en la encuesta, el 14.7% (14) del personal de salud perciben las exigencias laborales son bajas; del cual el 9.5% (9) se ubicó en el nivel bajo y 5.3% (5) medio respecto al estrés laboral, además, el 60% (57) consideran exigencias laborales en un nivel medio; donde el 34.7% (33) se ubicó en bajo, seguido de 18.9% (18) medio y 6.3% (6) alto que atribuye un estrés laboral, finalmente, el 16.8% (16) de trabajadores de salud perciben exigencias laborales en un nivel alto; donde 16.8% (16) se ubicó en bajo, 6.3% (6) medio y 2.1% (2) en alto que atribuye un estrés laboral alto.

En cuanto al quinto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada del papel laboral y desarrollo de la carrera y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D5: Papel laboral y desarrollo de la carrera	Bajo	f	15	4	0	19
		%	15,8%	4,2%	0,0%	20,0%
	Medio	f	31	18	6	55
		%	32,6%	18,9%	6,3%	57,9%
	Alto	f	12	7	2	21
		%	12,6%	7,4%	2,1%	22,1%
Total		f	58	29	8	95
		%	61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 6 describen que de 95 encuestados que participaron en el estudio, 20% (19) de trabajadores de salud percibe un bajo nivel de desempeño laboral y desarrollo profesional; del cual el 15.8% (15) se ubicó en el nivel bajo y 4.2% (4) medio respecto al estrés laboral, además, el 57.9% (55) consideran un papel laboral y desarrollo de la carrera en un nivel medio; donde el 32.6% (31) se ubicó en bajo, seguido de 18.9% (18) medio y 6.3% (6) alto que atribuye un estrés laboral, finalmente, el 22.1% (21) de trabajadores de salud perciben un papel laboral y desarrollo de la carrera en un nivel alto; donde 12.6% (12) se ubicó en bajo, 7.4% (7) medio y 2.1% (2) en alto que atribuye un estrés laboral alto.

Respecto al sexto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada de la interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D6: Interacción social y aspectos organizacionales	Bajo	f	38	17	3	58
		%	40,0%	17,9%	3,2%	61,1%
	Medio	f	16	10	5	31
		%	16,8%	10,5%	5,3%	32,6%
	Alto	f	4	2	0	6
		%	4,2%	2,1%	0,0%	6,3%
Total		f	58	29	8	95
		%	61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la Tabla 7 describen que de 95 encuestados que participaron en la encuesta, el 61.1% (58) del personal de salud perciben que la interacción social y aspectos organizacionales es bajo; del cual el 40% (38) se ubicó en el nivel bajo, seguido del nivel medio con 17.9% (17) y 3.2% (3) alto respecto al estrés laboral, también, el 32.6% (31) consideran la interacción social y los aspectos organizacionales dentro de un nivel medio; donde el 16.8% (16) se ubicó en bajo, seguido de 10.5% (10) medio y 5.3% (5) alto que atribuye un estrés laboral, finalmente, el 6.3% (6) de trabajadores de salud perciben la interacción social y aspectos organizacionales en un nivel alto; donde 4.2% (4) se ubicó en bajo y 2.1% (2) medio que atribuye un estrés laboral alto.

Respecto al séptimo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada de la remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir.

		V2: Estrés laboral			_Total
		Bajo	Medio	Alto	
D7: Remuneración de rendimiento	Bajo	f 21	10	2	33
		% 22,1%	10,5%	2,1%	34,7%
	Medio	f 22	10	5	37
		% 23,2%	10,5%	5,3%	38,9%
	Alto	f 15	9	1	25
		% 15,8%	9,5%	1,1%	26,3%
Total		f 58	29	8	95
		% 61,1%	30,5%	8,4%	100,0%

Nota. Data de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Los resultados de la tabla 8, permitieron describir que los 95 encuestados que formaron parte del estudio, el 34.7% (33) del personal de salud perciben que la remuneración de rendimiento es bajo; del cual el 22.1% (21) se ubicó en el nivel bajo, seguido del 10.5% (10) medio y 5.3% (5) alto respecto al estrés laboral, también, el 38.9% (37) consideran la remuneración de rendimiento en un nivel medio; donde el 23.2% (22) se ubicó en bajo, seguido de 10.5% (10) medio y 5.3% (5) alto que atribuye un estrés laboral, finalmente, el 26.3% (25) de trabajadores de salud perciben la remuneración de rendimiento en un nivel alto; donde 15.8% (15) se ubicó en bajo, seguido de 9.5% (9) medio y 1.1% (1) alto que atribuye un estrés laboral alto.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Ha: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 9

Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud.

			V2: Estrés laboral
Rho	V1: factores de riesgo	Coefficiente de correlación	,534**
de	Psicosociales	Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	95

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

De acuerdo a la Tabla 9 la relación entre las variables es obvia porque se manifiesta una rho= 0.534** (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, en consecuencia, se ratifica la Ha y refuta la Ho, en otras palabras, los factores de riesgo psicosociales tienen relación significativa con el estrés laboral, en los trabajadores de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. A menor factores de riesgos psicosociales será menor estrés laboral.

HE1

H1: Existe relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 10

Correlación entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud.

Rho de Spearman	V2: Estrés laboral
D1: Condiciones del lugar de trabajo	del Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)
	N
	,442**
	,000
	95

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

De acuerdo a la Tabla 10 se prueba la relación entre la dimensión 1 y la variable 2, ya que obtuvo $\rho=0.442^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o , esto significa que existe relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral entre el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE2

H2: Existe relación entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 11

Correlación entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud.

			V2:	Estrés laboral
Rho	de D2:	Carga	de Coeficiente de correlación	,410**
Spearman	trabajo		Sig. (bilateral)	,000
			N	95

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

De acuerdo a la tabla 11 se evidencia la correlación entre dimensión 2 y la variable 2, ya que se obtuvo, $\rho=0.410^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o , es decir, existe relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE3

H3: Existe relación entre el alto nivel de estrés en el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 12

Correlación entre el contenido y características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud.

			V2: Estrés laboral
Rho	de D3: Contenido y	Coefficiente de correlación	,466**
Spearman	características de	Sig. (bilateral)	,000
	la tarea	N	95

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

Según la Tabla 12 se establece relación entre la dimensión 3 y variable 2, debido a que se encontró $\rho=0.466^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o , esto quiere decir, que hay una relación significativa en el contenido y las características de la tarea, y estrés laboral en el personal del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE4

H4: Existe relación entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 13

Correlación entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud.

			V2: Estrés laboral
Rho	de D4: Exigencias	Coefficiente de correlación	,448**
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	95

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

De acuerdo a la Tabla 13 se prueba la relación entre la dimensión 4 y variable 2, con una $\rho=0.448^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o , es decir, que existe una relación significativa entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE5

H5: Existe relación entre papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 14

Correlación entre papel laboral y estrés laboral en el personal de salud.

			V2: Estrés laboral
Rho	de D5: Papel laboral	Coefficiente de correlación	,428**
Spearman	y desarrollo de la carreta	Sig. (bilateral) N	,000 96

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

De acuerdo a la Tabla 14 se demuestra la relación entre la dimensión 5 y variable 2, ya que se consiguió $\rho=0.428^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o , esto quiere decir que hay relación significativa en el papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE6

H6: Existe relación entre la interacción social y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 15

Correlación entre la interacción social y estrés laboral en el personal de salud

			V2: Estrés laboral
Rho	de D6: Interacción	Coefficiente de correlación	,458**
Spearman	social y aspectos organizacionales	Sig. (bilateral) N	,000 95

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

De acuerdo a la Tabla 15 se certifica la relación entre la dimensión 6 y variable 2, ya que se obtuvo una $\rho=0.456^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la Ha y refuta la Ho, por lo tanto, existe una relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales, y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

HE7

H7: Existe relación entre remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.

Ho ≠

Tabla 16

Correlación entre remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud.

			V2: Estrés laboral
Rho	de D7:	Coeficiente de correlación	,436**
Spearman	Remuneración de rendimiento	Sig. (bilateral) N	,000 95

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

En la Tabla 16 se observa la relación entre la dimensión 7 y variable 2, ya que obtuvo $\rho=0.436^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o , en consecuencia, si existe relación significativa entre la remuneración de rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

V. DISCUSIÓN

Analizando los resultados obtenidos del estudio, se ejecutó el análisis de acuerdo al problema planteado, relación de las variables del estudio y luego se contestó cada objetivo e hipótesis planteada.

