



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Factores psicosociales en la salud laboral del personal de un  
establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Montesinos Gonzales Karina ([orcid.org/0000-0003-0226-0589](https://orcid.org/0000-0003-0226-0589))

**ASESORES:**

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**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

LIMA - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi hijo Gadiel y mi pareja Manuel por su apoyo, para seguir progresando a mi hermana Anita mi cuñado Victor por su apoyo y creer en mi Tambien a mi señora madre por haberme dado la vida y siempre apoyarme.

## AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios por brindarme a personas con las cuales aprendo cada día más, al magister Hugo Moran Requena por la paciencia y por todos sus consejos durante este proceso y así mismo a la universidad por brindarnos un espacio y así poder seguir superándonos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable Factores psicosociales</i>	19
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable Salud Laboral</i>	20
Tabla 3 <i>Cruce entre factores psicosociales y salud laboral del personal</i>	25
Tabla 4 <i>Cruce entre los factores psicosociales en dimensión tecnológica y salud laboral del personal</i>	26
Tabla 5 <i>Cruce entre los factores psicosociales en dimensión organizacional y salud laboral del personal</i>	27
Tabla 6 <i>Cruce entre los factores psicosociales en dimensión económica y salud laboral del personal</i>	28
Tabla 7 <i>Cruce entre los factores psicosociales en dimensión social y salud laboral del personal</i>	29
Tabla 8 <i>Cruce entre los factores psicosociales en dimensión personal y salud laboral del personal</i>	30
Tabla 9 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	31
Tabla 10 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>	32
Tabla 11 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>	33
Tabla 12 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3</i>	34
Tabla 13 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4</i>	35
Tabla 14 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5</i>	36

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>figura de metodología</i>	16
Figura 2 <i>Descriptivo de factores psicosociales y salud laboral del personal de salud</i>	25
Figura 3 <i>Descripción de factores psicosociales en dimensión tecnológica y salud laboral del personal</i>	26
Figura 4 <i>Descripción de factores psicosociales en dimensión organizacional y salud laboral del personal</i>	27
Figura 5 <i>Descripción de factores psicosociales en dimensión económica y salud laboral del personal</i>	28
Figura 6 <i>Descripción de factores psicosociales en dimensión social y salud laboral del personal</i>	29
Figura 7 <i>Descripción de factores psicosociales en dimensión personal y salud laboral del personal</i>	30

## RESUMEN

El siguiente estudio sostuvo como objetivo analizar la intervención de los factores psicosociales en la salud laboral de un establecimiento de salud de Cusco, 2023. Es una investigación de tipo básica con un diseño correlacional- causal, no experimental, transversal de enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, la muestra la conformaron 70 profesionales de salud. El recojo de información se obtuvo mediante la aplicación de dos cuestionarios efectuados por propia autoría donde estuvo evaluado mediante la escala de Likert. Para el procesamiento de la información fue necesario el uso de los programas SPSS 25 y Microsoft Excel. Esto ayudo a especificar la correlación de las variables que se utilizaron, en tal sentido se trabajó con las siguientes pruebas paramétricas de Cox y Snell, Nagelkerke. Con los cuales se obtuvieron los siguientes resultados 65,3%, 65,9% respectivamente, lo cual nos indica que existe correlación entre ambas variables estudiadas. Por lo cual, y con los resultados obtenidos se concluyó que los factores psicosociales influyen en la salud laboral del personal de un establecimiento de Cusco, 2023.

**Palabras clave** Factores psicosociales, salud laboral, correlación

## ABSTRACT

The objective of the following study was to analyze the intervention of psychosocial factors in occupational health in a health establishment in Cusco, 2023. It is a basic type of research with a correlational-causal, non-experimental, cross-sectional design with a quantitative approach, I use a hypothetical deductive method, the sample was made up of 70 health professionals. The collection of information was obtained through the application of two questionnaires carried out by their own authorship where it was evaluated using the Likert scale. For the processing of the information it was necessary to use the programs SPSS 25 and Microsoft Excel. This helped to specify the correlation of the variables that were used, in this sense we worked with the following parametric tests of Cox and Snell, Nagelkerke. With which the following results were obtained: 65.3%, 65.9% respectively, which indicates that there is a correlation between both variables studied. Therefore, and with the results obtained, it was concluded that psychosocial factors influence the occupational health of the personnel of an establishment in Cusco, 2023.

**Keywords:** *Psychosocial factors, occupational health, correlation*



## I. INTRODUCCIÓN

En China los factores psicosociales se consideraron en la atención médica y esta se centró no obstante en el malestar físico, también en el lado psicosocial de la persona. Según mostraron estudios hechos con anterioridad estos influyeron de manera decisiva en cuestiones de envejecimiento y por lo tanto en la salud, lo cual causa preocupación, por lo que se denoto diversos aspectos los cuales van en contra de las instituciones, también se pudo apreciar que los estados emocionales positivos tuvieron gran impacto en los resultados del bienestar físico (Chu et al., 2018)

En España los factores psicosociales fueron referidos a las condiciones del ámbito donde laboraron o se desempeñaron una actividad, relacionados a un centro de labor u entidad de trabajo, lo cual pudo beneficiar o dañar la salud de los colaboradores, tal como su desarrollo, entonces se pudo indicar que si estas son negativas pudieron conducir a la aparición de actitudes poco deseables que van en contra de la salud del laborador (Igartua, 2018).

En España La salud laboral se definió como amplia área de comprensión y entendimiento en el accionar donde juntar a diferentes áreas de profesionales se hizo clave en sí muy complicado tuvo un fin que es el de preservar y restablecer la calidad de la salud de los diversos profesionales en la interrelación de su labor que desenvuelven de manera interdisciplinaria con un solo fin de lograr un fin en común siendo el bienestar en si (Ronda et al, 2022)

En un estudio realizado en México destaco que los factores psicosociales son todas las peculiaridades en el diseño, formación y rectoría de la labor y del ambiente social lo que suelen provocar daños psicosociales e incluso fisiológicos en la salud de los laboradores ,se hizo referencia a que los múltiples peligros no solo deben de señalizarse en la entidad en la cual laboran ya que están en constante supervisión, seguimiento y monitoreo por parte de dicha entidad, sino que debe estar referido a otra faceta podemos indicar que sea de manera personal. (Garcia, 2019)

La salud laboral es un ámbito integrado por varias y complejas disciplinas o áreas poco reconocido y no desarrollado en el país de México. Su meta es la calidad

de vida en el trabajo de manera corporal y psíquica y dentro del ambiente de labor del personal para mantener y desarrollar su labor o desempeño en el ámbito en cual se interrelaciona con su trabajo (Sámano, 2018)

En Cuba los factores psicosociales laborales fueron considerados todas las circunstancias de la labor que se realizó y que están vinculadas a la interrelación del laborador con los diferentes componentes de necesidad para desempeñar su labor. En esta interrelación si se da una algo negativo entonces el factor se vuelve en un riesgo lo cual involucrara que la labor del profesional y su calidad de vida se vea afectada en el ámbito en el cual se desempeña (Almirall et al., 2018).

En Colombia los factores psicosociales se conceptuaron que como acciones de la labor que desempeña y como se relaciona con los diferentes medios de su ámbito de labor del profesional y sus apreciaciones y vivencias individuales, ya que éstas pueden incentivar, o deteriorar la salud su bienestar entre otros es importante destacar los factores psicosociales en el trabajo ya que estos pueden ser poner proteger o poner en peligro al trabajador. (Gómez et al., 2018)

En Chile las personas que laboraron en el área sanitaria son los más afectados con los factores psicosociales por que interfieren en su salud de manera no adecuada esto condiciona una calidad de vida deficiente sobre todo por la sobrecarga de trabajo horas extras y largas lo cual se va evidenciando al pasar el tiempo, se hace referencia que en este sector existen altos niveles de estrés laboral depresión y ansiedad. (Domínguez, 2021)

Por otro lado se pudo hablar acerca de lo que se vivió durante la pandemia en nuestro país, el gobierno tomo medidas que a mediano plazo produjo problemas psicológicos y más aún en el personal de salud que se vieron afectados en su salud según este estudio realizado finalizo que los factores psicosociales se vieron afectados lo cual trajo consigo muchas enfermedades psicológicas como son la depresión, ansiedad y sobre todo el estrés, por lo cual se debió iniciar medidas que fortalezcan la salud psíquica en todo el profesional sanitario (Apaza, 2020)

Otro estudio realizado en nuestro país con tema al que hacemos referencia, muestra resultados donde especifica que existe alta exigencia psicológica a lo

cual va acompañada por la de soporte sociable en la entidad luego la calidad de liderazgo, la obtención de estos datos posibilita planificar una táctica para prevenir en un futuro, de esta manera reducir el nivel de estrés provocado por las condiciones precarias del centro de trabajo (Marcilla, 2020)

Luego de una revisión exhaustiva se proyectó la siguiente interrogante ¿Cómo influye los factores psicosociales en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023? Y para precisar las dimensiones de nuestra variable factores psicosociales tomamos en cuenta las siguientes: a)¿Cómo influye el factor tecnológico en salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023?; b) ¿Cómo influye el factor organizacional en la salud laboral del personal que labora en un establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023?; c)¿Cómo influye el factor económico en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023? d)¿Cómo influye el factor social en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023? e) ¿Cómo influye el factor individual en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023?

En esta investigación se planteó una justificación de manera práctica, el de efectuar estrategias que ayuden a los profesionales a manejar las diferentes situaciones y así enfrentarlas sin mucho problema y sin que los lleve a momentos estresantes y lo que no afecte directamente su salud y menos en desempeño al momento de realizar sus actividades, otra justificación tenemos la teórica pues recolectamos información relevante sobre aspectos de los profesionales y su salud laboral como están influenciados por los factores psicosociales lo cual en un futuro sirva para nuevas investigaciones. Por último, tendremos la justificación social en el tema a tratar en el cual se tendrá en cuenta registros mencionados lo cual ayudaran a ver que la salud laboral es de suma importancia y que muchos aspectos afectan su calidad y todo esto favorecerá el mejor rendimiento de los profesionales.

Para el desarrollo de este trabajo el objetivo general de estudio fue analizar como los factores psicosociales influyen en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. Seguidamente los objetivos

específicos fueron tres: a) Precisar como el factor tecnológico influencia en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. b) Precisar como el factor organizacional influencia en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. c) Precisar como el factor económico influencia del en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. d) El ámbito social interviene de manera importante en la salud laboral que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. e) El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

Se propuso para este trabajo la hipótesis Los factores psicosociales influyen de manera significativa en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.y como hipótesis específicas a) El ámbito tecnológico predomina significativamente en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. b) El factor organizacional contribuye de manera relevante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.c) El factor económico interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. d) El factor social interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. e) d) El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Abouzeid et al, (2020) trabajo ejecutado en España tuvo como objetivo investigar la calidad de vida laboral percibida en las personas que se encargan del área de enfermería, asociadas a factores psicosociales y demográficos en su metodología es un trabajo descriptivo correlacional observacional cuantitativo transversal sobre calidad de vida se tiene un muestreo de 240 donde 208 fueron válidos, su instrumento es el CVO – 35 y datos sociodemográficos y ocupaciones como producto se obtuvo que los profesionales con calidad de vida es 94% siendo elevado, dentro de los ámbitos sociodemográficos y su interrelación con los factores analizados de la calidad de vida laboral, en cuanto a la condición de vida los resultados dan un elevado resultado respecto a si se sienten capacitados para hacer su labor (97%), en cuanto a motivación intrínseca se encontró resultados positivos de los profesionales con un (82%). Dentro de los puntajes más bajos se presentan en la parte organizacional 48 y carga laboral siendo 41%, también muestran que hay asociaciones significativas ( $P < 0.05$ ), Podemos resaltar que tener estabilidad laboral con un resultado de (52%) puede o genera bienestar físico como emocional lo cual va en favor de la entidad. Para concluir el apoyo organizacional hacia los trabajadores de enfermería no ha sido el deseado para un mejor desenvolvimiento y mejora de las funciones.

Morilla et al, (2019) Lo principal de esta investigación fue examinar la atención ocupacional de diferentes trabajadores sociales trabajadores con diferentes intervenciones, considerando la atención de la salud laboral de especialistas en este campo, que pocas veces se repite en España las diferentes dimensiones de las variables psicosociales, su salud laboral, y su interrelación, Se analizo y se obtuvo un muestreo de 488 colaboradores del área social. El estudio se realizó expectativa de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, donde incorporaron la línea de investigación activada en la Universidad de Huelva. Para recolectar información se utilizó un cuestionario unipersonal no obligatorio donde fue posible establecer el objetivo de la investigación en el estudio de diversas variables de factores psicosociales, con la muestra seleccionada consistentemente, los resultados obtenidos se presentan a continuación siendo y tomando en cuenta solo las necesarias donde el tipo de entidad muestra un

66,2% (323) de los participantes son pertenecientes al sector privado, un 33,2% (162) al sector público. Respecto al contrato unas con un contrato temporal siendo un 48,6% (237) y un 46,7% (228) que tienen contrato fijo, entre otros resultados mostramos una variable con respecto a la antigüedad y a organización los que llevan más de 15 años laborando con colaboradores que están menor a 3 años (Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,48703), y con colaboradores que se encuentran en medio de 3 y 15 años en la entidad (Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,49626). Según se aprecia (personas con más antigüedad muestran estadísticas significativas según las dimensiones que se estudia del engagement: vigor (Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,45493 siendo los laboradores menores a 3 años y Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,47260 en los trabajadores 3 y 15), asignación (Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,45316 donde los colaboradores menor a 3 años y Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,44607 con los colaboradores de 3 y 15), y absorción (Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,54679 con los colaboradores que se encuentran menos de 3 años y Sig. = ,005; Disimilitud de medias = -,56059 en el grupo en medio de 3 y 15).seguidamente después de un cálculo se muestra una correlación significativa ( $p < ,01$ ), alcanzando respuestas -,149 (Sig. = ,001) para el engagement, -,135 (Sig. = ,003) para el ánimo, -,121 (Sig. = ,008) para la asignación y -,159 (Sig. = ,000) para la absorción. El símbolo negativo en medio a las correlaciones da que cuando más antiguos dentro de la entidad, menor engagement, o dicho de otro modo, el engagement disminuye con el pasar del tiempo en la misma entidad, de igual manera sucede respecto al ánimo, la asignación y la absorción. Las cifras fueron procesadas en el SPSS 22.0, donde se realizaron estudios estadísticos descriptivos, correlaciones bivariadas, pruebas T para muestras independientes y pruebas de análisis de varianza. Los hallazgos lograron crear un perfil de colaboradores que se sobresalen en su entusiasmo y compromiso con el trabajo más que aquellos asociados a las características negativas asociadas al burnout. Por lo tanto, esto no puede interferir en el desarrollo de hazañas que refuercen las acciones positivas de los colaboradores.

Hernández y Omaras (2018)El trabajo realizado en Cuba tiene como finalidad conocer los factores psicosociales del trabajo relacionados el engagement

laboral a partir del modelo demanda del trabajador – recurso laboral cuyo método es un diseño descriptivo transversal, con metodología correlacional cuantitativa compuesta por los 73 centros trabajo del sector manufacturero y de servicios dominantes del sector estatal 889 personas con diferentes niveles educativos y de ambos sexos ocupan cargos directivos profesionales comerciales y empleados. Se utilizaron técnicas cuantitativas como el Job Demand Resources Questionnaire y la determinación de los niveles de engagement en el trabajo y sus tres dimensiones. Como resultados se obtiene que el examinar la interrelación de los datos obtenidos entre las demandas y recursos y el deber psicológico con la labor, determina que lo que se demanda no se interrelacionan con ellos; solo se observa que los recursos se relacionan directamente con la tres áreas y el deber total. Identificaron los recursos laborales que existen en correlación con el work engagement. Al final resulta que son los factores psicosociales del trabajo los que fijan como un empleado se relaciona con su trabajo, pero no las demandas que no se cumplen.

Para Brito et al. (2019) En México, tiene como objetivo el siguiente trabajo determino la interrelación de los factores psicosociales, el estrés psicológico y áreas del estrés laboral sobre enfermeras mexicanas, debido a que el método es un estudio transversal, observacional y correlacional realizado con 357 enfermeras en México, seleccionados al azar. La información se recogió a través de varios cuestionarios. En los resultados se identifica como una variable media entre los factores psicosociales y las áreas del burnout. Los registros de entrenamiento estaban en su lugar. El apoyo social, la orientación laboral y la preparación para el trabajo se observaron en un nivel alto ( $r=0.395$ ,  $p\leq 0.01$ ); categoría moderada por demanda y estrés psicológico psicológicas ( $r=-0.129$ ,  $p\leq 0.05$ ); y puntajes bajos en el deterioro psicológico ( $r=0.236$ ,  $p\leq 0.01$ ), la desidia ( $r=0.156$ ,  $p\leq 0.01$ ) y la culpa ( $r=0.145$ ,  $p\leq 0.01$ ), una acción que va en favor es deterioro psicológico y la desidia ( $r=0.411$ ,  $p\leq 0.01$ ) y la culpa ( $r=0.297$ ,  $p\leq 0.01$ ) otro punto a favor es la indolencia con el sentimiento de culpa ( $r=0.451$ ,  $p\leq 0.01$ ), Podemos destacar que requerimiento psicológico, supervisión laboral y soporte social afectan directamente en el estrés psicológico (0.19, -0.21 y -0.25, respectivamente). En otro punto, el estrés psicológico interfiere directamente en la labor (-0.40), el deterioro psicológico (0.68), la desidia (0.64) y la culpa (0.53).