En cuanto al objetivo general; se logró determinar que hay relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. puesto que se obtuvo una $\rho=0.534^{**}$ (correlación moderada positiva) y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o . Por tanto, a menor riesgos psicosociales será menor el estrés laboral del personal de salud. Además, con mayor predominancia el 61.1% (58) del personal consideran factores de riesgos psicosociales en un nivel medio; del cual el 36.8% (35) se ubicó en bajo, 17.9% (17) medio y 6.3% (6) alto atribuye al estrés laboral. Se evidencia que el ruido interfiere en un nivel bajo en el desarrollo de sus actividades, la iluminación es adecuada en algunos puestos de trabajo, la temperatura es adecuada, evidencian que existe una regular higiene, además, consideran la mayor proporción de los trabajadores que están expuestos a los polvos, sin embargo, que los puestos de trabajo son inadecuados debido a los espacios insuficientes en el área, además, no cuentan con los equipos e insumos médicos adecuados para la realización de las actividades.

El estrés laboral, una condición muy preocupante en los profesionales de la salud, ha sido evaluada y medida a través de diferentes métodos como el cuestionario de Maslach o el cuestionario de estrés en el trabajo elaborado por la OIT - OMS, entre otros (Frantz y Holmgren, 2019; Güler et al., 2019; Martínez et al., 2014), sin embargo, todos coinciden en aspectos como agotamiento emocional, despersonalización, además de la realización personal reducida, situaciones que afectan al profesional de la salud en los diversos aspectos de su vida como el desempeño laboral, familiar y personal. Este problema representa una crisis de salud pública con consecuencias negativas para todos los profesionales de la salud, pacientes, organizaciones y sistemas de la salud. Diferentes factores asociados a esta epidemia tienen su origen en gran parte en la organización y sistema de salud involucrando

una carga excesiva en el trabajo, desempeño ineficaz del trabajo, carga administrativa, problemas en el trabajo y hogar, la presencia de los factores de riesgo psicológicos y sociales, entre otros.

Los factores de riesgo psicosociales ocupacionales, como elevados niveles de exigencias psicosociales, la escasez en el control del trabajo, la disminución del apoyo social, la exposición a altas exigencias y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, han demostrado estar relacionados no solo a enfermedades físicas como los trastornos musculoesqueléticos, desarrollo y manifestaciones clínicas de enfermedades cardíacas sino a otras condiciones como la presencia de estrés ocupacional en trabajadores que brindan atención médica (Bernal et al., 2015; Roncella, 2019).

En relación a nuestro desenlace principal, es decir la existencia de correlación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral, un estudio (Ilić et al., 2017) determinó el vínculo de los riesgos psicológicos y sociales derivados del trabajo y el estrés laboral entre los médicos y enfermeras del Servicio de Emergencias Médicas, 88 médicos y 80 enfermeras completaron la encuesta; los médicos mostraron mayores exigencias emocionales ($74,57 \pm 16,85$) y cognitivas ($75,95 \pm 13,74$) que las enfermeras; sin embargo, se evidenció que los grupos ocupacionales presentaron altas demandas sensoriales y responsabilidades en su centro laboral, a pesar de su bajo grado de autonomía; otro estudio realizado en Italia (De Sio et al. 2018) demostraron que la inestabilidad laboral en forma de contratos eventuales afecta las percepciones de riesgo psicosocial y, por lo tanto, aumenta la vulnerabilidad de los empleados al estrés vinculado con el trabajo, para ello se administró a 338 trabajadores un cuestionario con las variables de estudio, se encontró que empleados con contratos temporales presentaron puntajes más bajos que los empleados con contratos indefinidos en todos los dominios explorados por el cuestionario Health Safety Executive Analysis, estadísticamente significativas ($p < 0,05$).

Estos hallazgos son coherentes con nuestros resultados, y muestran que los trabajadores son vulnerables a los riesgos psicosociales y por ende incrementan la posibilidad de desarrollar estrés laboral, cabe destacar que los

factores psicológicos y sociales son un grupo de dimensiones que abarcan algunos factores evaluados de manera independiente en los estudios referidos. Por otro lado, es importante destacar que los riesgos psicosociales si aparecen es debido a un mal diseño de trabajo, de organización y de gestión del trabajo, es decir un tema netamente administrativo o gerencial, que requiere un abordaje urgente.

Respecto al primer objetivo específico; se logró determinar la existencia de relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. puesto que se obtuvo, $\rho=0.442^{**}$ y $p < 0.05$, en consecuencia, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a mayores condiciones del lugar del trabajo será menor el estrés laboral del personal de salud. Además, con mayor relevancia la percepción de los trabajadores de salud el 48.4% (46) del personal de salud perciben que los las condiciones del lugar de trabajo son bajos; del cual el 29.5% (28) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 14.7% (14) medio y 4.2% (4) alto respecto al estrés laboral.

Tiene semejanza con un estudio latinoamericano realizado por Castro Méndez et al. (2022), en Chile, relacionó la enfermedad profesional junto a riesgos psicosociales que se encontró presente en un hospital, mostró que las necesidades cuantitativas, la conciencia laboral y los problemas económicos eran predictores importantes de los síntomas, y que la conciencia laboral interactúa con las necesidades cuantitativas atenuando sus efectos para el conjunto del hospital. Los hallazgos encontrados en estos estudios muestran la relación entre factores psicosociales y estrés laboral, hallazgos similares a lo encontrado en nuestro estudio, aunque uno de ellos de manera indirecta encuentra lo mismo.

Respecto al segundo objetivo específico; determinó la existencia de la relación significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, dado que se alcanzó $\rho=0.410^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor carga de trabajo será menor el estrés laboral del personal de salud. Del mismo modo, con mayor implicancia el 43.2% (41) del personal

de salud perciben que los la carga de trabajo bajo; del cual el 28.4% (27) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 12.6% (12) medio y 2.1% (2) alto respecto al estrés laboral. Hace énfasis que se evidencia que la carga de trabajo en el desarrollo de sus actividades no es en exceso, por lo que pueden realizarlas de manera adecuada según el horario establecido, además de la demanda laboral que el nivel de conocimiento, competencias y habilidades de la jornada de trabajo, no obstante, durante las vacaciones no realizan actividades y que tienen pocas actividades según su jornada de trabajo.

La percepción del riesgo psicosocial está influenciada por diversas situaciones y aumenta la vulnerabilidad de los empleados al estrés laboral. En cuanto al tercer objetivo específico; podemos observar que se estableció relación significativa entre los contenidos y características de la tarea y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, con una $\rho=0.466^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor contenido y característica de la tarea será menor el estrés laboral del personal de salud. Además, de los 95 encuestados que participaron en el estudio, con mayor relevancia el 53.7% (51) del personal de salud perciben que los contenidos y características de la tarea son bajos; del cual el 32.6% (31) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 16.8% (16) medio y 4.2% (4) alto respecto al estrés laboral. Se evidencia, que el trabajo es repetitivo, rutinario y que, en ocasiones cansa por la misma actividad laboral, conllevando a problemas entre compañeros de trabajo, sin embargo, los cambios constantes en el desarrollo de las actividades a la mayoría le permiten desarrollar sus habilidades y destrezas.

Respecto al cuarto objetivo específico; se logró determinar la existencia de la relación significativa entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022; ya que se logró, $\rho=0.448^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor exigencias laborales será menor el estrés laboral del personal de salud. De igual manera, de 95 encuestados que participaron en el estudio, el 60% (57) consideran exigencias laborales en un nivel medio; donde el 34.7% (33) se ubicó en bajo, seguido de 18.9% (18) medio y 6.3%

(6) alto que atribuye un estrés laboral. De la misma manera, la mayoría considera que se ubica en un nivel moderado por lo que refleja que las tareas no son complejas, pero si requieren de un alto nivel de concentración y que en muchas horas se encuentran en posturas incómodas ya sea sentados o de pie, por el mismo hecho de la actividad laboral, y además, de las exigencias de la creatividad y los requerimientos al momento de ser admitidos en los programas para estímulos y/o bonos por producción, se les hace complicado de cumplir esa meta.

En lo referente a los años de trabajo, este estudio encontró que el tener menos años de trabajo se asoció al estrés laboral; un estudio realizado en Turquía por Murat et al. (2021), evidenció que los trabajadores de la salud jóvenes y con menos años de experiencia laboral se sentían inadecuados para su trabajo y presentaban niveles más altos de estrés y estrés laboral; esto es coherente a tener menor edad o ser más jóvenes como factor asociado al estrés laboral como se ha mostrado anteriormente, definitivamente tener menos años de trabajo laboral expone a los trabajadores de la salud al temor de cometer errores, más carga de trabajo, tal vez abuso por parte de aquellos que ya tienen muchos años de trabajo.

Respecto al quinto objetivo específico; se logró determinar la existencia de la relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, ya que logró una $\rho=0.428^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor papel laboral y desarrollo de la carrera será menor el estrés laboral del personal de salud. Además, de los 95 encuestados que participaron en el estudio, el 57.9% (55) consideran un papel laboral y desarrollo de la carrera en un nivel medio; donde el 32.6% (31) se ubicó en bajo en relación al estrés laboral. De la misma forma, se evidencia que asistió a las capacitaciones de sesiones educativas para mejorar sus habilidades según las exigencias del trabajo, sin embargo, los cargos que ocupan no cumplen con sus expectativas delimitando las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal para la formación y/o capacitaciones.