En resumen, el tipo de trayectoria manifiesta las interrelaciones hipotéticas entre los factores psicosociales, el estrés psicológico y las dimensiones del burnout, fue positivo.

Moyano et al,( 2022) El fin de esta investigación fue comparar la intervención de factores psicosociales en el medio y burnout de los colaboradores de un nosocomio de primer nivel en la ciudad de Ambato, en Ecuador. La metodología fue no experimental, transversal y prospectivo, correlacional causal. A 50 colaboradores fue aplicado tres encuestas. La información que se obtuvo indicó, la estima resultado (0 por ciento esto mostro que los colaboradores expresaron la despreocupación por parte de la entidad en cuanto al reconocimiento de sus éxitos percibiéndolo como un desinterés.), el requerimiento psicológico refirió (94 por ciento) resultado ser la segunda área psicosocial importante según la categoría de presentación. La doble presencia conto con (90 por ciento) los colaboradores expresaron de sufrir una carga emocional porque el constante pensamiento de los quehaceres extras que se presentan en su trabajo. Un 40,5 por ciento de los asistentes denotaron el medio donde laboran como ameno; y se rastreó en el 80 por ciento de los colaboradores existe sintomatología física y psicológica inducidos por el burnout. La incertidumbre en un futuro y el soporte social/calidad de liderazgo, fueron las subdimensiones que a un número elevado de datos estadísticas tuvieron que ver con el burnout y el ambiente laboral. El control en la labor registro ser el área con mejor puntuación, siendo el 82 por ciento de resultados adecuados. Con lo cual se pudo decir que el nosocomio alentó a crear e innovar actividades Finalmente se pudo indicar a los factores de riesgo psicosociales intervinieron en la apreciación desfavorable del ambiente laboral y en el alza de síntomas del estrés.

Vilchez (2018) Identificar factores psicosociales como inciden en las conductas de los laboradores para disminuir la accidentalidad en una empresa contratista minera, CONTMIN S.A.C. En su hipótesis, considero que: el nivel descriptivo básico de la investigación, la relación causal asociada a la misma para minimizar los accidentes, la influencia de factores socio-psicológicos en la postura del personal; el uso de métodos científicos para estudiar los factores sociopsicológicos y las actitudes de los empleados, minimizando las eventualidades de trabajo, estadísticas descriptivas e inferenciales para



determinar el impacto de la postura de los empleados. Tenían 75 empleados de 3 turnos. Se utilizaron encuestas como herramienta para el recojo de información. En referencia a los factores psicosociales fue necesario evidenciar que los colaboradores indicaron en cuanto al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales entre compañeros, jefes y la evaluación de este contrato frente a otros contratos, el 24,32% cree estar totalmente en desacuerdo con su opinión, otro 31, 11% están en desacuerdo, el 24,83% en no tan de acuerdo, y solo 16,27% y 3,42% están de acuerdo y están convencidos con estas particularidades. El efecto de los factores psicosociales en las actitudes de los colaboradores fue en la reducción de incidentes en una empresa contratista minera. Esto se observó con los resultados de  $F_t < F_c$  ( $2,5027 < 6,874$ ), lo que significó que las medias difieren entre sí y, por lo expuesto, si hubo un efecto de los factores psicosociales en las actitudes de los colaboradores. En la evaluación de los factores psicosociales después de los resultados obtenidos se debe considerar otros factores como los factores protectores, estos generan la promoción de acciones en favor de la salud. Entonces se pudo apreciar que los factores protectores favorecen el confort del colaborador por lo tanto consiguiendo satisfacer de manera individual u a nivel colaborativo

Para Henry (2019) La investigación realizada en diversas universidades de Argentina Para lograr los objetivos planteados fue empleado un enfoque metodológico que combinó técnicas de datos cualitativos y cuantitativos, la selección de los empleados se estructuró teniendo en cuenta las particularidades y peculiaridades del desarrollo de labor que se desarrollan en el establecimiento de salud, los principales problemas observados fueron: la prevalencia de alta carga de trabajo mental; largas horas de trabajo; fuertes demandas emocionales resultantes del trato directo con usuarios y familias que sufren; falta de apoyo organizacional (pobres oportunidades de carrera y bajos salarios); falta de soporte técnico de los administradores; conflictos entre grupos profesionales, p. Según la información alcanzada por la encuesta, se puede afirmar, en primer lugar, que la clínica privada tuvo una gran proporción de encuestados que entran en contacto directo con el público como parte de su trabajo normal (alrededor del 80%). El estudio dio algunos resultados que se pueden organizar en dos grupos de demandas relacionadas a la emoción a las que se enfrentan los empleados,

según el tipo de trabajo que realizan en la clínica: por un lado, las demandas relacionadas con el apoyo a los pacientes y familiares en apuros. y por otro lado, los requisitos relacionados con detener las reacciones negativas del público (ira, agresión). Como parte del estudio del área privada, analizamos el problema de las demandas relacionadas a las emociones las cuales están relacionadas a la salud de los laboradores, en cuanto a los resultados mostramos que el 72,6% de los participantes expreso un siempre y a veces con respecto a apresurarse en sus labores, entonces se puede indicar que necesitan más tiempo para desenvolver su labor. En otro punto se presenta un 73,6% enunció "siempre" o "a veces" realizan con rapidez sus labores cuando en ocasiones el tiempo no es el adecuado, una parte señalo que no vive esa circunstancia (26,4%). Y otra parte 36,6% manifestó que no laboran en este ritmo sobre presión, otro porcentaje indico pasar esta situación el 17,3% dijo que "siempre" pasa esto el 46,1% "a veces, por otra parte, en el instrumento se dio otro ítem respecto a trabajo con el público donde el 42,5% debe afrontar problemas de tensión en esta área. En este sentido, se puede mostrar el verdadero rostro de las labores que se desempeñan y como está interrelacionada con preservar la vida del ser humano y el trato de personas en situación médica, esto pone a prueba al personal que labora a experimentar diversos sentimientos como son el sufrir la frustración e incluso ver decesos y estos muchas veces son de manera diaria por eso sus demandas relacionadas a emociones tiene índices elevados lo cual en un futuro provocara problemas en la salud

Para Obregon (2021) El objetivo general fue conocer la interacción de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de las enfermeras de Lima en el 2021. para los trabajadores de la salud debido a la carga de labor, por lo tanto, los factores psicosociales que afectan negativamente la calidad de vida y consecuencias en la salud de los colaboradores. Utilizando una metodología cuantitativa correlacional. Se constató que las áreas de estudio donde los enfermeros muestran muy alto y alto riesgo son: colaboración/dirección (61,5%), desenvolvimiento de roles (47,2%), intercambios personales y soporte social (45,8%), sobrecarga laboral (44,3%) y sobrecarga psicológica. Resultó que los factores de riesgo psicosocial manifiestan una relación media negativa con la

calidad de vida laboral del personal del área de enfermería del Instituto de Salud de Lima ( $r = -0.465$ ,  $p = 0.000$ ).

Para Marcilla (2020) El fin de la investigación: Instaurar la presencia de factores de riesgo psicosocial y factores vinculados al profesional médico de un nosocomio de tercer nivel en Lima-Perú. Los factores de riesgo psicosocial se calcularon a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y los probables factores involucrados incluyen las particularidades demográficas y familiares, el tiempo de somnolencia, las actividades recreativas y el trabajo. Resultados: participaron 62 médicos; demandas a nivel psicológico (69,4% con alto riesgo) y el apoyo social por la organización y la calidad de la gestión (48,4% con alto riesgo) tuvieron la mayor influencia. Un bajo riesgo de soporte social de la entidad y calidad de gestión se incorporó horas extras por mes a exteriores de la institución (195,0 vs. Bajo riesgo labor activa y oportunidades de desenvolvimiento en la dimensión se agrupo con más horas de descanso (24,9 vs 11,1;  $p=0,041$ ) y más de una hora y cuarto en dinamismo físico vigoroso (35,3% vs 5,6%;  $p=0,037$ ). Conclusiones: Mayor edad, más horas dedicadas al ocio y ejercicio vigoroso, y mayor oportunidad de laborar fuera de la institución se asocian con menos inseguridad psicosocial.

Para Romero (2020) El objetivo de este trabajo fue: establecer la interrelación los factores psicosociales profesionales y el burnout en el nosocomio Nacional Dos de Mayo de Lima 2020; El estudio utilizo un método descriptivo correlacional con un diseño no experimental; la muestra es compuesta por 60 enfermeras, se utilizaron dos tipos de herramientas, la primera evaluó factores psicosociales "Factores psicosociales en el trabajo" y la segunda calculo burnout "MBI". El producto mostro que los factores psicosociales están relacionados con el síndrome de burnout ( $Rho=0,551$ ,  $p=0,000$ ); asimismo, dimensiones de factores psicosociales: superditado de la labor ( $Rho=0,534$ ,  $p=0,000$ ), sobrecarga laboral ( $Rho=0,394$ ,  $p=0,0002$ ), capacidades y particularidades de la labor ( $Rho=0,306$ ,  $p=0,017$ ), requerimientos del trabajo ( $Rho = 0,608$ ,  $p=0,000$ ) y el desarrollo educativo y profesional ( $Rho=0,258$ ,  $p=0,046$ ) están relacionados con el síndrome de estar agotado; por lo tanto, las dimensiones intercambio referido a la sociedad y sistema de organización ( $Rho=0,130$ ,  $p=0,322$ ) y pago por desempeño ( $Rho=0,243$ ,  $p=0,061$ ) no tienen relación relevante, Factores

psicosociales profesionales y estrés laboral en enfermeras de urgencias del nosocomio Nacional Lima Dos de Mayo

Para Pando et al, (2019) El objetivo de la publicación es comprender el nivel de riesgo de diferentes factores psicosociales para los diversos síntomas de estrés. En su trabajo hizo un trabajo descriptivo de corte transversal en el que tomó su muestra aleatoria de 542 peruanos económicamente activos. son seleccionados de las ciudades de Lima, Arequipa y Trujillo y pertenecen a diferentes industrias. entre sanidad y educación, etc. Mientras que los hombres en su mayoría tenían 61,6 años, son trabajadores del sector público y privado por factores psicosociales por esfuerzo físico, siendo dominante el 56,1 por ciento, seguido del 30,4 por ciento por factores de riesgo. en su profesión con un valor OR de 10, relacionado con el estrés 24 y psicosocial 8,92, reciben un 86,2% demanda laboral, un 73,4% alta tensión profesional y exceso de trabajo. El 72,0%, este valor inverso es una baja exposición negativa en la interacción social y aspectos organizativos, mientras que el 36,9%. Los 70 trabajadores peruanos muestreados en este estudio se encontraron expuestos a factores de riesgo psicosocial, presentando el 56,1% síntomas físicos, no conductuales, que son las principales formas de estrés, donde el único riesgo encontrado fue su rol. según el cual funciona

Para Jaquehua et al, (2019) El fin de esta publicación era delimitar el nexo de los factores psicosociales y el burnout en los trabajadores del centro de salud Ciudad Pachacutec - Ventanilla. Metodología: trabajo cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental de corte transversal; una herramienta utilizada es un cuestionario sobre factores psicosociales en el trabajo y el Inventario de Burnout de Maslash, fue utilizado previa aceptación de los integrantes. En el estudio de variables y proceso de datos se utilizaron los paquetes estadísticos Excel y SPSS 22 y Chi-cuadrado de Pearson. Se tuvo 40 empleados en la muestra. Resultados: entre los empleados, hubo un promedio de 60% de burnout y 57,5% de agotamiento mental, 60% de despersonalización y un promedio de 67,5% de baja realización personal; Entre los factores psicosociales del trabajo, nivel medio 52,5%, condición laboral 65%, carga laboral 57,5%, contenido laboral 55%, demanda laboral 55%, desarrollo de carrera 55%, interacción social 60% y salario. 57,5%. En cuanto a la relación, el bajo burnout moderó los factores

psicosociales, y se encontró un nexo relevante en medio el bajo rendimiento individual y los factores psicosociales ( $p=0,016$ ). Se concluye con que no hay nexo relevante entre el burnout y los factores psicosociales de la vida laboral ( $p=0,810$ ), pero sí entre la dimensión baja sobre una percepción individual y los factores psicosociales ( $p=0,016$ ).

Quispe, (2020) tiene como objetivo ver la correlación entre el estrés y los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del establecimiento Ocongate Cusco, Este trabajo es descriptivo, con enfoque cuantitativo. Y diseño es no experimental. del mismo modo, es transversal y correlacional. Se hizo el estudio con 50 personas, de los resultados obtenemos que un 30% de estrés laboral es menos, y un 40% indico ser elevado, en cuanto a las dimension clima organizacional indicaron un 34 % que es muy elevado, en cuanto a las instaifaccion laboral un 46% indico ser elevado, en cuanto a despersonalizacion un 38% indico ser elevado, en agotamiento profesional se indico que un 34% es bajo, para los factores de riesgo psicosociales se indico un 32% indico ser nivel medio, al igual que la carga laboral con un 42%, por otra parte exigencias psicosociales un 40% hizo indicencias en indices altos, en relaciones interpersonales enunciaron un 26% ser regular y en cuanto a supervison un 38% indico es que muy alto. para finalizar se enuncia que existe una interaccion elevada en burnout y los factores de riesgo psicosociales según muestran los datos entonces podemos indicar que a un nivel alto de burnout más elevado los factores de riesgos psicosociales

Modelo analítico de los factores psicosociales en el medio laboral este modelo ofrece una comparación clave con respecto a la recopilación literaria vinculada con los factores psicosociales del trabajo. Tras revisar los diferentes enfoques del riesgo y la extensión y límites de su capacidad psicosocial, se sugiere distinguir entre causa psicosocial, riesgo psicosocial y defensor psicosocial, vocablos que explican las distintas definiciones y enfoques. El elemento tres del modelo es una agrupación de variantes psicosociales que emergen de las interrelaciones del ámbito ocupacional y las circunstancias intrínsecas del trabajador. Como respuesta a todas las circunstancias psicosociales antes mencionadas, surgen recientes aprendizajes, que son consecuencia positiva o negativa de las variantes del trabajador, la entidad y la vida no laboral del

trabajador. Se sugieren principios que permitan utilizar herramientas para diagnosticar e intervenir de todas las variantes psicosociales estudiadas. Uno es el desarrollo de una base teórica la cual brinde una visión completa, sistemática y holística de los factores psicosociales de la labor y entre ellos los riesgos psicosociales y los factores de protección, a manera son llamado por la ley Aporta elementos para identificar el origen, las consecuencias y particularidades que permite los procesos para trata e intervenir. (Toro et al., 2002)

En cuanto a las dimensiones de los factores psicosociales, destacamos las siguientes

**Dimensión tecnológica** Esta relacionado con la forma de realizar procedimientos, acciones o intervenir, en base a principios como son de manera científica, económica, operacional, o eficacia y que tiene carácter prescriptivo. **Dimensión organizacional** esta referido a los puntos o características del empleo donde se conceptualiza o acota el vínculo práctico del puesto y del colaborador, sus funciones, autoridad y reputación, su independencia, variedad o restricciones. Esto incluye la estructura orgánica, la autoridad, la política, los valores y principios organizacionales, las políticas, la gestión y todos los procesos relacionados con las personas y la gestión. **Dimensión económica** Según lo psicosocial, la realidad de la labor esta enlazada y gestión de compensaciones y beneficios derivados del empleo y las relaciones con la organización. **Dimensión social** Esta referido a todas la interrelación personales o grupales dadas en el centro de labor las cuales permiten organizar y manejar las interrelaciones y/o declaración de diferir o similitud de los colaboradores. **Dimensión individual** están incluidos cualidades personales que una entidad necesita para poder avalar de manera eficiente su rendimiento en su empleo. Es necesario contar con habilidad, conocimiento, experiencia, competencia y demás condiciones personales en los cuales serán evaluados en el desarrollo de elección los cuales están detallados en los perfiles laborales. (Toro et al., 2002)

**Modelo de Karasek-Johnson-Theorell:** se habla de inestabilidad entre demandas psicológicas y control autónomo Robert Karasek formuló desde un principio el modelo demanda-autonomía y control, que analiza el estrés laboral desde la estabilización entre dos elementos: 1) demandas organizacionales de la labor donde se hace presente los factores psicosociales (exigencias psicoemocionales

en el centro de labor) y 2) la escala de control del que dispone el empleado, así como la autonomía libre (toma de decisiones) para adecuar su desarrollando al trabajo designado. Estas variables ya mencionadas dependerán del tipo de educación, estudios profesionales, y habilidades logradas por el laborador y factores psicosociales. Según Karasek, la libre elección de decisión es la autonomía conseguida en educación y el logro de las habilidades logradas, que dejara al empleado examinar el desenvolvimiento de su labor. La teoría que estamos mencionando encontró que los productos de su labor sobre su bienestar y la conducta son la respuesta de una unión de particularidades ordenadas y con relación a las demandas psicológicas del trabajo y las conveniencias ocupacionales. (Karasek y Johnson, 1986)

Otra Teoría modelo de Demandas-recursos laborales. Los investigadores confirman que muchas investigaciones, proposiciones y metaanálisis del modelo han llevado al desarrollo del modelo en la dirección de la teoría, es decir, permite estudiar la influencia funcional y disfuncional de los factores psicosociales e identificar riesgos y defensores psicosociales profesionales. El modelo demandas-recursos laborales permite clasificar los factores psicosociales relacionados con el trabajo en dos grupos: exigencias laborales y recursos laborales. El primero referido a requerimientos de la labor o del puesto que done se necesita esfuerzo e incluyen costos fisiológicos y psicológicos y se definen como estresores. Las elevadas exigencias claramente conllevan a resultados laborales negativos, como depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, a la no motivación, etc. En el segundo grupo, las demandas ocupacionales aparecen como soportes frente a estas exigencias, es decir, como factores protectores que inciden directamente en la motivación interna y externa del empleado (Bakker y Demerouti, 2013)

Según el marco conceptual del método (ISTAS)<sup>11</sup>, los factores psicosociales se definen como “aquellos factores de riesgo para la salud que conducen a la organización del trabajo y provocan cambios físicos (reacciones neuroendocrinas), psicológicos (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), conductuales (pensamiento, concentración, imaginación) o decisión de limitación, etc.) y conductuales (alcoholismo, tabaco, drogas, violencia, riesgos innecesarios) usualmente llamados "estrés" y estos estados son fuertes,

frecuentes y persistentes. autoestima y autoeficacia interactuar con las personas para hacer bien su trabajo, lo que facilita o dificulta la consecución de las exigencias de ventura. Siguiendo este prototipo, la manifestación laboral a factores psicosociales está considerada como origen de absentismo laboral por motivos de salud, habiendo observado previamente las altas exigencias del bajo control del trabajo (conocido como agotamiento. Modelo de Karaseki) Este modelo no está limitado a la observación, por lo tanto, prefiere actuar y tomar acciones urgentes para anular, reducir o frenar los factores que se relacionan con la estructura del centro de labor.

Modelo Vitamínico este modelo está basado en dos perspectivas una enfocada en las peculiaridades del medio donde realiza las actividades de labor y el efecto en el bienestar y salud y la segunda perspectiva va direccionada a los tema personal del trabajador, este modelo lleva el nombre según la analogía que War hace con relación a las aspectos ocupacionales y las vitaminas, donde señala que los aspectos ocupacionales tiene un desenvolvimiento semejante al de vitaminas relacionado con la salud física, a niveles de ingestión baja el déficit de vitaminas da espacio a un desgaste físico por lo tanto afecta decididamente a la salud, de otra manera la carencia de aspectos ambientales básicos permiten que se desencadene maneras de desdicha, siendo que su incremento en un alto nivel no producirá aumento de dicha. Teniendo en cuenta que el nivel elevado vitaminas van en contra también de la salud, existen peculiaridades ambientales que provocan consecuencias dañinas, el autor define que la dicha o felicidad es una definición extensa donde no solo está el bienestar y salud dentro de esto también considera la valoración que cada persona tiene de uno mismo. (War, 2007)

Dentro de las dimensiones War señala dos dimensiones respecto a salud y bienestar llamadas placer y activación, que a su vez plantea tres ejes los cuales son: Eje 1 placer y displacer en este eje no se toma en consideración el nivel de activación psicológico, se tiene presente las emociones las cuales irán desde lo más alto que generaran placer hasta los niveles bajos que generaran el displacer. Eje 2 ansiedad y relajación el estado de ánimo más próximos a la ansiedad componen niveles altos de activación y niveles bajos de placer en tanto el estado de ánimo cercanos a la relajación muestran niveles bajos de activación



y niveles altos de placer. Eje3 depresión y entusiasmo El temperamento o carácter más próximo al estado depresivo se da cuando se presenta niveles bajos de activación o de placer, por otro lado, el entusiasmo es dado por niveles altos de activación y de placer. (War, 2007)

Teoría biopsicosocial de la salud En este modelo se percibe la salud siendo respuesta de la relación de elementales biológicos, comportamentales, y del medio aquí la labor viene a ser una particularidad social que interacciona con el comportamiento y particularidades orgánicas del individuo. La gravedad de los elementos será sujeto a la problemática en salud que se presente. Estudiándolo en un preciso lugar y oportunidad presentada. A estos elementos se incluye uno más compuesto por los servicios sanitarios, siendo de importancia el funcionamiento y organización, pero no totalmente competente para definir la salud del individuo. Este modelo las entidades encargadas de prevenir los riesgos que sedan el trabajo deben diseñar y realizar acciones importantes para prevenir y promover las condiciones en la labor que ayuden a mejorar la salud del empleado. (Engel, 1977)

En este trabajo nos basamos en la epistemología del positivismo porque posee particularidades básicas que se van a dirigir a una metodología de investigación científica con un objetivo de analizar la veracidad del problema propuesto. Es de gran significancia resaltar que hay diversos artículos científicos, trabajo de investigación, en el cual se sigue buscando una respuesta más específica y más certera con el fin de demostrar una respuesta más objetiva así lograr comparar con la hipótesis planteada (Alvarado, 1961)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación que se utilizó fue de tipo aplicada, con la que se busca generar nuevas posiciones y así poder aplicar según los resultados beneficios que mejoren la salud laboral y así viendo que factores psicosociales son los que más afectan al personal. Esta investigación tiene como principal fin de rápida acción promover y/o realizar transformaciones en el medio donde se produce los diversos conflictos, entonces podemos decir que procura extender adaptando los resultados de una investigación básica. (Carrasco, 2019)

El tipo de investigación utilizada fue explicativo causal, la cual se centró en describir las causas de un señalado grupo de acontecimientos. Siendo el objetivo saber cómo se dan ciertos sucesos y como se relacionan con otros acontecimientos, y así analizar las interrelaciones que existen o porque se producen. (Galarza, 2020).

El enfoque cuantitativo será de manera de explicación entre las interrelaciones de variables que se establezcan como se da un acontecimiento, sin llegar a totalizar la acción que puede causar o afectar, fijada en confrontar grupos. Este tipo de diseño puede concebirse como correlacional-causal. El correlacional-causal identifica vínculos de dos o más variables, en un momento exacto; o sea, se trata también de describir, pero no variables individuales, sino de sus relaciones, busca una unión entre ellas. (Hernández et al., 2018)

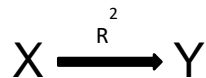
En la investigación uso el método hipotético deductivo de manera que podamos obtener las deducciones en requerimiento al establecimiento de hipótesis sugerida y con relación entre las variables mencionadas con anterioridad esto nos ayudara a confirmar o no nuestra hipótesis. Entonces a continuación explicaremos de que se trata este tipo de investigación, es obtener una respuesta o una cadena de sugerencias que son asumidas como ciertas, esto quiere decir que usaremos la lógica para conseguir respuestas teniendo como soporte afirmaciones que las tomamos como verdaderas entonces decimos que se vamos de lo general a lo específico, es importante decir que será verdadero la

conclusión siempre y cuando la validez de las proposiciones sean premisas acogidas como principios o fundamentos. (Westreicher, 2020)

Seguidamente el estudio utilizara el diseño no experimental ya que nuestras variables mencionadas con anterioridad no serán rectificadas ni reformadas, utilizaremos los datos como se demuestren con objetividad viendo si los factores psicosociales influyen en la salud laboral. En el diseño no experimental no existe incentivos o requisitos para experimentar o meter a las variables de investigación el personal de estudio serán evaluados en su medio de labor sin alterarlo y no se manipulan las variables. (Arias, 2021)

Referido a la temporalidad de investigación mostramos un corte transversal esto se debe al uso de la herramienta de estudio se dará en lapso específico de tiempo. El gráfico a continuación presentado pertenece a un modelo de diseño no experimental correlacional causal, adaptado en base a (Ñaupas et al, 2017)

*Figura 1*



Donde: X, es los factores psicosociales (variable independiente), Y, la salud laboral (variable dependiente) ,  $R^2$  , es la influencia de X en Y . En la gráfica se presenta que X tiene una consecuencia en Y.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable independiente: Factores psicosociales

Definición conceptual: Los factores psicosociales conceptualizados como las circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador. (Toro et al., 2002)

Definición operacional: La variable factores psicosociales se calculó por medio de un cuestionario de construcción propia en el cual se determinó cinco dimensiones de dicha variable: factor tecnológico, factor organizacional, factor

económico, factor social, factor individual Con indicadores señalados a continuación: Falta de capacitación continuas, Clima organizacional, inestabilidad laboral, liderazgo organizacional, remuneraciones bajas , relaciones interpersonales falta de reconocimiento, falta de motivación.

Escala de medición: De tipo ordinal.

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable Factores psicosociales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	rangos
Factor tecnológico	Falta de capacitaciones	1,2	Ordinal	
Factor Organizacional	Clima organizacional	3,4	Likert	
	Liderazgo organizacional	5,6	(5) Totalmente de acuerdo	
	Inestabilidad laboral		(4) De acuerdo	Superior Intermedio
Factor Económico	Remuneraciones bajas	7,8	(3) Indiferente	Inferior
Factor social	Relaciones interpersonales	9	(2) En desacuerdo	
	Falta de reconocimiento	10,11	(1) Totalmente desacuerdo	
Factor individual	Falta de motivación	12, 13,14		
		15		

*Nota: Adaptado de Factores psicosociales Modelos analítico (Toro et al., 2002)*

Variable dependiente: Salud Laboral

Definición conceptual: Salud laboral un área de discernimiento y actividad en el que se concentran diversas especialidades de profesionales y habilidades diferentes con una meta en común la cual es de preservar, fomentar y restablecer la salud de la población en vínculo con su ambiente de labor (War, 2007)

Definición operacional: La variable salud laboral se evaluó por medio de un cuestionario de elaboración propia en el cual se tomaron en cuenta tres

dimensiones: baja calidad de servicios, ausentismo laboral, estrés laboral  
 Indicadores: detallamos en continuidad, relaciones interpersonales inadecuadas  
 sobrecarga laboral, presión de tiempo

Escala de medición: De tipo Ordinal

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de la variable Salud Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Placer y displacer	Horas extras de trabajo	1,2	Ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	Superior Intermedio Inferior
	Presión de tiempo	3,4		
	Relaciones interpersonales	5,6		
	Ausentismo laboral	7,8, 9		
Ansiedad y relajación	Sobrecarga laboral	10, 11, 12		
	Dificultad para desenvolverse	13,14		
	Estrés laboral	15,16		
Depresión y entusiasmo	Responsabilidad	17,18		
	Presión al desempeñar el trabajo	19, 20		

*Nota: Adaptado del Modelo vitamínico de (War, 2007)*

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Población: En otras palabras, denominada universo, la compone todos esos elementos los cuales son medidos y analizados; tomándose como fundamentos de un estudio determinado este trabajo cuenta con una población total de 84 profesionales. (Bonilla, 2020)

Criterios de inclusión: Para este estudio se tiene en consideración a todos los profesionales que colaboran en el establecimiento de salud que se encuentra al momento de la evaluación realizando sus actividades diarias.

Criterios de exclusión: Los profesionales que por motivos de días libres u otros asuntos no pudieron asistir al establecimiento de salud para realizar la evaluación.

Muestra: Denominado a un pequeño grupo de elementos los cuales representaran al total de la población y en la que se hizo el estudio para obtener las conclusiones y así no tener que necesitar a toda nuestra población. (Khosla, 2021).

La muestra está compuesta por 70 profesionales que trabajan en el establecimiento en cuestión.

Muestreo: Es una medida utilizada para realizar estudios donde nos permite definir la fracción de población se toma en cuenta para trabajar y analizar y tener una respuesta. (Romo, 2021). Se uso el muestreo probabilístico, para el cual se utilizó un cálculo estadístico que ayudo a definir tal muestra siendo esta de manera casual. (ver anexo 6)

Unidad de análisis: En este trabajo la unidad de análisis fue compuesto por colaboradores de dicho establecimiento de salud, a quienes se administró los datos de inserción y descarte ya dispuestos.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Técnica: Se llama así a la conglomeración enseres y recursos que se van a emplear en medio de una investigación mediante la metodología designada con el fin de recaudar información. (Torres et al., 2020) En este estudio se usó la técnica de la encuesta para las dos variables en cuestión.

Instrumentos: Son los requerimientos o dimensiones a utilizar para poder recaudar diferentes datos, está diseñado por un investigador para poder aplicar una técnica seleccionada (Juárez, 2021). Para recolectar información se usó el cuestionario para cada variable, para cada una de ellas se elaboraron y se adaptaron según la realidad del cual se plantea.

Para la variable factores psicosociales se elaboró un cuestionario con 20 preguntas asignados de manera igual entre sus cinco dimensiones: Factores tecnológicos (4) factores organizacionales (4) factores económicos (4) factores sociales (4) factores individuales (4) y para la variable salud laboral de igual forma se proyectó un cuestionario con 20 preguntas asignados en sus 3 dimensiones de la forma que sigue, (7 preguntas), (7 preguntas). (6 preguntas) Para las dos variables se evaluaron en cinco opciones de respuesta: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

**Validez:** Es el cálculo donde los puntos obtenidos interpretan a la variable estableciendo en base a principios y argumentos, dando respuesta a las exigencias de estudios. Esta realizada mediante un procedimiento para verificar (Ibarra, 2018). Para este estudio se estableció la validez de los instrumentos de dichas variables por medio de una certificación avalada por 3 juicios de expertos pertinentemente. (Ver anexos 4)

**Confiabilidad:** Es la magnitud de consistencia y coherencia de la obtención de respuestas logradas en el tiempo mediante el instrumento y las respuestas obtenidas cada instrumento con validez y evaluado a una fracción de población (Medina, 2020) Se realizó una prueba del instrumento donde fueron puestas en prueba 20 diferentes profesionales de salud aplicando el método de Alpha de Cronbach. Obteniendo los siguientes resultados 0,714 en la variable 1 y 0,693 para la variable 2. (Ver anexos 8)

### **3.5 Procedimientos**

Para obtener información primero solicitamos una autorización de la Gerencia del establecimiento en mención. Mientras se realiza la evaluación de los cuestionarios se comunicó que toda tenía como objetivo de un estudio mas no tenía nada que ver con la institución de manera que los trabajadores no se sientan obligados a participar y solo sea de forma facultativa y sobre todo sin nombres ni datos específicos. Para la obtención de datos y/o información se hizo mediante la modalidad presencial el cuestionario se dio a cada profesional para que lo llenen los días en los cuales estaban de turno.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En un planteamiento cuantitativo se destinó un estudio de datos descriptivo inferencial, con lo cual se quiso obtener la comparación de variables para después arribar a una resolución hipotética; no paramétrico ya que se establece el vínculo de las dos variantes mediante Pearson. (Pacheco et al., 2020) Se usará Microsoft Excel para plasmar los datos logrados de ambas herramientas conforme se evalúen las dimensiones utilizando gráficos de tablas y figuras en los cuales presentaremos los puntajes logrados. En la parte estadística usaremos el software SPSS. (Quispe, 2019)

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación fue ejecutada obedeciendo en cada instante el código de ética brindada por la Universidad César Vallejo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el recóndito de los evaluados y los principios éticos de la autora, en el cual manifiesta que no habido manipulación de la información lograda menos aun en los resultados obtenidos y estos son netamente con fines de estudio. También, se logró cumplir con el objetivo de mostrar un artículo autentico avalado por el programa Turniting, añadiendo citas y referencias según lo que establece las normas APA y como pide nuestra institución (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).