Además, se asocia la edad, similar a los resultados obtenidos en

nuestro estudio, donde los trabajadores que tuvieron estrés laboral fueron más jóvenes en comparación con aquellos que no presentaron estrés laboral; en este sentido, en China durante la pandemia de la COVID-19, Mo et al. (2020), investigaron la carga de estrés laboral entre enfermeras, reportaron que en los profesionales de enfermería con esta condición tuvieron una edad promedio de $32,71 \pm 6,52$; otro estudio realizado por (Galaiya et al. 2020), en el Reino Unido, en relación a factores de riesgo para el estrés laboral encontraron asociación entre la menor edad con los niveles más altos de estrés laboral; estos reportes muestran hallazgos similares a nuestro estudio; probablemente los profesionales de la salud más jóvenes no manejan adecuadamente su entorno o tienen mayores demandas de trabajo que los expone a presentar estrés laboral.

Respecto al sexto objetivo específico; se logró determinar la existencia de la relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022, a causa de $\rho=0.456^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor interacción social y aspectos organizacionales será menor el estrés laboral del personal de salud, de la misma manera, pudieron establecer que, de los 95 encuestados, el 61.1% (58) del personal de salud perciben que la interacción social y aspectos organizacionales es bajo; del cual el 40% (38) se ubicó en el nivel bajo, seguido del nivel medio con 17.9% (17) y 3.2% (3) alto respecto al estrés laboral. Se manifiesta que tienen dificultad en la relación con los compañeros de trabajo, donde se necesita la participación de diversos grupos de trabajo para poder coordinar con su jefe inmediato, puesto, que el sistema de control del personal es incorrecto, debido a que no se encuentra un personal capacitado en el puesto de trabajo y esto no permite la buena comunicación sobre los cambios estructurales limitando así la cooperación para la toma de decisiones organizacionales.

Respecto al séptimo objetivo específico; se logró determinar la existencia de la relación significativa entre la remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El

Porvenir, 2022, ya que se obtuvo, $\rho=0.436^{**}$ y $p < 0.05$, por tanto, se ratifica la H_a y se refuta la H_o . Por tanto, a menor remuneración del rendimiento será menor el estrés en el trabajo en el personal de salud. Del mismo modo, se pudo observar que, de 95 encuestados que participaron en el estudio, 38.9% (37) consideran la remuneración de rendimiento en un nivel medio; donde el 23.2% (22) se ubicó en bajo, seguido de 10.5% (10) medio y 5.3% (5) alto que atribuye un estrés laboral moderado. Se logró demostrar que el salario que perciben no está de acorde a las actividades que desarrollan, por lo que la mayoría se siente insatisfecho hasta incluso con el sistema de pensiones o prestaciones puesto que no se les brinda las mejores oportunidades de servicios, además, el bono que se les proporciona no logra compensar, es decir, no se logra la estabilidad económica.

En lo que respecta a la remuneración por el empleo, este estudio encontró que aquellos que tenían estudios a nivel de posgrado tuvieron mayor riesgo de presentar estrés laboral, indirectamente este hallazgo nos muestra que aquellos que realizan estudios de posgrado lo hacen en nuestro entorno por tener actividades académicas aparte de las asistenciales y esto sobrecarga el trabajo, menos horas de descanso, mayores exigencias, todo ello contribuye a la aparición de estrés laboral.

En relación a la labor asistencial, el ser médico resultó ser un factor asociado al estrés laboral, esto fue corroborado por un estudio realizado por Rotenstein et al. (2018) en USA, reportando una prevalencia de estrés laboral en hasta 80.5%; y esto se debe a que el ser médico demanda mayor responsabilidad en la toma de decisiones del cuidado de los pacientes, son los más vulnerables a las demandas medicolegales, y sobre todo ahora que la sociedad tiene más exigencias de los médicos y estos tienen que trabajar con muchas limitaciones en el trabajo, cuyo acto médico se ve mermado por estas limitaciones.

Con respecto al turno de trabajo, el tener un horario rotativo, es decir trabajar diferentes turnos incluyendo las guardias nocturnas mostró ser un factor asociado al estrés laboral, un trabajo realizado por Vidotti et al. (2018), en Brasil encontraron que los profesionales que trabajaban en el turno de

noche, eran significativamente más propensos a experimentar niveles elevados de estrés laboral en comparación con aquellos que solo trabajaban en turnos diurnos; los turnos rotativos implica trabajar tanto en las noches como en el día, definitivamente esto tiene toda una gama de alteraciones en la fisiología del personal de salud como las alteraciones del ritmo circadiano, sumado a esto todas las variables estudiadas influyen en la aparición del estrés laboral.

En lo que respecta al trabajo en otras instituciones, nuestro estudio encontró que trabajar en establecimientos de salud privada de manera adicional, constituyó un factor asociado a estrés laboral, ya el solo hecho de trabajar en un solo establecimiento trabajar adicionalmente en otro incrementa la carga laboral, pero adicional a esto el sector privado demanda mayor preparación, mayor monitoreo y auditoria constante del trabajo realizado, todo ello expone al trabajador de salud a la presencia de estrés en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se evidencia correlación moderada positiva ($\rho=0.534^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y se refuta la Ho, es decir, hay relación significativa entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. A menor factor de riesgo psicosocial, menor estrés laboral.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, evidencia una correlación moderada positiva ($\rho=0.442^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y refuta la Ho, en otras palabras, si existe relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se evidencia relación moderada positiva ($\rho=0.410^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y refuta la Ho, o sea, hay relación significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, encontramos relación moderada positiva ($\rho=0.466^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y refuta la Ho, es decir, existe relación significativa entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.
5. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se evidencia una correlación moderada positiva ($\rho=0.448^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y se refuta la Ho, en otras palabras, si existe relación significativa entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.
6. De acuerdo al quinto objetivo específico, evidencia correlación moderada positiva ($\rho=0.428^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la Ha y refuta la Ho, o sea, si existe relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera, y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.
7. De acuerdo al sexto objetivo específico, encontramos correlación

moderada positiva ($\rho=0.456^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o , en otras palabras, existe relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales, y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.

- 8.** De acuerdo al séptimo objetivo específico, evidencia correlación moderada positiva ($\rho=0.436^{**}$) y ($p < 0.05$), por tanto, se ratifica la H_a y refuta la H_o , o sea, hay relación significativa entre la remuneración de rendimiento y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir que pueda realizar un plan de actividades de capacitaciones que permita el análisis de los riesgos de los riesgos psicosociales y las desventajas de los riesgos laborales.
2. Al jefe de recursos humanos en coordinación con el jefe de seguridad e higienes y salud ocupacional, realizar la evaluación de un IPER para conocer el nivel de las condiciones ambientales en cada puesto de trabajo, para considerar acciones correctivas y reducir el estrés laboral.
3. A cada jefe de área del hospital proponer la digitalización para la reducción de las actividades en papel, así poder agilizar la información de manera eficiente y eficaz.
4. A los trabajadores del hospital realizar un plan de trabajo donde se considere el desarrollo de sus actividades diarias, así cumplir con las metas establecidas y reducir el estrés.
5. A los colaboradores tener en cuenta su papel laboral según los niveles que se desempeñan de manera responsable, para que puedan ser competitivos.
6. A los médicos, enfermeras y técnicos de enfermería ser empáticos al momento de atender a los usuarios, evitando discrepancias.
7. Al jefe de recursos humanos realizar los pagos en los plazos establecidos para evitar el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Akyurt, N. (2021). *Job satisfaction and perceived stress among radiology technicians: A questionnaire survey in relation to sociodemographic and occupational risk factors. International Archives of Occupational and Environmental Health, 94(7), 1617-1626.*
<https://doi.org/10.1007/s00420-021-01667-1>
- Albini, E., Zoni, S., Parrinello, G., Benedetti, L., y Lucchini, R. (2011a). *An integrated model for the assessment of stress-related risk factors in health care professionals. Industrial Health, 49(1), 15-23.*
<https://doi.org/10.2486/indhealth.ms948>
- Albini, E., Zoni, S., Parrinello, G., Benedetti, L., y Lucchini, R. (2011b). *An integrated model for the assessment of stress-related risk factors in health care professionals. Industrial Health, 49(1), 15-23.*
<https://doi.org/10.2486/indhealth.ms948>
- Anchante Saravia, M. (2018) *Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017.* Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/15060>
- Ansoleaga, E. (2015a) *Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. Revista médica de Chile, 143(1), 47-55.* <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Ansoleaga, E. (2015b) *[Psychosocial stress among health care workers]. Revista Médica De Chile, 143(1), 47-55.* <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Aranda, C., González, L., y Vázquez, R. (2020). *Psychosocial factors and symptoms of stress in workers of a tire manufacturing company, Jalisco, Mexico. Revista Ciencia Unemi, 13(32), 78-86.*
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., y Hao, Y. T. (2019). *The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. BMC Health Services Research, 19(1), 447.*
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Barello, S., Falcó-Pegueroles, A., Rosa, D., Tolotti, A., Graffigna, G., y Bonetti,