## IV. RESULTADOS

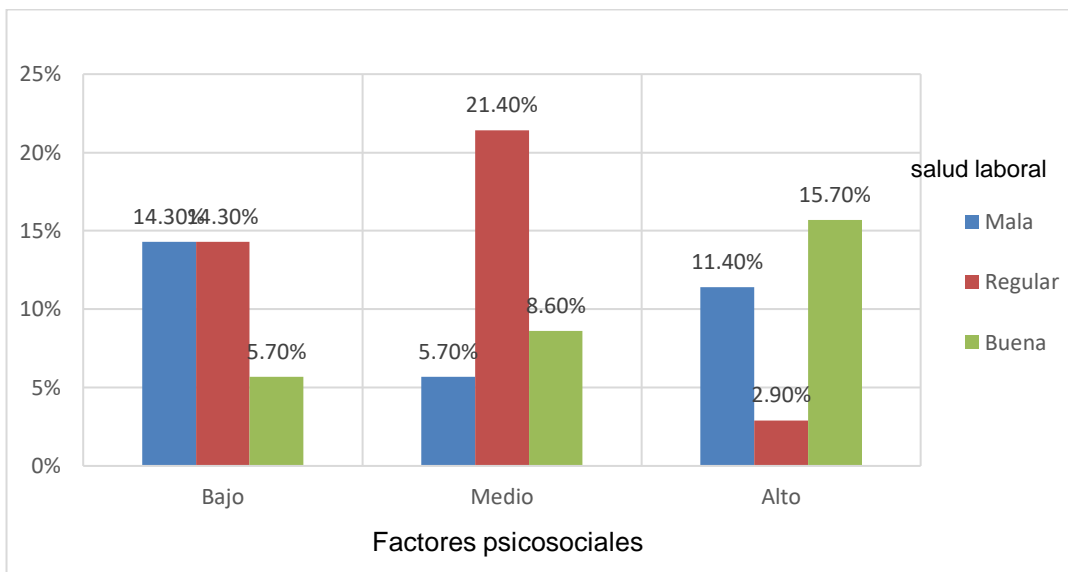
### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Cruce entre factores psicosociales y salud laboral del personal.*

			Salud Laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	10	10	4	24
		% del total	14,3%	14,3%	5,7%	34,3%
	Medio	Recuento	4	15	6	25
		% del total	5,7%	21,4%	8,6%	35,7%
	Alto	Recuento	8	2	11	21
		% del total	11,4%	2,9%	15,7%	30,0%
Total		Recuento	31	21	18	70
		% del total	31,4%	38,6%	30,0%	100,0%

Figura 2 Descriptivo de factores psicosociales y salud laboral del personal de salud



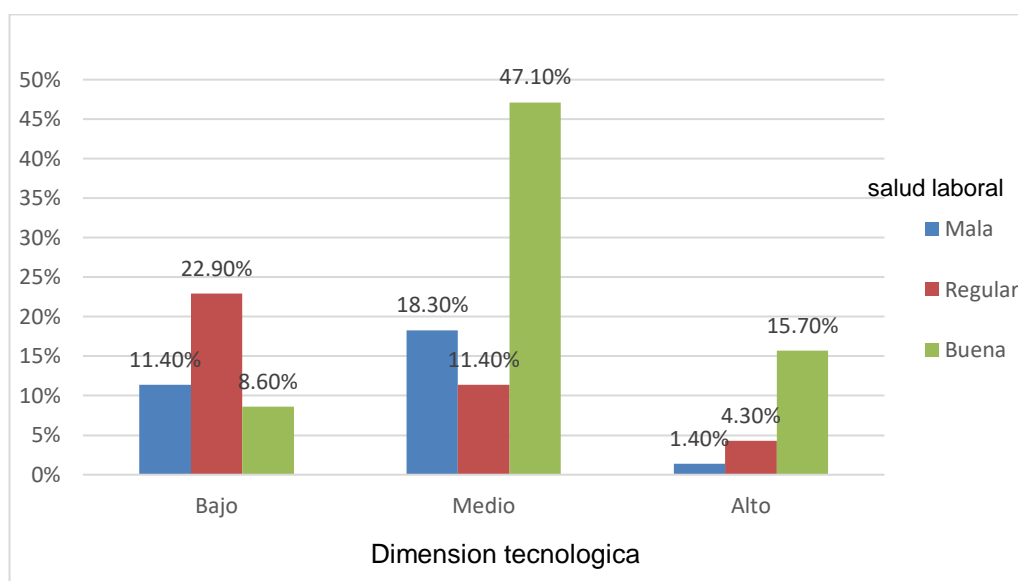
De la tabla 3 y figura 2, se resaltó que un 35,7% dio como respuesta que los factores psicosociales fueron medios, otro 34,3 % señalaron que fue bajo y el 30,0% indico que fue alto. De la variable salud laboral un 38,6% se ubicó en nivel medio, 31,4% se ubicó en el nivel malo, y por último el 30,0% refirió estar en un nivel bueno. Entonces, podemos describir que un porcentaje elevado de personal considero a los factores psicosociales en un nivel medio y la salud laboral en un nivel regular.

**Tabla 4**

*Cruce entre los factores psicosociales en dimensión tecnológica y salud laboral del personal*

		Salud Laboral			Total	
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales en dimensión tecnológica	Bajo	Recuento	8	4	2	11
		% del total	11,4%	22,9%	8,6%	42,9%
	Medio	Recuento	13	8	20	38
		% del total	18,3%	11,4%	17,1%	47,1%
	Alto	Recuento	1	2	7	21
		% del total	1,4%	4,3%	4,3%	10,0%
Total		Recuento	22	21	18	70
		% del total	31,1%	38,6%	30,3%	100,0%

Figura 3 Descripción de factores psicosociales en dimensión tecnológica y salud laboral del personal



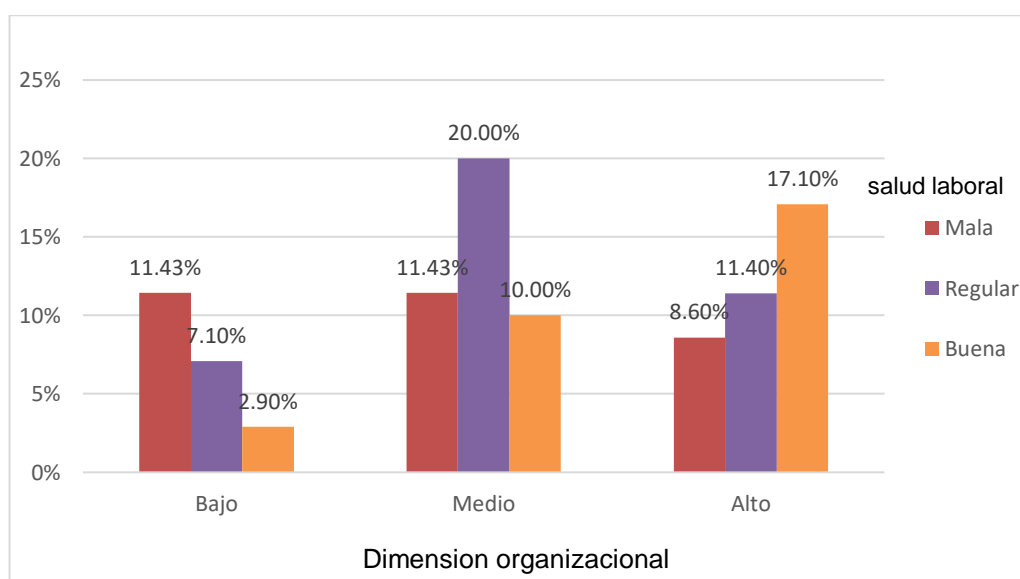
De la tabla 4 y figura 3, se logró obtener información en el cual un 47,1% señaló que fue medio en la dimensión tecnológica el 42,9% indicaron fueron bajo, y el otro 10,0% indico que fue alto. En la segunda variable salud laboral que el 38,6% se ubicó en el nivel medio, un 31,4% refirió malo, y otro y un 30,0% indico ser bueno. Deduciremos, que un porcentaje elevado del personal considero a los factores psicosociales en la dimensión tecnológica en un nivel medio y la salud laboral en un nivel regular.

**Tabla 5**

*Cruce entre los factores psicosociales en dimensión organizacional y salud laboral del personal*

			Salud Laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales dimensión organizacional	Bajo	Recuento	8	5	2	15
		% del total	11,4%	7,1%	2,9%	21,4%
	Medio	Recuento	8	14	7	29
		% del total	11,4%	20,0%	10,0%	41,4%
	Alto	Recuento	12	2	7	26
		% del total	8,6%	11,4%	17,1%	37,1%
Total	Recuento	31	21	18	70	
	% del total	31,4%	38,5%	30,0%	100,0%	

Figura 4 Descripción de factores psicosociales en dimensión organizacional y salud laboral del personal



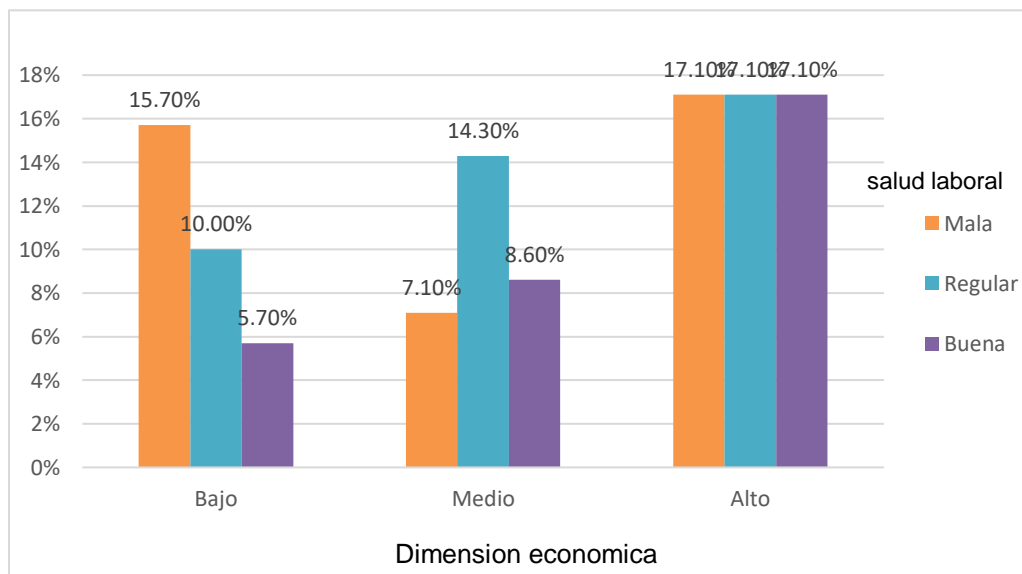
De la tabla 5 y figura 4, se logró un 41,4% señalar que fue medio en la dimensión organizacional otro 21,4% bajo y un 37,1% indicó que fue alto. En la variable salud laboral el 38,5% se ubicó en el nivel medio y otro 31,4% se ubicó en el nivel malo, y un 30,0% indicó ser bueno. Entonces, se resaltó que un elevado porcentaje de personal consideró a los factores psicosociales de dimensión organizacional a un nivel medio y a salud laboral como regular.

**Tabla 6**

*Cruce entre los factores psicosociales en dimensión económica y salud laboral del personal*

		Salud Laboral			Total	
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales en dimensión económica	Bajo	Recuento	5	5	4	14
		% del total	15,7%	10,0%	5,7%	19,9%
	Medio	Recuento	5	10	6	21
		% del total	7,1%	14,3%	8,6%	30,0%
	Alto	Recuento	12	12	11	35
		% del total	17,1%	17,1%	15,7%	49,9%
Total		Recuento	31	21	18	70
		% del total	39,9%	41,4%	30,0%	100,0%

**Figura 5** Descriptivo de factores psicosociales en dimensión económica y salud laboral del personal



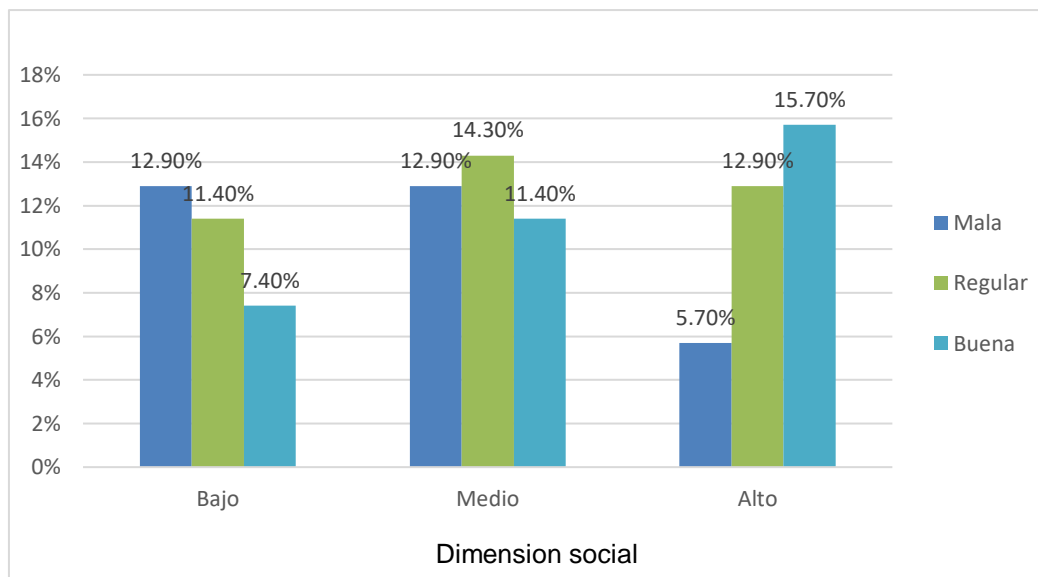
De la tabla 6 y figura 5, se visualizó un 49,9% indicó que fue alto en la dimensión económica un 30,0% señaló que fue medio y un 19,9% indicaron bajo. En la segunda variable salud laboral, otro 41,4% se ubicó en el nivel medio 39,9% se ubicó en el nivel malo, y un 30,0% refirió ser bueno. Cabe resaltar que un porcentaje alto del personal considero a los factores psicosociales en un nivel medio a diferencia de salud laboral en lo ubicaron como bueno.

**Tabla 7**

*Cruce entre los factores psicosociales en dimensión social y salud laboral del personal*

			Salud Laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales dimensión social	Bajo	Recuento	9	8	5	22
		% del total	12,9%	11,4%	7,4%	31,7%
	Medio	Recuento	9	10	8	27
		% del total	12,9%	14,3%	11,4%	38,6%
	Alto	Recuento	4	9	8	21
		% del total	5,7%	12,9%	11,4%	30,0%
Total		Recuento	22	27	21	70
		% del total	31,0%	38,6%	30,4%	100,0%

**Figura 6** Descripción de factores psicosociales en dimensión social y salud laboral del personal



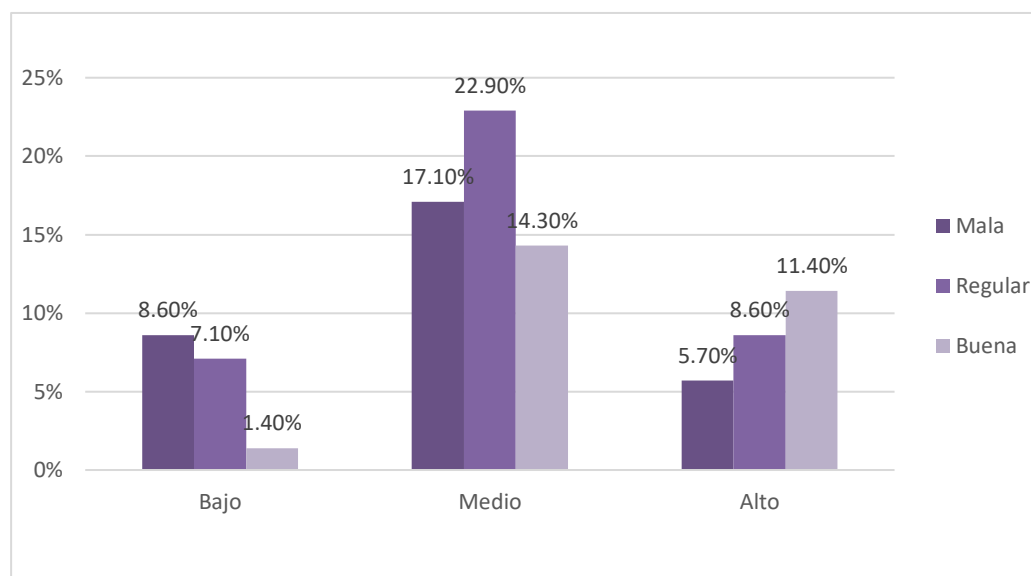
De la tabla 7 y figura 6, se presentó un 38,6% señaló que fue medio, en la dimensión social, otro 31,7% que fue bajo y un 30,0% indicio que fue alto. En cuanto a salud laboral el 38,6% se ubicó en el nivel medio, otro 31,4% se ubicó en nivel malo, y un 30,2% indico ser bueno. Podemos considerar que un porcentaje elevado manifestó que los factores psicosociales en la dimensión social fueron de un nivel medio de igual manera que salud laboral.

**Tabla 8**

*Cruce entre los factores psicosociales en dimensión personal y salud laboral del personal*

			Salud Laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Factores psicosociales en dimensión personal	Bajo	Recuento	6	5	1	12
		% del total	8,6%	7,1%	1,4%	17,1%
	Medio	Recuento	9	16	10	38
		% del total	17,1%	22,9%	14,3%	54,3%
	Alto	Recuento	4	9	10	20
		% del total	5,7%	8,6%	14,3%	28,6%
Total		Recuento	22	27	21	70
		% del total	31,4%	38,6%	30,0%	100,0%

Figura 7 Descripción de factores psicosociales en dimensión personal y salud laboral del personal



De la tabla 8 y figura 7, se visualizó un 17,1% a nivel bajo en la dimensión personal un 54,3% señalaron que fue medio y otro 28,6% indicaron que fue alto. Indicamos el 42,9% se ubicó en nivel medio de salud laboral, un 36,0% refirió ser bueno, un 31,4% se ubicó en el nivel malo. Por lo tanto, indicamos que un porcentaje elevado expresó que los factores psicosociales en la dimensión personal fueron de un nivel medio al igual que salud laboral.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho: Los factores psicosociales no influyen en la salud que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023

Ha: Los factores psicosociales influyen en la salud que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023

**Tabla 9**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	223,238			
Final	149,197	74,040	16	,000

Función de enlace: Logit

Según la tabla 9, se obtuvo los resultados del informe, en el cual la significancia es menor al margen de error, entonces podemos decir que aceptamos la hipótesis alterna, rechazando así la hipótesis nula, por lo tanto, afirmamos que los factores psicosociales influyen en la salud laboral.

**Tabla 10**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,653
Nagelkerke	,659
<u>Mc Fadden</u>	<u>,227</u>

Función de enlace: Logit

Según a la información obtenida en la tabla 6, podemos indicar que en base a la prueba de Cox y Snell un 65,3%, y en base a la prueba de Nagelkerke un 65,9% los factores psicosociales se relacionó e influyen a la salud está demostrado en base a las dos pruebas.

## Hipótesis específica 2

Ho: El factor tecnológico no predomina significativamente en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

Ha: El factor tecnológico predomina significativamente en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

**Tabla 11**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	176,779			
Final	91,788	84,992	7	,000

Función de enlace: Logit

En la tabla 11, podemos resaltar en el informe, que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo tanto podemos concluir, que se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, esto nos deja confirmar que el factor tecnológico influye en la salud laboral.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,703
Nagelkerke	,708
Mc Fadden	,241

Función de enlace: Logit

En la tabla 12, hacemos alusión a las pruebas de Cox y Snell donde los resultados son que un 70,3% de los factores tecnológicos se relaciona e influyen en la salud laboral. Por otra parte, la prueba de Nagelkerke nos da como respuesta que un 70,8% de los factores tecnológicos se relacionó e influyen en la salud laboral.



### Hipótesis específica 3

Ho: El factor organizacional no contribuye de manera relevante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

Ha: El factor organizacional contribuye de manera relevante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.

**Tabla 13**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	172,132			
Final	143,373	24,759	9	,003

Función de enlace: Logit

En la tabla 13 podemos considerar los siguientes resultados en el cual el informe nos da menor significancia que el margen de error, entonces podemos decir que se aceptó la hipótesis alterna, refutando la hipótesis nula, lo cual nos hace concluir que el factor organizacional influye en la salud laboral

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,298
Nagelkerke	,301
<u>Mc Fadden</u>	<u>,079</u>

Función de enlace: Logit

En la tabla 14 encontramos las diversas respuestas de las pruebas la primera tenemos a Cox y Snell donde un 29,8% nos confirmó que influyen el factor organizacional en la salud. Otra prueba que confirma nuestro resultado es la de Nagelkerke con un 30,1% donde también indica que el factor organizacional se relaciona e influye sobre la salud laboral.

#### Hipótesis específica 4

Ho: El factor económico interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

Ha: El factor económico interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	177,203			
Final	152,718	24,485	9	,004

Función de enlace: Logit

De la tabla 15, se interpretó lo siguiente del informe, el valor de significancia es menor al margen de error, con lo cual se pudo aceptar la hipótesis alterna, refutando la hipótesis nula, con lo cual demostramos que el factor económico si influye en la salud laboral.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,295
Nagelkerke	,298
<u>Mc Fadden</u>	<u>,078</u>

Función de enlace: Logit

De la tabla 16 concluimos que según la prueba de Cox y Snell que un 29,5% del factor económico vinculo e influye en la salud laboral. Por otra parte, en la prueba de Nagelkerke nos dice que un 29,8% del factor económico también tuvo una relación e influencia en la salud laboral.

### Hipótesis específica 5

Ho: El factor social no interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

Ha: El factor social interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

**Tabla 17**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	147,095			
Final	120,286	26,808	9	,002

Función de enlace: Logit

De la tabla 17 Se dedujo que según el informe presentado el valor de significancia es menor al margen de error, con la cual nos permitió aceptar la hipótesis alterna, descartando la hipótesis nula, con lo cual podemos indicar que el factor social influye en la salud laboral.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,318
Nagelkerke	,322
Mc Fadden	,085

Función de enlace: Logit

De la tabla 18 podemos deducir que según la prueba de Cox y Snell un 31,8% indican que existió relación e influencia del factor social en la salud laboral del profesional sanitario. Por otro lado, según la prueba de Nagelkerke un 32,2% también indica que si existió relación e influencia del factor social en la salud.

### Hipótesis específica 6

Ho: El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

Ha: El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023

**Tabla 19**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	149,577			
Final	000	149,577	9	,000

Función de enlace: Logit

En la tabla 19, se presentó los siguientes resultados en el informe de ajuste del modelo, donde el valor de la significancia es menor al margen de error. entonces podemos decir que se aceptó la hipótesis alterna, refutando la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo indicar que el factor personal relaciono e influye en la salud laboral.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5*

Cox y Snell	,882
Nagelkerke	,892
Mc Fadden	,475

Función de enlace: Logit

En la tabla 20, podemos observar que según las pruebas de Cox y Snell un 88,2% con respecto al factor personal vinculo e influencia de manera directa en la salud laboral.

Así mismos también podemos decir que la prueba de Nagelkerke un 89,2% no reafirma el resultado de que el factor personal relaciono e influye en la salud laboral.

## V. DISCUSIÓN

1.- En este trabajo se tuvo como principal objetivo evaluar la influencia de los factores psicosociales en la salud laboral del personal del establecimiento I-3 de la Cusco 2023, entonces podemos indicar que existe influencia en la salud esto se realizó luego de haber procesado los datos, tal como muestra la tabla 11, con la cual se aprobó la hipótesis alterna, siendo el  $p$  de  $0,000 < 0,05$ , se pudo comprobar mediante la prueba de Cox y Snell la influencia en un 65,3%.seguidamente a través de la prueba de Nagelkerke que un 65,9% están relacionados, los resultados obtenidos en la tabla 3 nos muestra valores como que un 35,7% fue factores psicosociales medio, un 34,3% fue bajo y el 30,0% fue alto. En cuanto a la variable salud laboral un 38,6% fue regular un 31,4% fue malo y un 30,0% fue bueno, dándose una correlación positiva, los datos obtenidos se corroboraron con otros estudios realizados anteriormente, Moyano et al,( 2022) El fin de esta investigación fue comparar la interferencia de factores psicosociales en el medio y burnout de los colaboradores de un nosocomio de primer nivel en la ciudad de Ambato, en Ecuador. La metodología fue no experimental, transversal y prospectivo, correlacional causal. A 50 colaboradores fue aplicado tres encuestas. La información que se obtuvo indico, la estima resultado (0 por ciento esto mostro que los colaboradores expresaron la despreocupación por parte de la entidad en cuanto al reconocimiento de sus éxitos percibiéndolo como un desinterés.), el requerimiento psicológico refirió (94 por ciento) resultado ser la segunda área psicosocial importante según la categoría de presentación. La doble presencia conto con (90 por ciento) los colaboradores expresaron de sufrir una carga emocional porque el constante pensamiento de los quehaceres extras que se presentan en su trabajo. Un 40,5 por ciento de los asistentes denotaron el medio donde laboran como ameno; y se rastreó en el 80 por ciento de los colaboradores existe sintomatología física y psicológica inducidos por el burnout. La incertidumbre en un futuro y el soporte social/calidad de liderazgo, fueron los subdimensiones que a un número elevado de datos estadísticas tuvieron que ver con el burnout y el ambiente laboral. Finalmente se pudo indicar a los factores de riesgo psicosociales intervinieron en la apreciación desfavorable del ambiente laboral y en el alza de síntomas del estrés.

Vilchez (2018) Identificar factores psicosociales como inciden en las conductas de los laboradores para disminuir la accidentalidad en una empresa contratista minera, CONTMIN S.A.C. En su hipótesis, considero que: el nivel descriptivo básico de la investigación, la relación causal asociada a la misma para minimizar los accidentes, la influencia de factores socio-psicológicos en la postura del personal; el uso de métodos científicos para estudiar los factores sociopsicológicos y las actitudes de los empleados, minimizando las eventualidades de trabajo, estadísticas descriptivas e inferenciales para determinar el impacto de la postura de los empleados. Tenían 75 empleados de 3 turnos. Se utilizaron encuestas como herramienta para el recojo de información. En referencia a los factores psicosociales fue necesario evidenciar que los colaboradores indicaron en cuanto al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales entre compañeros, jefes y la evaluación de este contrato frente a otros contratos, el 24,32% cree estar totalmente en desacuerdo con su opinión, otro 31, 11% están en desacuerdo, el 24,83% en no tan de acuerdo, y solo 16,27% y 3,42% están de acuerdo y están convencidos con estas particularidades. El efecto de los factores psicosociales en las actitudes de los colaboradores fue en la reducción de incidentes en una empresa contratista minera. Esto se observó con los resultados de  $F_t < F_c$  ( $2,5027 < 6,874$ ), lo que significó que las medias difieren entre sí y, por lo expuesto, si hubo un efecto de los factores psicosociales en las actitudes de los colaboradores. Pando et al, (2019) factores psicosociales para los diversos síntomas de estrés, factores psicosociales por esfuerzo físico, siendo dominante el 56,1 por ciento, seguido del 30,4 por ciento por factores de riesgo. en su profesión con un valor OR de 10, relacionado con el estrés 24 y psicosocial 8,92, reciben un 86,2% demanda laboral, un 73,4% alta tensión profesional y exceso de trabajo Los 70 trabajadores peruanos muestreados en este estudio se encontraron expuestos a factores de riesgo psicosocial, presentando el 56,1% síntomas físicos, no conductuales, que son las principales formas de estrés, donde el único riesgo encontrado fue su rol. según el cual funciona. Según los obtenidos podemos decir que, según el modelo analítico de los factores psicosociales Toro et al., (2002) en el entorno laboral, los factores psicosociales del modelo es una agrupación de variantes psicosociales que emergen de las interrelaciones del ámbito ocupacional y las circunstancias intrínsecas del trabajador, afectando

tanto su salud como diversos aspectos del empleado. Según Karasek y Johnson, (1986) La teoría que estamos mencionando encontró que los productos de su labor sobre su bienestar y la conducta son la respuesta de una unión de particularidades ordenadas y con relación a las demandas psicológicas del trabajo y las conveniencias ocupacionales. Según el método (ISTAS)11, los factores psicosociales se definen como “aquellos factores de riesgo para la salud que conducen a la organización del trabajo y provocan cambios físicos (reacciones neuroendocrinas), psicológicos (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), conductuales (pensamiento, concentración, imaginación) o decisión de limitación, etc.).

2.- En referencia al objetivo específico 1 Precisar como el factor tecnológico influencia en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. Los resultados obtenidos pueden mostrar el impacto de este factor en el ambiente de trabajo. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa,  $p$  es  $0.000 < 0.05$ , y el 70% de los efectos también se prueban por las pruebas de Cox y Snell.3% Entonces el 70.8% es significativo por la prueba de Nagelkerke, los resultados se obtienen en la tabla 4 a Mostramos valores como 47,1% factores psicosociales medios, 42,9% bajos y 10,0% altos. En cuanto a las variables del ambiente laboral el 38,6% fueron medias, el 31,1% malas y el 30,3% buenas, los datos obtenidos se compararon con otros estudios previos, Abouzeid et al., (2020) arrojaron resultados altos (97%) en cuanto a la capacidad para hacer su trabajo, mientras que en cuanto a la motivación intrínseca se encontraron resultados positivos entre los profesionales con (82%). También mostraron una correlación significativa ( $P < 0.05$ ) en los puntajes más bajos de 48 puntos en la parte organizacional y 41% de carga laboral, y podemos destacar que los resultados con la estabilidad laboral (52%) pueden o crean bienestar físico y emocional. -ser. La razón favorece a la unidad. Henry (2019) Según sus hallazgos, el 73,6% de las personas dijeron que "siempre" o "a veces" completan la tarea rápidamente, pero a veces el clima no es el adecuado y necesitan practicar, y algunas personas dijeron que no han experimentado la situación (26,4%). Mientras que la otra mitad, el 36,6% dijo que no operaría a esa velocidad bajo presión, otra mitad dijo que sí, el 17,3% dijo que era "siempre", el 46,1% dijo "a veces, de otra manera". Por otro lado, en la

herramienta, el otro tema es sobre el trabajo con la comunidad, de los cuales el 42,5% tiene que enfrentar tensiones en este ámbito, en este sentido es posible mostrar el verdadero rostro de su actividad y cómo se relaciona con el mantenimiento de relaciones humanas entre vida y trato. Las personas en situaciones médicas que examinan a los trabajadores, experimentan emociones como el fracaso e incluso presencian la muerte, estos suelen ser hechos cotidianos, por lo que presentan una alta proporción de apelaciones emocionales, les ocasionarán problemas de salud en el futuro. Los resultados obtenidos se pudieron afirmar que, según Toro et al., (2002) en el modelo analítico de los factores psicosociales del ambiente de trabajo, los factores técnicos son condiciones técnicas relacionadas con estándares científicos, económicos, operativos o basados en la eficiencia y es prescriptivo y afecta todos los aspectos de la salud y trabajadores.

3.- Para el objetivo específico 2, indicar cómo afectan los factores organizacionales a quienes laboran en un establecimiento médico I-3 Cusco 2023. Los datos obtenidos pueden evidenciar el impacto de este factor en el clima laboral. Por lo tanto, la hipótesis alternativa fue aceptada en  $p < 0.000 < 0.05$ , y el 29.8% de los efectos también fueron aprobados por la prueba de Cox y Snell. El 30,1% es significativo por la prueba de Nagelkerke, los resultados se muestran en la tabla 5. Se muestran valores como 41,4% factores psicosociales medios, 21,4% bajos y 37,1% altos. En cuanto a la variable de salud laboral, el promedio es 38.5%, malo es 31.4% y bueno es 30.1%. Comparando los datos obtenidos con otros estudios previos, Henry (2019) observó que los principales problemas son: largas jornadas laborales; fuertes necesidades emocionales resultantes del contacto directo con los usuarios afectados y sus familiares; la falta de resultados de apoyo organizacional muestra lo informado por el 72,6% de los participantes. Siempre o a veces corrían a trabajar, indicando que necesitaban más tiempo para desarrollar su trabajo. Por otro lado, el 73,6% dijo que "siempre" o "a veces" terminarán rápido el trabajo cuando a veces hay falta de tiempo, y algunos indicaron que no se han encontrado con tal situación (26,4%). Mientras que la otra mitad, el 36,6% dijo que no operaría a esa velocidad bajo presión, otra mitad dijo que sí, el 17,3% dijo que era "siempre", el 46,1% dijo "a veces, de otra manera". Por otro lado, en la herramienta, otro proyecto es sobre el trabajo con



la comunidad, de los cuales el 42.5% tiene que enfrentar tensiones en este sentido, en este sentido se puede mostrar el verdadero rostro del trabajo que se realiza y cómo se relaciona con la protección de las personas en la vida y las situaciones médicas están relacionadas. El objetivo general de Obregón (2021) fue comprender la interacción entre los factores psicosociales y la calidad de vida laboral de las enfermeras de Lima debido a su carga laboral, de manera que los factores psicosociales inciden negativamente tanto en la calidad de vida como en la salud de los empleados. Los resultados mostraron que los enfermeros tenían áreas de estudio de muy alto y alto riesgo: colaboración/gestión (61,5%), desarrollo de roles (47,2%), comunicación personal y apoyo social (45,8%), sobrecarga de trabajo (44,3%) y sobrecarga mental. Se encontró que estos factores inciden negativamente en la calidad de vida laboral de las enfermeras del Instituto de Salud de Lima ( $r = -0.465$ ,  $p = 0.000$ ). Para resultados de Marcilla (2020): Participaron 62 médicos; El mayor impacto fue el nivel de necesidades psicológicas (69,4% de alto riesgo) y la calidad del apoyo social organizacional y liderazgo (48,4% de alto riesgo). La unidad estructural presentó bajo riesgo de apoyo social y calidad de gestión para horas extraordinarias mensuales fuera de la institución (195,0 vs bajo riesgo para trabajo activo y oportunidades de desarrollo, agrupadas en la dimensión pausas más largas (24,9 vs 11,1;  $p = 0,041$ ) y más Actividad física intensiva de una hora y media (35,3% vs. 5,6%;  $p=0,037$ ). Conclusiones: Mayor edad, más tiempo dedicado al ocio y al ejercicio vigoroso, y mayores oportunidades de trabajo fuera de las instituciones se asociaron con menor inseguridad psicosocial. La comparación teórica con Toro et al., (2002) hace referencia a las condiciones organizacionales son las realidades del trabajo que determinan y definen el cargo y sus practicantes, su rol, autoridad y prestigio, autonomía, dependencias funcionales de diversos privilegios o restricciones. También incluye todo lo relacionado con la gestión de personas, administrativa y estratégica.