- L. (2020). *The psychosocial impact of flu influenza pandemics on healthcare workers and lessons learnt for the COVID-19 emergency: A rapid review. International Journal of Public Health*, 65(7), 1205-1216. <https://doi.org/10.1007/s00038-020-01463-7>
- Bazualdo Fiorini, E. (2018). *Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca- 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25867>
- Bernal, D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F. G., y Serra, C. (2015). *Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 635-648. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.003>
- Broncano Ignacio, E. J. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18238>
- Castro Méndez, N., Suárez Cretton, X., Castro Méndez, N., y Suárez Cretton, X. (2022). *Psychosocial risks and their relationship with occupational health in a hospital. Ciencias Psicológicas*, 16(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Collado, C. F., y Lucio, P. B. (s. f.). *Metodología de la investigación*.
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., y Greco, E. (2018). *The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross- Sectional Study. BioMed Research International*, 2018, 1-6. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Di Tecco, C., Nielsen, K., Ghelli, M., Ronchetti, M., Marzocchi, I., Persechino, B., y Iavicoli, S. (2020). *Improving Working Conditions and Job Satisfaction in Healthcare: A Study Concept Design on a Participatory Organizational Level Intervention in Psychosocial Risks Management. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), E3677. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103677>

- Duchaine, C. S., Aubé, K., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Ndjaboué, R., Massamba, V., Talbot, D., Lavigne-Robichaud, M., Trudel, X., Pena-Gralle, A.-P. B., Lesage, A., Moore, L., Milot, A., Laurin, D., y Brisson, C. (2020). Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder: A *Systematic Review and Meta-analysis*. *JAMA Psychiatry*, 77(8), 842-851.
<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER”. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.
[https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Frantz, A., y Holmgren, K. (2019). *The Work Stress Questionnaire (WSQ) – reliability and face validity among male workers*. *BMC Public Health*, 19(1), 1580. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7940-5>
- Galaiya, R., Kinross, J., y Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: A systematic review. *Annals of the Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401-407.
<https://doi.org/10.1308/rcsann.2020.0040>
- Giurgiu, D. I., Jeoffrion, C., Grasset, B., Dessomme, B. K., Moret, L., Roquelaure, Y., Caubet, A., Verger, C., Laraqui, C. E. H., Lombrail, P., Geraut, C., y Tripodi, D. (2015). *Psychosocial and occupational risk perception among health care workers: A Moroccan multicenter study*. *BMC Research Notes*, 8(1), 408. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1326-2>
- Güler, Y., Şengül, S., Çaliş, H., y Karabulut, Z. (2019). *Burnout syndrome should not be underestimated*. *Revista Da Associacao Medica Brasileira* (1992), 65(11), 1356-1360. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.11.1356>
- Ilić, I. M., Arandjelović, M. Ž., Jovanović, J. M., y Nešić, M. M. (2017). *Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout—Questionnaire survey among emergency physicians and nurses*. *Medycyna Pracy*, 68(2), 167-178.
<https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Jardim, J., Sancho, L., Brito, E., Pereira, A., y Souto, I. (2018). Psychosocial

- Risk Factors And Distress In Higher Education Teachers. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, Health and Health Psychology-icH&Hpsy* 2018. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.11.14>
- Kisely, S., Warren, N., McMahon, L., Dalais, C., Henry, I., y Siskind, D. (2020). Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: Rapid review and meta-analysis. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 369, m1642. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1642>
- Lal, A., Tharyan, A., y Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. *La Revue De Medecine Interne*, 41(4), 232-240. <https://doi.org/10.1016/j.revmed.2019.12.005>
- Leyva-Vela, B., Jesús Llorente-Cantarero, F., Henarejos-Alarcón, S., y Martínez- Rodríguez, A. (2018). *Psychosocial and physiological risks of shift work in nurses: A cross-sectional study. Central European Journal of Public Health*, 26(3), 183-189. <https://doi.org/10.21101/cejph.a4817>
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. D., y Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Martínez-Espinosa, O. M., Belalcazar, L. J. D.-, y Quenguán-Quenguán, L. M. (2014). Estrés laboral en trabajadores con alto riesgo intralaboral en una institución hospitalaria nivel 3 de Buga, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2014.4892>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout. Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y

- García- Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Menghini, L., y Balducci, C. (2021). The Importance of Contextualized Psychosocial Risk Indicators in Workplace Stress Assessment: Evidence from the Healthcare Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3263.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18063263>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., y Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Murat, M., Köse, S., y Savaşer, S. (2021). *Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic*. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(2), 533-543.
<https://doi.org/10.1111/inm.12818>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., y Frings-Dresen, M. (2010). *Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review*. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 60(4), 277-286.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- NTP 603: *Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo social (I)*. (s. f.).
- Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., y López Palomar, M. del R. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & amp; trabajo*, 17(52), 28-31.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100006>
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., y Elizalde Núñez, F. (2016a). *Análisis factorial exploratorio del «Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo» en Perú*. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., y Elizalde Núñez, F. (2016b). *Análisis factorial exploratorio del «Cuestionario de factores*

- psicosociales en el trabajo» en Perú. Anales de la Facultad de Medicina, 77(4), 365-371.*
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., y Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi, 12(29), 1-8.*
- Qiao, S., Li, X., Zhou, Y., Shen, Z., y Stanton, B. (2018). *Attitudes toward evidence-based practices, occupational stress and work-related social support among health care providers in China: A SEM analysis. PloS One, 13(8), e0202166.* <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202166>
- Roncella, A. (2019). *Psychosocial Risk Factors and Ischemic Heart Disease: A New Perspective. Reviews on Recent Clinical Trials, 14(2), 80-85.* <https://doi.org/10.2174/1574887114666190301141628>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., y Mata, D. A. (2018). *Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. JAMA, 320(11), 1131-1150.* <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- Sampieri, R. H., y Fernández, C. (s. f.). *Metodología de la investigación.*
- Sánchez Carlessi, H., y Reyes Meza, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica: Aplicados a la psicología, educación y ciencias sociales (Segunda edición).* Editorial Mantaro.
- Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., y Henriques, S. H. (2019). *Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. Revista Brasileira De Enfermagem, 72(4), 834-840.* <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0311>
- Sinclair, S., Raffin-Bouchal, S., Venturato, L., Mijovic-Kondejewski, J., y Smith-MacDonald, L. (2017). *Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. International Journal of Nursing Studies, 69, 9-24.* <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.01.003>
- Tacca Huamán, D. R., y Tacca Huamán, A. L. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323.* <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Valderrama Mendoza, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de*

investigación científica (1a ed) [Texto impreso]. San Marcos.

- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., y de Groene, G. (2020). *Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis.* *BMJ Open*, 10(7), e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., y Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 26, e3022. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>
- Vinstrup, J., Meng, A., Sundstrup, E., y Andersen, L. L. (2021). *The Psychosocial Work Environment and Perceived Stress among Seniors with Physically Demanding Jobs: The SeniorWorkingLife Study.* *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7437. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147437>
- Zarei, E., Ahmadi, F., Sial, M. S., Hwang, J., Thu, P. A., y Usman, S. M. (2019). Prevalence of Burnout among Primary Health Care Staff and Its Predictors: *A Study in Iran.* *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), E2249. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122249>
- Zoeckler, J. M. (2018). Occupational Stress Among Home Healthcare Workers: Integrating Worker and Agency-Level Factors. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*: NS, 27(4), 524-542. <https://doi.org/10.1177/1048291117742678>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en Personal de Salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.																													
AUTOR: Tarrillo Bautista, Julissa Karinn																													
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																										
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022?</p> <p>¿Cuál es relación entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022</p>	<p>Hipótesis general: H: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022. H2: Existe relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022. H3: Existe relación entre el alto nivel de estrés contenido y características de la tarea y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.</p>	<p>Variable 1: Factores de riesgo psicosociales Pando M, 2016</p>																										
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Condiciones del lugar de trabajo</td> <td>Ruido, iluminación, temperatura, higiene, agentes, espacio de trabajo, equipos y materiales.</td> <td>1.1-1.9 2.1-2.5 3.1.-3.7 4.1-4.7</td> <td>Bajo <92 Medio 93-184 Alto >185</td> </tr> <tr> <td>Contenido y características de la tarea</td> <td>Jornada diaria, demandas laborales, horas de trabajo.</td> <td>5.1-5.6 6.1-6.9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Exigencias laborales</td> <td>Trabajo repetitivo, comportamiento, limitaciones en el desarrollo de competencias, coordinación y supervisión</td> <td>7.1-7.3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Papel laboral y desarrollo de la carrera</td> <td>Complejidad de trabajo, concentración, esfuerzo físico y visual, creatividad.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Interacción social y aspectos organizacionales</td> <td>Capacitaciones, formación profesional, promoción.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Remuneración de rendimiento</td> <td>Clima laboral, problemas de jerarquía, falta de control, insatisfacción laboral Sueldo, escasas compensaciones</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Condiciones del lugar de trabajo	Ruido, iluminación, temperatura, higiene, agentes, espacio de trabajo, equipos y materiales.	1.1-1.9 2.1-2.5 3.1.-3.7 4.1-4.7	Bajo <92 Medio 93-184 Alto >185	Contenido y características de la tarea	Jornada diaria, demandas laborales, horas de trabajo.	5.1-5.6 6.1-6.9		Exigencias laborales	Trabajo repetitivo, comportamiento, limitaciones en el desarrollo de competencias, coordinación y supervisión	7.1-7.3		Papel laboral y desarrollo de la carrera	Complejidad de trabajo, concentración, esfuerzo físico y visual, creatividad.			Interacción social y aspectos organizacionales	Capacitaciones, formación profesional, promoción.			Remuneración de rendimiento	Clima laboral, problemas de jerarquía, falta de control, insatisfacción laboral Sueldo, escasas compensaciones
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																										
Condiciones del lugar de trabajo	Ruido, iluminación, temperatura, higiene, agentes, espacio de trabajo, equipos y materiales.	1.1-1.9 2.1-2.5 3.1.-3.7 4.1-4.7	Bajo <92 Medio 93-184 Alto >185																										
Contenido y características de la tarea	Jornada diaria, demandas laborales, horas de trabajo.	5.1-5.6 6.1-6.9																											
Exigencias laborales	Trabajo repetitivo, comportamiento, limitaciones en el desarrollo de competencias, coordinación y supervisión	7.1-7.3																											
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Complejidad de trabajo, concentración, esfuerzo físico y visual, creatividad.																												
Interacción social y aspectos organizacionales	Capacitaciones, formación profesional, promoción.																												
Remuneración de rendimiento	Clima laboral, problemas de jerarquía, falta de control, insatisfacción laboral Sueldo, escasas compensaciones																												
			<p>Variable 2: Estrés laboral Basualdo E, 2018</p>																										

¿Cuál es la relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital sata Isabel El Porvenir, 2022?	Determinar la relación que existe entre las exigencias laborales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022	H4: Existe relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.	Dimensiones/niveles Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Indicadores Misión, visión objetivos y políticas organizacionales. Jerarquía vertical y estructural. Distribución de puestos de trabajo. Equipos y materiales tecnológicos. Falta de empatía y liderazgo. Falta de trabajo en equipo y deficiente relaciones interpersonales. Falta de compañerismo	Ítems 1,10,11,20 2,12,16,24 3,15,22 4,14,25 5,6,13,17 7,9,18,21 8,19,23	Niveles o rangos Alto nivel de estrés >154 Estrés 118-153 Nivel intermedio 91-117 Bajo nivel de estrés <90
¿Cuál es la relación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital sata Isabel El Porvenir, 2022?	Determinar la relación que existe entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022	H5: Existe relación entre papel laboral y desarrollo de a carrera y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.				
¿Cuál es la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital sata Isabel El Porvenir, 2022?	Determinar la relación que existe entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022	H6: Existe relación entre la interacción social y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.				
¿Cuál es la relación entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital sata Isabel El Porvenir, 2022?	Determinar la relación que existe entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022.	H7: Existe relación entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel del Porvenir, 2022.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: Aplicada ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO:	POBLACIÓN Y MUESTRA: Población conformada por 100 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022	Variable 1: Factores de riesgo psicosociales Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Autor: Pando Moreno Año: 2016 Adaptado: Tarrillo (2022) Monitoreo:	DESCRIPTIVA: Se calcularán tablas, frecuencias y gráficos de barra para la observación de las variables y cada una de sus dimensiones de estudio.			

No experimental
Transversal

ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN:
Descriptivo – correlacional.

Criterios de inclusión:

Personal de salud que labora en el Hospital Distrital Santa Isabel con más de un año de permanencia ya sean CAS, nombrados, plazo fijo.
Personal de salud que labora en áreas asistenciales.
Personal de salud que labora en el Hospital Distrital Santa Isabel que firme el consentimiento informado.

Elaboración de cuestionarios en formularios Google.

Se enviará por mensaje al whatsapp.
Las instrucciones estarán detalladas en los formularios elaborados.

Se fijará una fecha y hora específica.
Ámbito de Aplicación: Educacional, clínico, jurídico, médico y en la investigación
Forma de Administración: Individual

INFERENCIAL:

Se realizará un análisis estadístico bivariado, en la comparación de variables cuantitativas se empleará la de rho Spearman; por lo mencionado antes si $p < 0.05$ se rechazara la hipótesis nula. Se calculará como medida de asociación el odds ratio y los intervalos de confianza al 95%.

Criterios de exclusión:

Personal de salud que labora con contratos por terceros u otro tipo de contrato.
Personal de salud que labora en áreas administrativas, pilotos de ambulancia, personal de limpieza y vigilantes.
Personal de salud que se encuentra en trabajo remoto o mixto.
Personal que no firme el consentimiento informado.
Personal de salud que realicen internado o SERUMS.

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Independiente: Factores de riesgo psicosociales	Grupo de propiedades de la organización y de las características del trabajo que perjudican la salud de los trabajadores (Ansoleaga, 2015b).	Son condiciones laborales que tienen una probabilidad de generar afectaciones sobre la salud y bienestar de los trabajadores y cuando permiten desencadenar en la tensión y el estrés laboral. Se utilizará la técnica de “encuesta” mediante el instrumento “cuestionario” de factores de riesgos psicosociales de Pando Moreno adaptado en el año 2016.	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración de rendimiento	Ruido, iluminación, temperatura, higiene, agentes, espacio de trabajo, equipos y materiales. Jornada diaria, demandas laborales, horas de trabajo. Trabajo repetitivo, comportamiento, limitaciones en el desarrollo de competencias, coordinación y supervisión Complejidad de trabajo, concentración, esfuerzo físico y visual, creatividad. Capacitaciones, formación profesional, promoción. Clima laboral, problemas de jerarquía, falta de control, insatisfacción laboral Sueldo, escasas compensaciones	Ordinal
Dependiente: Estrés Laboral	Número de condiciones relacionadas con el trabajo que impactan en la salud y bienestar de los trabajadores (Albini et al., 2011b)	Es la consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Se utilizará la técnica de “encuesta” mediante el instrumento “cuestionario” de Estrés Laboral de la OIT-OMS desarrollada por Basualdo en el 2018	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Misión, visión objetivos y políticas organizacionales. Jerarquía vertical y estructural. Distribución de puestos de trabajo. Equipos y materiales tecnológicos. Falta de empatía y liderazgo. Falta de trabajo en equipo y deficiente relaciones interpersonales. Falta de compañerismo	Ordinal

Anexo 3: Ficha de recolección de datos generales

1. Edad : _____(años).

2. Sexo : (M) (F)

3. Estado civil :
Soltero/a casado/a conviviente viudo/a
Divorciado/a Separado/a

4. Grado de instrucción: Técnico Universitario Posgrado

5. ¿En qué área o servicio del Hospital realiza su trabajo?

6. ¿Cuál es su labor? Describa en forma breve en que consiste su trabajo

7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Hospital?:
____(años) ____ (meses)

8. ¿En qué turno trabaja?
Mañana Tarde Noche Rotativo

9. ¿Cuál es su condición de contrato en el Hospital?CAS Nombrado
Tercero

10. ¿Trabaja en otra institución?
Si Privado Publico No

V1: Cuestionario de factores de riesgos psicosociales

(Pando Moreno et al., 2016b)

El presente cuestionario consta de algunas preguntas para valorar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que puedan estar asociados a su salud.

No existe respuesta buena ni mala.

Marque con una "X" en el recuadro la respuesta que considere mejor se adapte a su situación.

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

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1. CONDICIONES EN EL 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 en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de 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 conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
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 son 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 tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (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	Los requisitos o exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad son muy difíciles de cumplir					
4. PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA						
5.1	Asisto a capacitaciones de sesiones educativas o demostrativas					
5.2	Me actualizo en mi campo laboral, fuera del horario de trabajo					
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 apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
5. INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES						
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos 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 del 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 la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
6. 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 o prestaciones					

7.3	Los programas de compensaciones, estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

**Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT–OMS
(Basualdo E, 2018)**

A continuación, marca con una equis “X” o una cruz “+”, la respuesta que considere refleje más su estado actual.