4.- Con el objetivo 3 Mostrar cómo afecta la situación económica a los trabajadores que laboran en el centro médico de la I-3 Cusco en el año 2023. Los resultados obtenidos pueden evidenciar el efecto de este factor en el trabajo. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa,  $p$  es  $0,000 <$  Los resultados de  $0,05$  y  $29,5^\circ$  también fueron confirmados por las pruebas de Cox y Snell. Ahora, según

la escala de Nagelkerke, se puede confiar en un 29,8%, los resultados se encuentran en la tabla 6 Se demostró valores como 49.9% bueno, 30.0% promedio, 19.9xx y. Para el cambio en salud ocupacional el 41,4% fue normal, el 39,9% fue mala, el 30,0% fue buena, en comparación con otros estudios previos de Jaquehua et al, (2019). Había 40 empleados en ese ejemplo. Sintetizado: Entre los aspectos psicológicos del trabajo, el puntaje promedio es 52,5%, condiciones laborales 65%, carga laboral 57,5%, contenido laboral 55%, demanda laboral 55%, crecimiento laboral 55%, interacción social 60% y ganancias. 57,5%. En cuanto a la relación, el bajo burnout moderó los factores psicosociales, y se encontró un nexo relevante en medio el bajo rendimiento individual y los factores psicosociales ( $p=0,016$ ). Se definió con que no hay nexo relevante entre el estrés laboral y los factores psicosociales de la vida laboral ( $p=0,810$ ), pero sí entre la dimensión baja sobre una percepción individual y los factores psicosociales ( $p=0,016$ ). Nuestro trabajo difiere de Romero (2020) Según la información que se obtuvo los factores psicosociales están relacionados con el síndrome de burnout ( $Rho=0,551$ ,  $p=0,000$ ); en relación a las dimensiones intercambio referido a la sociedad y sistema de organización ( $Rho=0.130$ ,  $p=0.322$ ) y pago por desempeño ( $Rho=0.243$ ,  $p=0.061$ ) no tienen relación significativa, por otro lado, según la teoría analítica de Toro et, (2002) Por condición económica se entiende, desde el punto de vista psicosocial, toda realidad del trabajo relacionada con el manejo de la compensación y los beneficios derivados, tanto del trabajo como el nexo hacia la organización.

5.- Objetivo específico 4, El ámbito social interviene de manera significativa en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. La información que se obtuvo puede evidenciar la incidencia de este factor en el área de trabajo. Por tanto, se aprobó la hipótesis alternativa,  $p$  es  $0,000 < 0,05$ , en la subsiguiente prueba 31,8% resultado confirmado por la prueba de Cox y Snell 3% Luego 32,2% más por la prueba de Nagelkerke, el resultado se encuentra en la tabla 7 Se denoto características como 38,6% de clase media, 31,7% de trabajadores y 30,0% de élites. En cuanto a las variables del ambiente laboral el 38,6% fueron medias, el 31,2% malas y el 30,2% buenas, los datos obtenidos se compararon con otros estudios previos, Para Brito et al.

(2019) tiene como objetivo el siguiente trabajo determino la interrelación de los factores psicosociales, el estrés psicológico y áreas del estrés laboral sobre enfermeras mexicanas, debido a que el método es un estudio transversal, observacional y correlacional. La información se recogió a través de varios cuestionarios. En los resultados se identifica como una variable media entre los factores psicosociales y las áreas del burnout. Los registros de entrenamiento estaban en su lugar. El apoyo social, la orientación laboral y la preparación para el trabajo se observaron en un nivel alto ( $r=0.395$ ,  $p\leq 0.01$ ),; categoría moderada por demanda y estrés psicológico psicológicas ( $r=-0.129$ ,  $p\leq 0.05$ ); y puntajes bajos en el deterioro psicológico ( $r=0.236$ ,  $p\leq 0.01$ ), la desidia ( $r=0.156$ ,  $p\leq 0.01$ ) y la culpa ( $r=0.145$ ,  $p\leq 0.01$ ), una acción que va en favor es deterioro psicológico y la desidia ( $r=0.411$ ,  $p\leq 0.01$ ) y la culpa ( $r=0.297$ ,  $p\leq 0.01$ ) otro punto a favor es la indolencia con el sentimiento de culpa ( $r=0.451$ ,  $p\leq 0.01$ ), Podemos destacar que requerimiento psicológico, supervisión laboral y soporte social afectan directamente en el estrés psicológico (0.19, -0.21 y -0.25, respectivamente). En otro punto, el estrés psicológico interfiere directamente en la labor (-0.40), el deterioro psicológico (0.68), la desidia (0.64) y la culpa (0.53). En resumen, el tipo de trayectoria manifiesta las interrelaciones hipotéticas entre los factores psicosociales, el estrés psicológico y las dimensiones del burnout, fue positivo. Para Marcilla (2020) Resultados: participaron 62 médicos; demandas a nivel psicológico (69,4% con alto riesgo) y el apoyo social por la organización y la calidad de la gestión (48,4% con alto riesgo) tuvieron la mayor influencia. Un bajo riesgo de soporte social de la entidad y calidad de gestión se incorporó horas extras por mes a exteriores de la institución (195,0 vs. Bajo riesgo labor activa y oportunidades de desenvolvimiento en la dimensión se agrupo con más horas de descanso (24,9 vs 11,1;  $p=0,041$ ) y más de una hora y cuarto en dinamismo físico vigoroso (35,3% vs 5,6%;  $p=0,037$ ). En síntesis: Mayor edad, más horas dedicadas al ocio y ejercicio vigoroso, y mayor oportunidad de desenvolverse fuera de la institución se asocian con menos inseguridad psicosocial. En su teoría Toro et al., (2002) se refirió a la condición social es una realidad del trabajo que surge de las relaciones interpersonales o colectivas en el trabajo y que permite regular y controlar tales relaciones o la expresión de diversas igualdades entre el personal.

6.- Objetivo específico 5, El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. Los resultados obtenidos pueden evidenciar el poder de este factor en el trabajo. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa,  $p < 0,05$ , que es el 88,2% de los resultados de la prueba de Cox y Snell. Ahora, según la escala de Nagelkerke, se puede confiar en un 89,2%, los resultados se encuentran en la tabla 8 donde se denota valores como 54,3 factor personal medios, 28,6% altos y un 17,1% son bajos. En cuanto a la variable de salud laboral el 42,9% fueron medias, el 31,4% malas y el 30,0% buenas, los datos obtenidos se compararon con otros estudios previos, Romero (2020) Los resultados mostraron que los factores psicosociales están relacionados con el síndrome de burnout ( $Rho=0,551$ ,  $p=0,000$ ); además, dimensiones de factores psicosociales :superdorado de la labor ( $Rho=0,534$ ,  $p=0,000$ ), sobrecarga laboral ( $Rho=0,394$ ,  $p=0,0002$ ), capacidades y particularidades de la labor ( $Rho=0,306$ ,  $p=0,017$ ), requerimientos del trabajo ( $Rho = 0,608$ ,  $p=0,000$ ) y el desarrollo educativo y profesional ( $Rho=0,258$ ,  $p=0,046$ ) están relacionados con el síndrome de estar agotado; por lo tanto, las dimensiones intercambio referido a la sociedad y sistema de organización ( $Rho=0,130$ ,  $p=0,322$ ) y pago por desempeño ( $Rho=0,243$ ,  $p=0,061$ ) no tienen relación significativa, Factores psicosociales profesionales y estrés laboral en enfermeras de urgencias del Hospital Nacional Lima Dos de Mayo, Para Pando et al, (2019) El objetivo de la publicación es comprender el nivel de riesgo de diferentes factores psicosociales para los diversos síntomas de estrés. En los resultados se obtuvo por factores psicosociales por esfuerzo físico, siendo dominante el 56,1 por ciento, seguido del 30,4 por ciento por factores de riesgo. en su profesión con un valor OR de 10, relacionado con el estrés 24 y psicosocial 8,92, reciben un 86,2 demanda laboral, un 73,4% alta tensión profesional y exceso de trabajo. El 72,0%, este valor inverso es una baja exposición negativa en la interacción social y aspectos organizativos, mientras que el 36,9%. Los 70 trabajadores peruanos muestreados en este estudio se encontraron expuestos a factores de riesgo psicosocial, presentando el 56,1% síntomas físicos, no conductuales, que son las principales formas de estrés, donde el único riesgo encontrado fue su rol. según el cual funciona, Jaquehua et al, (2019) Se tuvo 40 empleados en la muestra. Resultados: entre los empleados, hubo un promedio de 60% burnout y

57,5% agotamiento mental, 60% despersonalización y un promedio de 67,5% baja realización personal; Entre los factores psicosociales del trabajo, nivel medio 52,5%, condición laboral 65%, carga laboral 57,5%, contenido laboral 55%, demanda laboral 55%, desarrollo de carrera 55%, interacción social 60% y salario. 57,5%. En cuanto a la relación, el bajo burnout moderó los factores psicosociales, y se encontró un nexo relevante en medio el bajo rendimiento individual y los factores psicosociales ( $p:0,016$ ). Se encontró que no existe una relación significativa entre el estrés en el trabajo y los aspectos psicológicos de la vida laboral ( $p = 0,810$ ), pero sí existe una relación entre el bajo nivel de sentimientos personales y los factores psicológicos ( $p = 0,016$ ). Según la teoría de Toro et al., (2002) La personalidad debe entenderse como dos aspectos distintos pero relacionados del trabajo. Uno es el conjunto de cualidades personales que la empresa necesita para asegurar su éxito y éxito en el trabajo. Otra son las cualidades personales que una persona aporta a su trabajo, como su personalidad, motivación, conocimiento o experiencia.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Según lo obtenido en este trabajo y con los resultados podemos ver que existe una relación directa referida a los factores psicosociales y la salud laboral, lo cual afecta directamente en el trabajador, esto nos muestra que si la salud laboral se ve afectada puede traer consecuencias a nivel laboral como es el ausentismo, bajo rendimiento, incluso podemos ver insatisfacción laboral entonces es importante resaltar que no solo afectara a nivel físico sino que también emocional, psicológico, por lo cual se debe prestar atención en todos estos aspectos.

**Segunda:** Se demostró que el factor tecnológico influencia en la salud laboral, esto nos permite que estar, en un nivel constante de capacitación, implementación no siempre va ser beneficioso, esto puede causar estrés preocupación en el personal lo cual afecta la salud, se debe tener en cuenta que debe existir espacios de tiempo no excesiva presión más que todo en personal con años de experiencia que se puede ver que podemos provocar excesiva carga laboral, estrés, y provocando malestar tanto físico como psicológico.

**Tercera:** Se presento que según los datos obtenidos el factor organizacional afectara en la salud laboral, entonces indicamos que todo lo referido con el área de organización, (gerencia, administración, gestión, carga laboral entre otros) forman parte de los factores que afectaran en la salud del profesional esto se puede afectar de manera física y sobre todo de manera psicológica, porque se refiere al excesivo trabajo horas extras no retribuidas todo por lograr los objetivos y metas de los diversos programas de atención al usuario, interfiriendo en la relaciones interpersonales entre profesionales y muchas veces se puede dar o crear un ambiente no adecuado dentro del establecimiento.

**Cuarta:** Se mostro que los factores económicos interfieren con la salud laboral en este área se observó que el aspecto económico influirá en la salud ya que por cumplir las metas, realizar otros servicios, y buscar trabajos extras el personal se agobia y está en constante búsqueda de generar dinero porque como se observó los salarios no llegan a cubrir con todas la necesidades de los trabajadores y todo esto crea en el personal ansiedad, estrés, lo cual por fuerza su salud estará siendo afectada.

**Quinta:** Se analizó que los factores sociales intervienen en la salud laboral esto, al estar realizando una labor las personas tienden a relacionarse con su medio y interactuar con él, en muchas ocasiones como las que se presentó los diversos profesionales tienden a dar importancia a todo su medio tratando de satisfacer todos los requerimientos impuestos, lo cual no será beneficioso porque es en ocasiones sobre exigirse y así llenar todas sus expectativas, o por otro lado dejar de lado y aislarse lo cual ni uno ni otro será beneficioso para su salud .

**Sexta:** Se demostró que en el área personal tiene relación con la salud laboral, el área personal es de suma importancia ya que esta referido a como uno mismo se prepara o las expectativas que tiene y cuanto se esfuerza por cumplirlas o si las deja a un lado y solo esta dedicado a realizarlas por obligación mas no por placer, y esto se sobremanera afectara en su salud más que todo psicológica

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al jefe de establecimiento instaurar programas de salud ocupacional donde los profesionales puedan mejorar las relaciones interpersonales entre los compañeros del establecimiento así mejorar las técnicas de comunicación e interacción fortaleciendo lazos y mejorar el clima esto ayudara a que su salud más que todo emocional mejore y con momentos de relajación que son esenciales en toda institución.

**Segunda:** El encargado del área de salud ocupacional y el de recursos humanos debe implementar en su cronograma de trabajo días donde el personal reciba capacitaciones de nuevos avances tecnológicos esto ayudara a que el personal no se sienta que no tiene apoyo para superarse y en tanto el interés que se ponga en este área ayudara y beneficiara a los distintos profesionales y así podrán tener un mejor manejo de diversos instrumentos o maquinarias ( uno de los más importantes el uso de computadoras e impresoras así como el uso del internet y diversas plataformas).

**Tercera:** Al jefe de establecimiento y gerente de la microrred procurar mejorar la gestión dentro del establecimiento y así poder reevaluar todo lo respecto al área organizacional no saturar o sobrecargar de trabajo al personal gestionar más profesionales así la carga disminuya lo cual ayudara a mejorar la salud de los profesionales y mejorar las horas de trabajo y el manejo de las diversas especialidades del establecimiento.

**Cuarta:** Al jefe de establecimiento y al gerente de la microrred hacer gestiones con la Red de salud para que así haga participe a todos los profesionales en las diversas campañas de salud y así puedan obtener bonos extras que mejoren o ayuden en los salarios, o en otro tipo de bonificaciones que ayuden y estimulen al profesional, ya que en el problema económico siempre será una necesidad, y con esto lograr que al menos emocionalmente el colaborador se vea retribuido.

**Quinta:** El jefe de establecimiento y el responsable del área de salud ocupacional debe implementar en esta área un programa donde sean participes los profesionales que laboran en el establecimiento con el fin de generar mejores relaciones interpersonales entre todos los colaboradores esto se puede dar a



través de actividades que ayuden a la interacción y no solo entre ellos se puede incluir a familiares así ayudan a mejorar lazos en todos los ámbitos

**Sexta:** Al encargado del área de salud ocupacional también es importante que trabaje en el área personal para que cada profesional pueda y reconozca sus debilidades y fortalezas esto se logra haciendo trabajo individuales y grupales con diversas dinámicas, lograr que cada profesional se valore y vea sus capacidades y destrezas lo cual ayudara a ser más seguro de sí mismo. Y también hablando de temas relacionados con autoestima, etc.

## REFERENCIAS

- Abouzeid, G. K. (Setiembre de 2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Obtenido de RECIEN. Revista Científica de Enfermería - 2020, N. 19: RECIEN. Revista Científica de Enfermería. 2020, 19: 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Alvarado, E. (1961). El positivismo Costa Rica. Obtenido de Obtenido de <https://bit.ly/3sYJ5SY>
- Arias, C. G. (2021). Diseño de la metodología de la investigación. Obtenido de [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion%20\(2\).pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20(2).pdf)
- Bakker y Demerouti. (2013). Erasmus School of Economics . Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones , Volume 29 - Issue 3 p. 107- 115: <https://repub.eur.nl/pub/72508/>
- Bonilla, E. (2020). La transformación digital de los centros escolares. Obstáculos y resistencias. Obtenido de Digital education review, (37), 15-31: Recuperado de: <https://bit.ly/3sWOda7>.
- Brito et al. (junio de 2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Obtenido de Enferm. univ vol.16 no.2 Ciudad de México abr./jun. 2019: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632019000200138&script=sci\\_arttext#B6](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632019000200138&script=sci_arttext#B6)
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. San Marcos
- Chu et al., C. S. (2018). Psychosocial issues discovered through reflective. Obtenido de

<https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-017-1114-x>

Domínguez, Y. G. (12 de mayo de 2021). Repositorio.unesum. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>

Engel, G. L. (1977). Salud Laboral. Obtenido de recuperado [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=salud+laboral+concepto&ots=geC\\_e1QQzA&sig=JpZWmiPtIFzpL8laT\\_wlZvERHlo#v=onepage&q=salud%20laboral%20concepto&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=salud+laboral+concepto&ots=geC_e1QQzA&sig=JpZWmiPtIFzpL8laT_wlZvERHlo#v=onepage&q=salud%20laboral%20concepto&f=false)

Galarza, C. R. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. Obtenido de CienciAmérica (2020) Vol. 9 (3): [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf)

García, M. d. (2019). Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Obtenido de El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral: [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/helpdesk,+macias\\_revista\\_n4\\_2019\\_def.pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/helpdesk,+macias_revista_n4_2019_def.pdf)

Gómez et al., R.-A. R. (2018). Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Obtenido de Factores psicosociales en el trabajo: Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:503:42959936631:::503:P503\\_REFERENCE\\_ID:106309](http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:503:42959936631:::503:P503_REFERENCE_ID:106309)

Henry, M. L. (Junio de 2019). Rev. Cien. Soc. vol.32 no.44 Montevideo jun. 2019 Epub 01-Jun-2019. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S079755382019000100171&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S079755382019000100171&script=sci_arttext)

Hernández et al., E. M. (Febrero de 2018). metodología de la investigación científica. Obtenido de Ciencias y letras: [https://www.researchgate.net/publication/322938332\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica?enrichId=rgreq-97f22fa08660ab53b453ca6668891cd1-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMjkzODMzMjtBUzo2MDE5MTU1OTk2NDY3MjBAMTUyMDUxOTI3MDQ2OQ%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publi](https://www.researchgate.net/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica?enrichId=rgreq-97f22fa08660ab53b453ca6668891cd1-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMjkzODMzMjtBUzo2MDE5MTU1OTk2NDY3MjBAMTUyMDUxOTI3MDQ2OQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publi)

Hernández, O. V. (2018). Revista Cubana de Salud y Trabajo 2018;19(2):19-23. Obtenido de FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS CON EL WORK ENGAGEMENT DESDE EL MODELO DE DEMANDA-RECURSOS LABORALES ENTRABAJADORES CUBANOS: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

Ibarra, S. &. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. Revista espacios, 39(53).

Igartua. (Junio de 2018). La prevención de los riesgos psicosociales en España. Obtenido de Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 43-88: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145511/2018\\_igartua\\_miro\\_prevenccion\\_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145511/2018_igartua_miro_prevenccion_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jaquehua et al. (2019). "Factores psicosociales y síndrome de burnout en el personal que labora en el Centro de Salud Ciudad Pachacutec, Ventanilla, 2017. Obtenido de repositorio.unac.edu.pe: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3754>

Juárez, L. &. (2021). Validez de constructo de un instrumento para evaluar la promoción de la metacognición en el aula. Estudios pedagógicos (Valdivia), 47(3), 191-205.

Khosla, I. (2021). Book review: Social research methods: Qualitative and quantitative approaches.

López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social cuantitativa. UAB.

Marcilla. (2020). Factores de riesgo psicosociales en medicos especialistas del Hospital denivel terciario en Lima Peru. Obtenido de Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba 2020; 77(4):240-248: [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/vdugatto,+Marcilla-Truyenque.pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/vdugatto,+Marcilla-Truyenque.pdf)

Marcilla, T. R. (Diciembre de 2020). ResearchGate. Obtenido de December 2020Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Córdoba, Argentina) 77(4):240-248: [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosociales\\_en\\_medicos\\_especi.pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/Factores_de_riesgo_psicosociales_en_medicos_especi.pdf)

Medina, M. &. (2020 de 2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. ALTERIDAD. Revista deEducación, 15(2), 270-284.

Moreno, J. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido de Med Segur Trab.: Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?scrip>

Morilla et al. (23 de Junio de 2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los profesionales de la intervencion social . Obtenido de Revista Prisma Social N° 26: [file:///D:/\\_Usuario/Downloads/Dialnet-AspectosPsicosocialesYCalidadDeVidaLaboralEnLosasP-7016663%20\(1\).pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/Dialnet-AspectosPsicosocialesYCalidadDeVidaLaboralEnLosasP-7016663%20(1).pdf)

Moyano, e. P.-F. (31 de octubre de 2022). Scielo. Obtenido de Rev.Med.Electrón vol.44 no.5 Matanzas: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación - Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis (4ta ed.). Ediciones de la U

Ñaupas H., Mejía E. Novoa E & Villagomez, (2017). Metodologia de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis. Obtenido de Ediciones de la U (5ta ed.): <https://n9.cl/ug1hx>

Obregon, L. (2021). Factores de Riesgo Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021. Obtenido de Repositorio [ucv: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura\\_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organizacion Internacional del Trabajo y Organizacion Mundial de la Salud . (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevencion . Obtenido de : [http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias\\_anteriores/](http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/)

Organizacion Mundial de la Salud . (19 de Junio de 2009). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0)

Pacheco et al., A. M. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. E-IDEA Journal of business sciences, 2(4), 17-25.

Pando et al, G.-S. S. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia Unem, vol. 12, núm. 29, 2019, -, pp. 1-8. Obtenido de Universidad Estatal de Milagro: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>

- Pando et al., M. M. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. Obtenido de Anales de la Facultad de Medicina, vol. 77, núm. 4, 2016, pp. 365-371: <https://www.redalyc.org/pdf/379/37949317008.pdf>
- Pando et al., M. M. (2013). Eugenesia Laboral:. En S. M. Trabajo. Cali: Editorial Universidad Libre Seccional Cali, Colombia.
- Quispe, A. (2019). ). Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL. Enfoque práctico. Colombia:.
- Quispe, S. M. (2020). Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020. Obtenido de Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57142/Quispe\\_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57142/Quispe_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, J. R. (2020). Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. Obtenido de repositorio.upeu.edu.pe: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith\\_Tesis\\_Maestro\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Romo, e. a. (2021). Validez de constructo de un instrumento para evaluar la promoción de la metacognición en el aula. Estudios pedagógicos (Valdivia), 47(3), 191-205.
- Ronda et al, A. G. (2022). Elsevier. Obtenido de Salud laboral conceptos tecnicas para la prevencion de riesgos laborales: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definicion+de+salud+laboral+&ots=geCZb-WPtF&sig=1\\_UPf4G20s-ACRFRW1svPBzZdxs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definicion+de+salud+laboral+&ots=geCZb-WPtF&sig=1_UPf4G20s-ACRFRW1svPBzZdxs#v=onepage&q&f=false)

Rubio, A. y.-S. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. Obtenido de Revista Colombiana de Salud Ocupacional:  
[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/index](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index)

Ruiz, e. a. (2022). Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Obtenido de Elsevier Health Sciences. Página de créditos:

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=salud+laboral+concepto&ots=geC\\_e1QQzA&sig=JpZWmiPtlFzpl8laT\\_wlZvERHlo#v=onepage&q=salud%20laboral%20concepto&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zY1hEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=salud+laboral+concepto&ots=geC_e1QQzA&sig=JpZWmiPtlFzpl8laT_wlZvERHlo#v=onepage&q=salud%20laboral%20concepto&f=false)

Sámano, R. M. (2018). Revista Medica del Instituto del Seguro Social. Obtenido de Trabajo infantil y salud ocupacional en México: un desafío para la medicina:

[http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_medica/articulo/view/752/3459#:~:text=La%20salud%20ocupacional%20es%20un,conservar%20su%20fuerza%20de%20trabajo.](http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/articulo/view/752/3459#:~:text=La%20salud%20ocupacional%20es%20un,conservar%20su%20fuerza%20de%20trabajo.)

Toro et al., M. E. (2002). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Obtenido de Revista Interamericana de Psicología Ocupacional:  
[file:///D:/\\_Usuario/Downloads/106-209-1-SM%20\(4\).pdf](file:///D:/_Usuario/Downloads/106-209-1-SM%20(4).pdf)

Torres et al., V. C. (2020). Eficiencia técnica de la investigación y desarrollo, ciencia y tecnología, educación e innovación en países Latinoamericanos. RISTI-Revista Iberica de Sistemas e Tecnologiasde Informacao.

Universidad César Vallejo. (2020, agosto). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. UCV.  
<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV->



Vilchez, G. F.P(2018) Influencia de los factores psicosociales en las actitudes del personal, para la minimización de accidentes en la contratista minera contmin s.a.c <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/>

War, P. (2007). Personalidad resistente autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos. Obtenido de 1library.co: <https://1library.co/article/>

Westreicher, L. J. (01 de 05 de 2020). Método deductivo. Obtenido de Economipedia:<https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Factores psicosociales en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023.						
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>			
			<b>Variable independiente</b> Factores psicosociales		<b>Variable dependiente</b> Salud laboral	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo influye los factores psicosociales en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023?</p> <p><b>Problema Especifico</b> <b>PE1</b> ¿Cómo influye el factor tecnológico en salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023?; <b>PE2</b> b) ¿Cómo influye el factor organizacional en la salud laboral del personal que labora en un establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023?; <b>PE3</b> ¿Cómo influye el factor económico en la salud laboral del personal que</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar como los factores psicosociales influyen en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud de salud I-3 de Cusco 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> <b>OE1</b> a) Precisar como el factor tecnológico influencia en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. <b>OE2</b> b) Precisar como el factor organizacional influencia en el personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023. <b>OE3</b> Precisar como el factor económico influencia del en el</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Los factores psicosociales influyen de manera significativa en la salud que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b> <b>HE1</b> El factor tecnológico predomina significativamente en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. <b>HE2.</b> El factor organizacional contribuye de manera relevante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023. <b>HE3.</b> El factor económico interviene de manera importante en la salud laboral del</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>D1</b> Factor tecnológico <b>D2</b> Factor organizacional <b>D3</b> Factor económico <b>D4</b> Factor social <b>D5</b> Factor individual</p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>D1</b> Placer y displacer <b>D2</b> Ansiedad y relajación <b>D3</b> Depresión y entusiasmo</p>	<p>Inestabilidad laboral Trabajos rutinarios Liderazgo organizacional Exigencia de roles Políticas salariales Relaciones interpersonales inadecuadas Sobrecarga laboral Presión de tiempo Falta de motivación</p> <p>Ausentismo laboral Insatisfacción laboral Estrés laboral o burnout</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7 8,9,10, 11,12 13,14 15,16,17,18,19,20</p>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>

<p>labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023?  <b>PE4</b>¿Cómo influye el factor social en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023?  <b>PE5</b> ¿Cómo influye el factor individual en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 del Cusco,2023?</p>	<p>personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023.  <b>OE4</b> El ámbito social interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.  <b>OE5</b> El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.</p>	<p>personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023.  <b>HE4.</b> El factor social interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023  <b>HE5.</b> El factor individual interviene de manera importante en la salud laboral del personal que labora en establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023</p>				
<p><b>Diseño de investigación</b>  <b>Método</b>  Hipotético deductivo  <b>Enfoque</b>  Cuantitativo  <b>Tipo</b>  Aplicado  <b>Nivel</b>  Explicativo  <b>Diseño</b>  No experimental,  Correlacional causal</p>	<p><b>Población y Muestreo</b>  <b>Población total</b>  85 profesionales de la salud  <b>Muestra</b>  70 profesionales de la salud</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b>  <b>Técnicas</b>  Encuestas  <b>Instrumentos</b>  Encuestas  Autora: Karina Montesinos y.</p>				

## 2. Matriz de operacionalización

Factores psicosociales en la salud laboral del personal de un establecimiento de salud I-3 de la ciudad del Cusco 20223						
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o Rango
VI Factores psicosociales	Toro et al, (2002) Estos provienen de la interrelación entre sujeto medio y espacio de trabajo, el cual afectara de manera positiva o negativa su salud, poniéndolo de manera cerca o distante siendo esto de forma regular o irregular al desenvolvimiento de sus capacidades.	Los factores psicosociales serán evaluados mediante sus tres dimensiones Insatisfacción laboral factor organización y clima organizacional dentro de las cuales sus indicadores nos servirán para basarnos y así desarrollar una encuesta que nos permitirá recoger información necesaria utilizando en nuestra encuesta la escala de Likert con 5 niveles	<b>Factor tecnológico</b>	Falta de motivación Inestabilidad laboral Trabajos rutinarios Liderazgo organizacional Insatisfacción laboral Clima laboral Políticas salariales Relaciones interpersonales	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Alto Medio Bajo
			Factor Organizacional			
			Factor económico			
			Factor social			
			Factor individual			
VD Salud Laboral	War (2007) Viene a ser la interrelación entre salud y labor, viendo el sentido que vaya sea positiva o negativa puede ser buena o mala, entonces se entiende como las condiciones de trabajo afectan en la salud del trabajador.	En caso de salud laboral también evaluaremos mediante sus tres dimensiones propuestas y nuestra encuesta estará basada en nuestros indicadores siendo nuestro instrumento de 5 niveles y utilizando la escala de Likert. En ambos casos el instrumento tendrá que ser creado y validado para el recojo de información	Placer y displacer	Exigencia de roles inadecuadas Sobrecarga laboral Presión de tiempo Ausentismos Laboral Estrés laboral o burnout	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Mala Regular Buena
			Ansiedad y relajación			
			Depresión y entusiasmo			

### 3. Instrumentos de recolección

#### Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales

Este es un instrumento para recolectar datos y que será usados solo para esta investigación y ser de manera

Anónima y sea lo más sincero posible al responder

Marque con una (X) su respuesta que Ud. crea la más indicada

N°	Factor tecnológico	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Recibo capacitaciones en el establecimiento donde trabajo por parte de mis jefes u otros					
2	Según mi grado académico puedo desenvolverme en nuevas capacidades y/o habilidades					
3	Tengo apoyo para elevar mi nivel de formación o capacitación por parte de la institución u otros					
4	Estoy capacitada para realizar o asumir otras funciones					
<b>Factor organizacional</b>						
5	El gerente de su institución se interesa por el personal que labora en la entidad, no solo en aspectos laborales sino como persona.					
6	Considera usted que el clima organizacional en la institución es de suma importancia para el personal que labora en dicha entidad.					
7	La función que desempeña en la institución le produce satisfacción					
8	Las diferentes supervisiones que se realizan en la institución son realizadas previo aviso por parte de los encargados					
<b>Factor económico</b>						
9	Según su punto de vista la remuneración que usted recibe es la apropiada según la labor realiza					
10	Está inmerso(a) o es beneficiario(a) de los bonos de productividad que brindan.					
11	Durante sus años de experiencia a participado de programas de estímulos					
12	Para cuando le toque jubilarse sabe o está enterado acerca del sistema de pensiones y prestaciones que tendrá					
<b>Factor social</b>						
13	La interacción entre compañeros y/o colegas es la adecuada según su punto de vista					
14	Durante su tiempo de experiencia se le presentaron problemas con su jefe					

15	Las relaciones interpersonales entre compañeros es cortés, amable y fluida en su establecimiento.					
16	En su tiempo de servicio su labor ha sido reconocido como debe ser ya sea por jefes o por sus compañeros					
	<b>Factor personal</b>					
17	Para realizar mi trabajo tengo que sentirme motivado (a)					
18	El tiempo de servicio me permite manejar situaciones de emergencia.					
19	Al momento de realizar mi trabajo se me dificulta hacerlas					
20	Durante el tiempo que trabaja intento dejar su trabajo y dedicarse a otras actividades					

**Teoría (Toro et al., 2002) Adaptado por Montesinos (2023)**

## Cuestionario de Evaluación de Salud Laboral

Este es un instrumento para recolectar datos y que será usados solo para esta investigación y ser de manera

Anónima y sea lo más sincero posible al responder

N°	Dimensión placer y displacer	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Se siente a gusto en su centro de trabajo					
2	Se siente conforme con el rol que desempeña en el centro					
3	Siente que la labor que desempeña es necesaria					
4	En el centro que trabaja siente que brinda seguridad					
5	Las condiciones de su centro de trabajo son adecuadas					
6	Cree que su trabajo afecta de alguna manera a su salud					
7	Realiza actividades que requieren mucho esfuerzo					
	<b>Dimensión ansiedad y relajación</b>					
8	Dentro de las actividades que realiza existen algunas que le causen dificultad					
9	En su trabajo está expuesto a situaciones que le provoquen estrés					
10	Esta expuesto a aspectos dañinos para su salud					
11	Le han capacitado en el manejo de materiales que pueden ser infecciosos					
12	Ha sufrido algún accidente laboral cuando realizaba su labor					
13	Realizan actividades relacionadas con el área de salud ocupacional					
14	En el centro de trabajo existe momentos de compartir o interrelacionarse con los demás compañeros					
	<b>Dimensión depresión y entusiasmo</b>					
15	En su trabajo realiza la actividad que mejor sabe hacer					
16	Ha sentido molestias físicas y/o psicológicas a causa del trabajo					
17	Existe momentos en el que no quiere seguir trabajando y ha dejado de ir al trabajo por no sentirse bien					
18	Su trabajo requiere un nivel alto de atención					

19	Cree que su trabajo le absorbe muchas horas de su tiempo					
20	Su trabajo le ha traído muchas satisfacciones y momentos alegres					

Marque con una (X) su respuesta que Ud. crea la más indicada

**Teoría (War, 2007) Adaptado por Montesinos (2023)**



#### 4. Validez de experto

##### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Eunice Alvarez Rojas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión en los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte., promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud del personal que labora en un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650



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

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

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel (x)
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

**Instrumento que mide la variable 01: Factores psicosociales**

**Definición de la variable:**

Los factores psicosociales son circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo, logran incitar o deteriorar la salud (Toro et al., 2002).