No existe respuesta buena ni mala

Nunca	Raras veces	Ocasional-mente	Algunas veces	Frecuente-mente	General-mente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores 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 mi trabajo 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 empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por 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 de 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 encuentra desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
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.							

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES																																		
AUTORES	:	Ivancevich & Matteson																																		
AÑO	:	1989																																		
PROCEDENCIA	:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.																																		
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbach																																		
APLICACIÓN	:	Aplicación es individual, grupal y organizacional																																		
ÁMBITO DE APLICACIÓN z	:	Población laboral a partir de los 18 años.																																		
PARTICULARIDAD	:	Instrumento de exploración Psicológica																																		
DURACIÓN	:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos																																		
FINALIDAD	:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.i																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
BAREMACIÓN	:	Tabla de cálculos de puntuaciones																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	
NIVELES DE ESTRÉS	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVELES DE ESTRÉS</th> <th>PUNTUACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alto nivel de estrés</td> <td>> 154</td> </tr> <tr> <td>Estrés</td> <td>118 – 153</td> </tr> <tr> <td>Nivel intermedio</td> <td>91 – 117</td> </tr> <tr> <td>Bajo Nivel de Estrés</td> <td>< 90</td> </tr> </tbody> </table>			NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN	Alto nivel de estrés	> 154	Estrés	118 – 153	Nivel intermedio	91 – 117	Bajo Nivel de Estrés	< 90																						
NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN																																			
Alto nivel de estrés	> 154																																			
Estrés	118 – 153																																			
Nivel intermedio	91 – 117																																			
Bajo Nivel de Estrés	< 90																																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N°19207-22, la Srta. JULISSA KARIN TARRILLO BAUTISTA CON N° DNI: 43784009; alumna de la Escuela de Posgrado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES ASOCIADOS A ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DISTRITAL SANTA ISABEL EL PORVENIR, 2022". En amparo de la Resolución Rectoral N°3980-2022-A-2022-UCV-VA-EPG-SL01/J; documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en los HOSPITAL DISTRITAL SANTA ISABEL, de la jurisdicción de la Microred el Porvenir.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto se aplique las exigencias éticas y previo consentimiento informado; el director del HOSPITAL DISTRITAL SANTA ISABEL, de la jurisdicción de la Microred el Porvenir, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación y el investigador, alcanzar a los correos electrónicos bdavalosalvarado@gmail.com, red.investigacion2022@gmail.com. El Proyecto de investigación y el Informe de los resultados de la investigación para su socialización correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 30 DE DICIEMBRE DEL 2022



"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido	0	,0
	<u>Total</u>	<u>95</u>	<u>100,0</u>

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

Ambas variables

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,970	70

Variable 1: Factores de riesgos psicosociales

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,935	45

Variable 2: Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,981	25

Della confiabilidad del instrumento para ambas variables de estudio resulto un $\alpha=0.970$ con 70 ítems; del mismo modo, para la primera variable que son los factores de riesgos psicosociales se obtuvo $\alpha=0.935$ con 45 ítems y para la segunda variables estrés laboral $\alpha=0.981$ con 25 ítems. Precizando una confiabilidad adecuada para la realización de la presente investigación.

Tabla 1. Matriz de componentes rotados.

	1	2	3	4	5	6	7
1.1 El ruido interfiere en sus actividades					,662		
1.2 La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada			,494				
1.3 La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					,455		
1.4 Existe mala higiene en su área de trabajo			,468				
1.5 Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					,627		
1.6 Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores			,410				
1.7 El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza			,641				
1.8 Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar			,729				
1.9 No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo			,584				
2.1 Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo		,418					
2.2 Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades							,389
2.3 Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)						,566	
2.4 Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.						,518	
2.5 Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo							,536
3.1 Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					,431		
3.2 Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	,528						
3.3 Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	,477						
3.4 Participe en proyectos que no son de su interés						,457	
3.5 Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.						,468	
3.6 Realiza actividades que no son de su especialidad						,479	
3.7 Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal		,561					
4.1 Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja		,574					
4.2 Requiere alto grado de concentración		,735					
4.3 Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					,559		
4.4 Hace uso de verbalización constante		,651					
4.5 Requiere de esfuerzo visual prolongado		,587					
4.6 Su trabajo requiere creatividad e iniciativa		,747					
4.7 Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.		,408					
5.1 Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	,623						
5.2 Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	,335						
5.3 Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	,375						
5.4 El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	,516						
5.5 En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	,622						
5.6 Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	,577						
6.1 Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	,564						
6.2 Requiere participar en diversos grupos de trabajo		,488					
6.3 Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	,705						
6.4 Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	,679						
6.5 Los sistemas de control del personal son incorrectos	,743						
6.6 Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	,753						
6.7 Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	,765						
6.8 La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.	,719						
6.9 Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	,612						
7.1 Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza				,780			
7.2 Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.				,752			
7.3 Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica				,717			

Tabla 2. Porcentaje de varianza explicada y valores de alfa de Cronbach por cada uno de los siete factores del cuestionario.

	1 Condiciones del lugar de trabajo	2 Carga de trabajo	3 Contenido y características de la tarea	4 Exigencias laborales	5 Papel laboral y desarrollo de la carrera	6 Interacción social y aspectos organizacionales	7 Remuneración del rendimiento
Varianza explicada	36,9%	38,0%	34,4%	45,2%	49,4%	51,4%	75,3%
Alfa	0,8	0,5	0,6	0,8	0,8	0,9	0,8

Prueba de normalidad de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Factores de riesgo psicosociales	,063	95	,200*
D1: Condiciones del lugar de trabajo	,152	95	,000
D2: Carga de trabajo	,133	95	,000
D3: Contenido y características de la tarea	,120	95	,002
D4: Exigencias laborales	,123	95	,001
D5: Papel laboral y desarrollo de la carrera	,086	95	,079
D6: Interacción social y aspectos organizacionales	,116	95	,003
D7: Remuneración de rendimiento	,110	95	,006
V2: Estrés laboral	,131	95	,000
D1: Clima organizacional	,125	95	,001
D2: Estructura organizacional	,135	95	,000
D3: Territorio organizacional	,120	95	,002
D4: Tecnología	,153	95	,000
D5: Influencia del líder	,156	95	,000
D6: Falta de cohesión	,141	95	,000
D7: Respaldo del grupo	,204	95	,000

Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La mayoría de los valores son inferiores, al 5%, por lo tanto, se considera no paramétrica, porque no cumple con la normalidad de datos, es decir por lo tanto se evidencia una distribución normal, por ende, para la comprobación de la hipótesis se consideró la fórmula de rho Spearman.

Consentimiento informado
Consentimiento informado para participación en encuestas

La investigación titulada: “**Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022**” llevada a cabo por: bachiller **Tarrillo Bautista, Julissa Karinn**, de la MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo.

Tiene como objetivo: determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022

Por tal motivo se le invita a participar en las encuestas que le tomarán un tiempo aproximado de 20 minutos. Se le informará de los resultados de la investigación a través del celular 994551887 o del correo **xxxxxxxxxxxxxxxxx@ucvvirtual.edu.pe**

La decisión de participar es voluntaria y anónima, donde usted puede interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Ante alguna inquietud y/o duda, puede comunicarse a través de los medios antes señalados.

Para dar fe de su consentimiento, complete la información requerida y firme en señal de conformidad.

Participante de la encuesta

Nombre: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante

DNI _____

Aplicador de la encuesta

Apellidos y nombres: **Tarrillo Bautista, Julissa Karinn**

Correo electrónico: **xxxxxxxxxxxxxxxxx@ucvvirtual.edu.pe**

Firma del aplicador

DNI

Evaluación:

Se evaluaron a 95 trabajadores asistenciales del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, entre médicos y no médicos, la prevalencia de estrés laboral encontrada en los trabajadores asistenciales fue 15,79%.

Tabla 3: *Distribución de trabajadores de la salud según características generales y estrés laboral en el Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir – 2022*

Características generales	Estrés Laboral		Valor p
	Si (n = 15)	No (n = 80)	
Edad (años)	36,80 ± 5,77	44,59 ± 10,11	0,002
Sexo			0,159
Masculino	1 (6,67%)	18 (22,50%)	
Femenino	14 (93,33%)	62 (77,50%)	
Estado civil			0,329
Casado	11 (7,33%)	48 (60%)	
Soltero	4 (92,67%)	32 (40%)	
Grado de instrucción			0,001
Técnico	0 (0%)	9 (11,25%)	
Universitario	1 (6,67%)	54 (67,50%)	
Posgrado	14 (93,33%)	17 (21,25%)	
Años de trabajo	5,07 ± 4,68	10,80 ±	0,047
Área de trabajo		10,80	0,422
Emergencia	4 (26,67%)		
Otras áreas	11 (73,33%)	30 (37,50%)	
Labor asistencial		50 (62,50%)	0,009
Médico	10 (66,67%)		
Paramédica	5 (33,33%)	25 (31,25%)	
Turno de trabajo		55 (68,75%)	0,035
Diurno	0 (0%)		
Rotativo	15 (100%)	19 (23,75%)	
Tipo de contrato		61 (76,25%)	0,835
Nombrado	8 (53,33%)		
Contratado	7 (46,67%)	45 (56,25%)	
Trabaja en otra institución		35 (43,75%)	0,022
Pública	2 (13,33%)		
Privada	13 (86,67%)	36 (45%)	
		44 (55%)	

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: propia

La tabla 3 muestra la asociación entre las variables sociodemográficas y laborales (características generales), y la presencia de estrés laboral, se encontró que las variables asociadas significativamente al estrés laboral fueron la edad ($36,80 \pm 5,77$ vs $44,59 \pm 10,11$; $p = 0,002$), el grado de instrucción en su nivel posgrado (93,33% vs 21,25%, $p = 0,001$), años de trabajo ($5,07 \pm 4,68$ vs $10,80 \pm 10,80$, $p = 0,047$), labor asistencial en su categoría ser médico (66,67% vs 31,25%, $p = 0,009$), turno de trabajo en su categoría rotativo (100% vs 76,25%, $p = 0,035$) y trabajo en otra institución en su categoría privada (86,67% vs 55%, $p = 0,022$).

Distribución de trabajadores de la salud según factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir - 2022

Factores de riesgo psicosocial	Estrés Laboral		Valor P
	Si (n = 15)	No (n = 80)	
Factores de riesgo psicosocial			0,050
Bajo	1 (6,67%)	12 (15%)	
Medio	13 (86,67%)	68 (85%)	
Alto	1 (6,67%)	0 (0%)	

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: propia

La tabla 4 muestra la presencia de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, encontrándose que la categoría más prevalente fue la media con 86,67% y 85% en los grupos con y sin estrés laboral, así mismo la categoría alta con 6,67% y 0% ($p = 0,05$).

Distribución de trabajadores de la salud según scores de las dimensiones de Factores de Riesgo Psicosocial y estrés laboral en el Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir - 2022

Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial	Estrés Laboral		Valor p
	Si (n = 15)	No (n = 80)	
Condiciones en el lugar de trabajo	27,67 ± 7,37	23,63 ± 7,13	0,059
Carga de trabajo	13,47 ± 6,23	11,51 ± 3,58	0,093
Contenido y características de la tarea	19,93 ± 6,67	16,11 ± 3,92	0,003
Exigencias laborales	25,13 ± 2,75	21,24 ± 5,47	0,009
Papel laboral y desarrollo de la carrera	16,67 ± 3,24	14,55 ± 3,55	0,035
Interacción social	25,20 ± 7,70	20,10 ± 7,23	0,015
Remuneración del rendimiento	9,73 ± 3,77	8,94 ± 3,12	0,451
Score total	137,80 ± 31,95	116,08 ± 23,65	0,003

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: propia

La tabla 5 muestra la relación entre las diferentes dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y la presencia de estrés psicosocial, encontrando que las dimensiones que tuvieron los scores significativamente más altos en aquellos con la presencia de estrés laboral fueron contenidas y características de la tarea (19,93 ± 6,67 vs 16,11 ± 3,92, p = 0,003), exigencias laborales (25,13 ± 2,75 vs 21,24 ± 5,47, p= 0,009), papel laboral y desarrollo de la carrera (16,67 ± 3,24 vs 14,55 ± 3,55, p = 0,035) e interacción social (25,20 ± 7,70 vs 20,10 ± 7,23, p = 0,015); el score total en los grupos con y sin estrés laboral fueron 137,80 ± 31,95 vs 116,08 ± 23,65, p = 0,003).

BASE DE DATOS

V1: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44	i45	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
1	2	2	2	1	2	1	5	4	1	1	2	5	4	1	4	1	1	3	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	5	5	1	3	3	5	4	1	3	3	5	4	3	2	3	2	2	131	20	13	19	25	17	30	7	
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	177	42	21	29	24	19	30	12	
3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	137	25	12	20	30	13	25	12	
4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	95	19	9	16	18	13	15	5	
5	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	2	120	23	7	19	26	15	21	9	
6	3	2	3	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	3	3	5	1	1	2	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	1	2	4	112	23	5	18	26	15	18	7	
7	2	2	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	5	1	3	4	2	5	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	1	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	124	20	15	16	23	16	23	11
8	2	2	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	5	1	3	4	2	5	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	124	20	15	16	23	16	23	11	
9	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	5	2	4	3	5	3	3	4	5	3	2	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	102	16	9	11	25	17	16	8	
10	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	5	2	4	3	5	3	3	4	5	3	2	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	102	16	9	11	25	17	16	8	
11	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	4	2	90	13	8	13	19	14	16	7
12	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	4	2	89	13	8	12	19	14	16	7	
13	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	74	13	7	7	18	9	11	9
14	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	74	13	7	7	18	9	11	9
15	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	85	20	8	13	13	12	13	6	
16	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	4	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	94	21	10	14	12	11	12	14	
17	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	131	37	14	20	19	15	23	3	
18	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	2	2	4	2	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	160	39	18	22	32	21	19	9
19	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	1	4	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	108	29	8	14	18	14	18	7		
20	3	5	5	3	1	5	5	5	4	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	5	134	36	9	17	28	19	11	14	
21	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	151	30	19	19	22	20	30	11
22	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	2	2	4	129	21	16	15	17	15	37	8	

23	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	5	5	117	20	11	18	22	13	22	11				
24	3	4	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	1	1	4	4	1	1	1	5	5	3	116	17	11	14	23	18	20	13		
25	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	98	19	11	16	18	8	17	9			
26	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	5	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	103	22	10	14	22	21	10	4		
27	2	2	2	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	4	2	5	4	4	4	2	4	1	1	5	1	2	1	5	1	3	5	2	1	5	5	5	125	26	12	12	26	13	21	15	
28	1	1	5	5	4	1	5	1	2	2	5	4	1	4	1	2	5	4	5	5	5	1	4	1	5	5	5	4	5	5	1	1	5	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	131	25	16	27	25	17	15	6	
29	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	104	27	10	13	15	12	19	8				
30	2	3	1	2	1	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	115	20	12	18	20	13	20	12	
31	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	5	2	111	20	8	12	26	13	23	9	
32	2	1	1	1	5	5	4	3	2	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1	5	4	1	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	4	4	4	108	24	13	17	12	14	16	12	
33	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	1	4	3	5	3	2	5	5	4	2	4	4	5	140	25	11	17	25	16	33	13	
34	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	91	18	9	15	15	8	21	5		
35	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	95	19	9	16	19	10	15	7	
36	3	4	5	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	151	32	15	21	26	17	28	12	
37	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	5	3	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	5	5	5	3	5	1	5	5	1	5	3	1	5	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	124	19	12	15	25	19	28	6	
38	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	3	4	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	99	21	7	10	20	10	16	15	
39	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	207	40	25	32	32	23	41	14		
40	4	3	2	1	5	1	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	1	1	3	3	5	4	4	2	3	3	3	5	3	2	3	3	5	5	5	1	5	5	5	4	3	1	4	4	1	141	24	16	18	24	16	34	9	
41	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	2	3	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	96	24	11	10	14	15	16	6
42	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	62	14	7	10	10	7	10	4	
43	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	5	4	129	22	14	20	27	13	22	11
44	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	4	5	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	2	5	2	4	1	2	5	4	4	4	4	2	2	2	133	20	15	18	25	19	30	6	
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	162	39	19	20	25	18	31	10	
46	2	4	4	3	2	5	4	3	5	4	1	1	2	3	1	5	3	1	2	2	1	2	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	127	32	11	15	25	19	11	14	
47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	19	8	14	12	10	17	6	
48	1	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102	22	13	16	17	10	18	6	
49	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	94	26	9	13	15	11	17	3	
50	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	110	21	9	14	18	15	24	9		
51	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	5	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	91	16	13	12	17	10	19	4	
52	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	177	42	21	29	24	19	30	12	

53	2	2	2	1	2	1	5	4	1	1	2	5	4	1	4	1	1	3	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	5	5	1	3	3	5	4	1	3	3	5	4	3	2	3	2	2	131	20	13	19	25	17	30	7		
54	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	137	25	12	20	30	13	25	12		
55	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	95	19	9	16	18	13	15	5		
56	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	95	19	9	16	18	13	15	5		
57	3	2	3	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	3	3	5	1	1	2	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	1	2	4	112	23	5	18	26	15	18	7		
58	2	2	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	5	1	3	4	2	5	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	124	20	15	16	23	16	23	11		
59	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	4	2	92	13	8	15	19	14	16	7	
60	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	74	13	7	7	18	9	11	9
61	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	85	20	8	13	13	12	13	6		
62	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	85	20	8	13	13	12	13	6		
63	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	4	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	94	21	10	14	12	11	12	14		
64	3	5	5	3	1	5	5	5	4	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	4	2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	5	134	36	9	17	28	19	11	14	
65	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	2	2	4	129	21	16	15	17	15	37	8		
66	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	5	5	117	20	11	18	22	13	22	11		
67	3	4	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	1	1	4	4	1	1	1	5	5	3	116	17	11	14	23	18	20	13		
68	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	98	19	11	16	18	8	17	9		
69	2	2	2	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	4	2	5	4	4	4	2	4	1	1	5	1	2	1	5	1	3	5	2	1	5	5	5	125	26	12	12	26	13	21	15		
70	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	2	2	4	5	5	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	160	40	16	18	21	9	45	11	
71	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	3	2	2	4	4	2	5	4	4	4	1	3	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2	2	1	5	1	3	120	21	11	18	27	14	20	9		
72	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	137	25	12	20	30	13	25	12		
73	3	2	3	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	3	3	5	1	1	2	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	1	2	4	112	23	5	18	26	15	18	7		
74	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	5	2	4	3	5	3	3	4	5	3	2	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	102	16	9	11	25	17	16	8		
75	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	131	37	14	20	19	15	23	3		
76	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	2	2	4	2	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	160	39	18	22	32	21	19	9	
77	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	5	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	1	4	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	108	29	8	14	18	14	18	7		
78	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	1	4	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	108	29	8	14	18	14	18	7			
79	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	151	30	19	19	22	20	30	11
80	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	151	30	19	19	22	20	30	11

81	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	2	2	4	129	21	16	15	17	15	37	8	
82	1	1	5	5	4	1	5	1	2	2	5	4	1	4	1	2	5	4	5	5	5	1	4	1	5	5	5	4	5	5	1	1	5	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	131	25	16	27	25	17	15	6	
83	3	5	5	3	1	5	5	5	4	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	4	2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	5	134	36	9	17	28	19	11	14
84	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	1	2	4	3	3	4	3	4	2	4	139	27	16	18	26	17	25	10		
85	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	5	5	4	139	24	14	20	27	17	23	14	
86	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	177	42	21	29	24	19	30	12	
87	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	2	120	23	7	19	26	15	21	9	
88	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	2	120	23	7	19	26	15	21	9	
89	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	74	13	7	7	18	9	11	9	
90	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	4	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	94	21	10	14	12	11	12	14	
91	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	131	37	14	20	19	15	23	3	
92	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	2	2	4	2	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	159	39	18	22	31	21	19	9	
93	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	5	5	117	20	11	18	22	13	22	11	
94	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	5	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	103	22	10	14	22	21	10	4		
95	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	152	29	16	22	28	19	26	12

ESTRÉS LABORAL																																		
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
1	3	7	6	4	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	18	22	16	14	23	20	15
2	2	3	4	7	6	6	3	7	7	7	7	6	4	3	7	7	7	7	7	6	6	2	7	6	7	141	22	22	13	17	23	23	21	
3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	81	12	14	9	12	11	14	9	
4	4	3	4	4	4	2	2	7	5	5	5	6	4	3	3	7	1	4	2	4	2	3	3	2	3	92	18	18	10	10	11	13	12	
5	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	11	10	9	9	13	13	9	
6	2	1	2	2	3	3	3	3	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	119	19	19	12	14	18	22	15	
7	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	60	11	12	7	9	7	8	6	
8	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	60	11	12	7	9	7	8	6	
9	2	4	4	2	4	5	4	5	5	4	6	4	5	5	4	3	4	6	6	5	3	2	4	2	5	103	17	13	10	12	18	18	15	
10	2	4	4	2	4	5	4	5	5	4	6	4	5	5	4	3	4	6	6	5	3	2	4	2	5	103	17	13	10	12	18	18	15	

39	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	166	27	25	21	19	27	27	20	
40	1	2	1	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	4	3	1	1	1	1	2	2	46	4	6	4	7	8	10	7
41	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	35	6	6	3	6	4	5	5
42	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	39	7	6	5	4	6	6	5
43	2	4	2	2	4	4	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	5	3	3	3	4	70	11	12	7	8	13	11	8
44	5	4	3	6	6	7	5	5	5	6	4	6	6	6	4	5	4	5	5	3	5	6	5	3	5	124	18	18	13	17	23	20	15
45	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	94	14	14	10	11	16	16	13	
46	3	1	2	3	4	4	7	7	7	5	4	5	4	5	5	6	5	7	7	7	7	4	6	6	6	127	19	18	11	14	17	28	20
47	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	4	4	4	3	5	4	3	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	9	10	7	7	9	10	8
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	12	12	9	9	12	12	9	
50	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	48	8	8	5	6	8	7	6
51	5	2	7	6	6	7	6	7	6	6	6	5	5	6	6	7	5	6	6	5	6	6	6	6	7	146	22	20	19	19	23	24	19
52	2	3	4	7	6	6	3	7	7	7	7	6	4	3	7	7	7	7	6	6	2	7	6	7	141	22	22	13	17	23	23	21	
53	3	7	6	4	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	18	22	16	14	23	20	15	
54	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	81	12	14	9	12	11	14	9
55	4	3	4	4	4	2	2	7	5	5	5	6	4	3	3	7	1	4	2	4	2	3	3	2	3	92	18	18	10	10	11	13	12
56	4	3	4	4	4	2	2	7	5	5	5	6	4	3	3	7	1	4	2	4	2	3	3	2	3	92	18	18	10	10	11	13	12
57	2	1	2	2	3	3	3	3	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	119	19	19	12	14	18	22	15
58	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	60	11	12	7	9	7	8	6
59	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	44	7	9	4	5	5	8	6	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	4	4	3	3	4	4	3	
61	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	33	5	7	3	4	4	7	3
62	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	33	5	7	3	4	4	7	3
63	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	5	7	4	4	7	7	6
64	2	3	3	4	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	47	8	9	6	9	5	7	3
65	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	5	3	2	1	1	1	4	51	8	6	4	8	8	10	7
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	4	4	3	3	4	4	3	
67	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75	12	12	9	9	12	12	9	
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49	8	8	6	6	8	8	5

69	3	2	6	5	4	7	5	3	6	6	6	6	5	4	5	6	5	5	6	4	5	2	6	5	6	123	19	19	13	15	21	21	15
70	3	3	3	3	7	7	7	3	3	1	3	3	7	3	2	7	6	3	6	7	6	2	6	6	7	114	14	19	7	13	27	19	15
71	2	5	5	2	6	5	7	6	5	2	1	2	1	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	77	7	11	9	6	14	20	10	
72	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	81	12	14	9	12	11	14	9
73	2	1	2	2	3	3	3	3	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	119	19	19	12	14	18	22	15
74	2	4	4	2	4	5	4	5	5	4	6	4	5	5	4	3	4	6	6	5	3	2	4	2	5	103	17	13	10	12	18	18	15
75	2	3	3	4	6	4	6	6	3	4	3	3	7	5	7	6	3	5	3	4	3	3	7	5	7	112	13	17	13	16	20	17	16
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	13	12	9	9	12	12	9	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	58	10	9	6	6	9	11	7
78	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	58	10	9	6	6	9	11	7
79	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	88	13	16	10	11	16	13	9
80	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	88	13	16	10	11	16	13	9
81	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	5	3	2	1	1	1	4	51	8	6	4	8	8	10	7
82	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	2	7	7	51	10	11	4	9	5	5	7
83	2	3	3	4	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	47	8	9	6	9	5	7	3
84	4	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	6	5	1	2	1	2	1	1	1	1	3	50	10	8	8	7	8	6	3
85	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	60	10	12	7	8	9	8	6
86	2	3	4	7	6	6	3	7	7	7	7	6	4	3	7	7	7	7	6	6	2	7	6	7	141	22	22	13	17	23	23	21	
87	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	11	10	9	9	13	13	9	
88	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	11	10	9	9	13	13	9	
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	4	4	3	3	4	4	3	
90	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40	5	7	4	4	7	7	6	
91	2	3	3	4	6	4	6	6	3	4	3	3	7	5	7	6	3	5	3	4	3	3	7	5	7	112	13	17	13	16	20	17	16
92	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	13	12	9	9	12	12	9	
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	4	4	3	3	4	4	3	
94	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	53	10	8	6	7	9	7	6
95	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	86	13	14	9	10	14	14	12



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ENMA PEPITA VERASTEGUI GALVEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022", cuyo autor es JULISSA KARINN TARRILLO BAUTISTA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENMA PEPITA VERASTEGUI GALVEZ DNI: 27574818 ORCID: 0000-0003-1606-7229	Firmado electrónicamente por: EPVERASTEGUIG el 05-02-2023 22:50:50

Código documento Trilce: TRI - 0518132