**Dimensión 1: Factor tecnológico**

Definición de la dimensión: Relacionado con la forma de realizar operaciones tareas o procesos en base a principios como son científicos, económicos, operacionales o de eficiencia y que tiene carácter prescriptivo (Toro et al., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de capacitaciones	1.	4	3	3	
	2.	3	4	3	
	3.	3	3	3	
	4.	3	4	4	

**Dimensión 2: Factor organizacional**

Definición de la dimensión: Referidos a los puntos o características del empleo donde se conceptualiza o acota el vínculo práctico del puesto y de su desempeñante su rol, autoridad y prestigio, diversas prerrogativas o restricciones, Están incluido la estructura orgánica la jerarquía las políticas valores y principios institucionales (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo organizacional	5.	4	3	3	
Clima organizacional	6.	3	4	4	
Inestabilidad laboral	7.	4	4	4	
	8.	3	4	3	

### Dimensión 3: Factor económico

Definición de la dimensión: Esta definido desde el punto de vista psicosocial toda la realidad del trabajo relacionada con el manejo de la compensación y los beneficios derivados tanto del trabajo como de la vinculación a la organización (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones económicas	9	3	3	3	
	10	4	3	3	
	11	4	4	3	
	12.	4	4	4	

### Dimensión 4: Factor Social

Definición de la dimensión: Referido a todas la interrelaciones personales o grupales dadas en el centro de labor las cuales permiten organizar y manejar las interrelaciones y/o declaraciones de diferencias entre personas (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	13	4	3	3	
	14	4	4	3	
Falta de reconocimiento	15	4	4	3	
	16.	4	3	4	

### Dimensión 5: Factor individual

Definición de la dimensión: Incluidos las cualidades personales que una entidad necesita para poder avalar de manera eficiente su rendimiento en su empleo. Es necesario contar con habilidad, conocimiento, experiencia, competencia y demás condiciones personales en los cuales serán evaluados en el desarrollo de elección los cuales están detallados en los perfiles laborales (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Falta de motivación	17.	4	4	3	
	18	3	4	4	
	19	4	4	4	
	20.	3	3	4	

Eunice Alvares Rojas

**NOMBRE Y APELLIDOS**

COBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO  
Lic. Eunice Alvarez Rojas  
ESPECIALISTA EN EMERGENCIA  
CEP 24186 RNE: 15605  
DM 24705583

**FIRMA**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Eunice Alvarez Rojas

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de gestión en servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud laboral en el personal de un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Eunice Alvares Rojas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( x) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de evaluación de Salud Laboral
<b>Autor (a):</b>	Karina Montesinos Gonzales
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Salud
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, Regular, Buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	6 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación de Salud laboral. Elaborado por Karina Montesinos Gonzales, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel (x)
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

**Instrumento que mide la variable 02: Salud Laboral**

**Definición de la variable:**

Salud laboral un área de discernimiento y actividad en el que se concentran diversas especialidades de profesionales y habilidades diferentes con una meta en común la cual es de preservar, fomentar, y restablecer la salud de la población en vínculo con su ambiente de labor (War, 2007)

**Dimensión 1: Placer y displacer**

Definición de la dimensión: Este eje no se toma en consideración el nivel de activación psicológico, se tiene presente las emociones las cuales irán desde los más alto que generarán placer hasta los niveles bajos que generarán el displacer (War, 2007)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Horas de trabajo	1.	4	3	3	
Presión de tiempo	2.	4	3	3	
	3.	4	3	4	
Relaciones interpersonales	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
Ausentismo laboral	6.	4	4	4	
	7.	4	4	4	

**Dimensión 2: Ansiedad y relajación**

Definición de la dimensión: El estado de ánimo más próximos a la ansiedad componen en niveles altos de activación y niveles bajos de placer, en tanto el estado de ánimo cercanos a la relajación muestran niveles bajos de activación y niveles altos de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	8.	4	3	4	
	9.	4	3	4	
	10	4	4	4	
Dificultades para desenvolverse	11	3	4	4	
	12	3	4	4	
	13	3	4	4	

### Dimensión 3: Depresión y entusiasmo

Definición de la dimensión: El temperamento o carácter más próximo al estado depresivo se da cuando se presenta niveles bajos de activación o de placer por otro lado, el entusiasmo es dado por niveles altos de activación y de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	14	3	4	3	
	15	3	4	3	
Responsabilidad	16	3	4	3	
	17	4	4	3	
	18	4	4	3	
Presión al desempeñarse	19	3	4	3	
	20	3	3	3	

Eunice Alvares Rojas

**NOMBRE Y APELLIDOS**

**FIRMA**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EMERGENCIA</b>  Fecha de diploma: 19/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/07/2014 Fecha egreso: 12/01/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383	<b>LICENCIADA EN ENFERMERÍA</b>  Fecha de diploma: 15/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DUPLICADO</b></li> </ul>	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383	<b>BACHILLER EN ENFERMERÍA</b>  Fecha de diploma: 15/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DUPLICADO</b></li> </ul> Fecha matrícula: 01/03/1988 Fecha egreso: 20/04/1994	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): José Efraín Larrea Campos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte., promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud del personal que labora en un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jose Efraín Larrea Campos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Regional del cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que evalúa los Factores psicosociales
<b>Autor (a):</b>	Karina Montesinos Gonzales
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los Factores psicosociales
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Establecimiento de salud
<b>Dimensiones:</b>	5 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente, Regular, Eficiente
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	8 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación de Factores Psicosociales elaborado por Karina Montesinos Gonzales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel (x)
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

**Instrumento que mide la variable 01: Factores psicosociales**

**Definición de la variable:**

Los factores psicosociales son circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo, logran incitar o deteriorar la salud (Toro et al., 2002).

**Dimensión 1: Factor tecnológico**

Definición de la dimensión: Relacionado con la forma de realizar operaciones tareas o procesos en base a principios como son científicos, económicos, operacionales o de eficiencia y que tiene carácter prescriptivo (Toro et al., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de capacitaciones	01.	3	4	3	
	02.	3	4	4	
	03.	3	4	4	
	04.	4	4	3	

**Dimensión 2: Factor organizacional**

Definición de la dimensión: Referidos a los puntos o características del empleo donde se conceptualiza o acota el vínculo práctico del puesto y de su desempeñante su rol, autoridad y prestigio, diversas prerrogativas o restricciones, Están incluido la estructura orgánica la jerarquía las políticas valores y principios institucionales (Toro et al ., 2002).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo organizacional	05	4	4	3	
Clima organizacional	06	4	4	3	
Inestabilidad laboral	07	4	4	3	
	08.	4	4	3	

### Dimensión 3: Factor económico

Definición de la dimensión: Esta definido desde el punto de vista psicosocial toda la realidad del trabajo relacionada con el manejo de la compensación y los beneficios derivados tanto del trabajo como de la vinculación a la organización (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones económicas	09	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	3	3	4	
	12	3	3	4	

### Dimensión 4: Factor Social

Definición de la dimensión: Referido a todas la interrelaciones personales o grupales dadas en el centro de labor las cuales permiten organizar y manejar las interrelaciones y/o declaraciones de diferencias entre personas (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Relaciones interpersonales	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Falta de reconocimiento	15	3	4	4	
	16	3	4	4	

### Dimensión 5: Factor individual

Definición de la dimensión: Incluidos las cualidades personales que una entidad necesita para poder avalar de manera eficiente su rendimiento en su empleo. Es necesario contar con habilidad, conocimiento, experiencia, competencia y demás condiciones personales en los cuales serán evaluados en el desarrollo de elección los cuales están detallados en los perfiles laborales (Toro et al., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Falta de motivación	17.	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

Jose Efraín Larrea Campos

### NOMBRE Y APELLIDOS



FIRMA

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): José Efraín Larrea Campos

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de gestión en servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud laboral en el personal de un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jose Efrain Larrea Campos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de evaluación de Salud Laboral
<b>Autor (a):</b>	Karina Montesinos Gonzales
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Salud
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, Regular, Buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	6 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación de Salud laboral Elaborado por Karina Montesinos Gonzales, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel (x)
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

**Instrumento que mide la variable 02: Salud Laboral**

**Definición de la variable:**

Salud laboral un área de discernimiento y actividad en el que se concentran diversas especialidades de profesionales y habilidades diferentes con una meta en común la cual es de preservar, fomentar, y restablecer la salud de la población en vínculo con su ambiente de labor (War, 2007)

**Dimensión 1: Placer y displacer**

Definición de la dimensión: Este eje no se toma en consideración el nivel de activación psicológico, se tiene presente las emociones las cuales irán desde los más alto que generarán placer hasta los niveles bajos que generarán el displacer (War, 2007)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Horas de trabajo	1.	4	4	3	
Presión de tiempo	2.	4	4	3	
	3.	4	4	3	
Relaciones interpersonales	4.	4	4	3	
	5.	4	4	4	
Ausentismo laboral	6.	3	4	4	
	7.	3	3	4	

**Dimensión 2: Ansiedad y relajación**

Definición de la dimensión: El estado de ánimo más próximos a la ansiedad componen en niveles altos de activación y niveles bajos de placer, en tanto el estado de ánimo cercanos a la relajación muestran niveles bajos de activación y niveles altos de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	8.	3	4	4	
	9	3	4	4	
	10	3	4	4	
Dificultades para desenvolverse	11	3	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	3	
	14.	4	4	3	

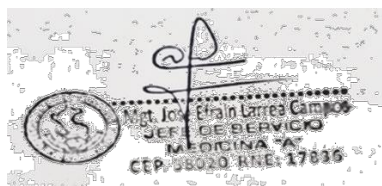
### Dimensión 3: Depresión y entusiasmo

Definición de la dimensión: El temperamento o carácter más próximo al estado depresivo se da cuando se presenta niveles bajos de activación o de placer por otro lado, el entusiasmo es dado por niveles altos de activación y de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estrés laboral	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Responsabilidad	17	4	4	4	
	18	4	4	3	
Presión al desempeñarse	19	4	4	4	
	20.	4	4	4	

Jose Efraín Larrea Campos

### NOMBRE Y APELLIDOS



### FIRMA

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<p><b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b></p> <p>Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021</p>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<p><b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 18/10/2002 Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<p><b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 18/07/2002 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<p><b>TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL)</b></p> <p>Fecha de Diploma: 07/10/2021</p> <p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 12/05/2022</p> <p>Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 1 Año 1 Día</p>	UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID BRASIL
	TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU"	



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Katya Quispe Sornoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión en los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte., promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud del personal que labora en un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650



año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel (x)**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Factores psicosociales**

#### **Definición de la variable:**

Los factores psicosociales son circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo, logran incitar o deteriorar la salud (Toro et al., 2002).

#### **Dimensión 1: Factor tecnológico**

Definición de la dimensión: Relacionado con la forma de realizar operaciones tareas o procesos en base a principios como son científicos, económicos, operacionales o de eficiencia y que tiene carácter prescriptivo (Toro et al., 2002).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Falta de capacitaciones	1.	3	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	3	3	4	
	4.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Factor organizacional**

Definición de la dimensión: Referidos a los puntos o características del empleo donde se conceptualiza o acota el vínculo práctico del puesto y de su desempeñante su rol, autoridad y prestigio, diversas prerrogativas o restricciones, Están incluido la estructura orgánica la jerarquía las políticas valores y principios institucionales (Toro et al., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo organizacional	5.	4	4	4	
Clima organizacional	6.	4	4	4	
Inestabilidad laboral	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	

### Dimensión 3: Factor económico

Definición de la dimensión: Esta definido desde el punto de vista psicosocial toda la realidad del trabajo relacionada con el manejo de la compensación y los beneficios derivados tanto del trabajo como de la vinculación a la organización (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones económicas	09	4	4	4	
	10	4	4	3	
	11	4	4	3	
	12	4	4	3	

### Dimensión 4: Factor Social

Definición de la dimensión: Referido a todas la interrelaciones personales o grupales dadas en el centro de labor las cuales permiten organizar y manejar las interrelaciones y/o declaraciones de diferencias entre personas (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

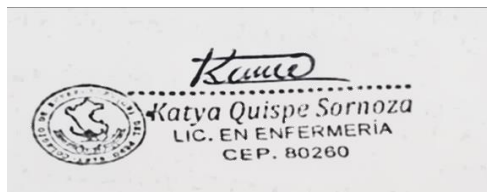
Relaciones interpersonales	13.	4	3	3	
	14	4	3	3	
Falta de reconocimiento	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

### Dimensión 5: Factor individual

Definición de la dimensión: Incluidos las cualidades personales que una entidad necesita para poder avalar de manera eficiente su rendimiento en su empleo. Es necesario contar con habilidad, conocimiento, experiencia, competencia y demás condiciones personales en los cuales serán evaluados en el desarrollo de elección los cuales están detallados en los perfiles laborales (Toro et al ., 2002).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Falta de motivación	17	3	4	4	
	18	3	3	4	
	19	3	4	4	
	20	3	4	4	

### NOMBRE Y APELLIDOS



### FIRMA

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Katya Quispe Sornoza

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de gestión en servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores psicosociales en la salud laboral en el personal de un establecimiento de salud I-3 de Cusco 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo del tesista Karina Montesinos Gonzales

DNI 44463650

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Katya Quispe Sornoza
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud,
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de evaluación de Salud Laboral
<b>Autor (a):</b>	Karina Montesinos Gonzales
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Salud
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, Regular, Buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	6 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación de Salud laboral Elaborado por Karina Montesinos Gonzales, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

### Instrumento que mide la variable 02: Salud Laboral

#### Definición de la variable:

Salud laboral un área de discernimiento y actividad en el que se concentran diversas especialidades de profesionales y habilidades diferentes con una meta en común la cual es de preservar, fomentar, y restablecer la salud de la población en vínculo con su ambiente de labor (War, 2007)

#### Dimensión 1: Placer y displacer

Definición de la dimensión: Este eje no se toma en consideración el nivel de activación psicológico, se tiene presente las emociones las cuales irán desde los más alto que generarán placer hasta los niveles bajos que generarán el displacer (War, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas de trabajo	1.	4	3	3	
Presión de tiempo	2.	4	4	3	
	3.	3	3	3	
Relaciones interpersonales	4.	4	4	3	
	5.	4	3	4	
Ausentismo laboral	6.	4	4	4	
	7.	4	3	4	

#### Dimensión 2: Ansiedad y relajación

Definición de la dimensión: El estado de ánimo más próximos a la ansiedad componen en niveles altos de activación y niveles bajos de placer, en tanto el estado de ánimo cercanos a la relajación muestran niveles bajos de activación y niveles altos de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	8.	4	4	4	
	9.	4	4	3	
	10.	4	4	3	
Dificultades para desenvolverse	11	3	3	3	
	12	3	4	3	
	13	4	3	4	
	14	4	4	4	

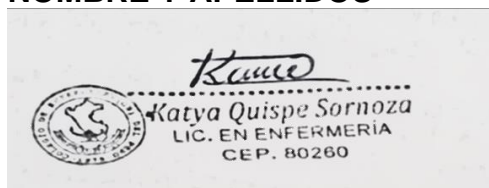
### Dimensión 3: Depresión y entusiasmo

Definición de la dimensión: El temperamento o carácter más próximo al estado depresivo se da cuando se presenta niveles bajos de activación o de placer por otro lado, el entusiasmo es dado por niveles altos de activación y de placer (War,2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	15.	4	4	3	
	16	4	4	4	
Responsabilidad	17	3	4	4	
	18	4	4	3	
	19	3	3	3	
Presión al desempeñarse	20.	4	3	4	

Katya Quispe Sornoza

### NOMBRE Y APELLIDOS



FIRMA

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317763</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>
<p>QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317763</p>	<p>LICENCIADA EN ENFERMERÍA</p> <p>Fecha de diploma: 15/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU</p>
<p>QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317763</p>	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 30/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU</p>
<p>QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317763</p>	<p>TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 06/09/2019</p> <p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 19/04/2022</p> <p>Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 11 Meses</p>	<p>UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID BRASIL</p>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

## 5.- Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
factores psicosociales	,216	70	,000	,877	70	,000
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimension tecnologica	,172	70	,000	,946	70	,004
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimension organizacional	,163	70	,000	,941	70	,002
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimension economica	,182	70	,000	,941	70	,003
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimension social	,179	70	,000	,927	70	,001
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimension personal	,154	70	,000	,933	70	,001
salud laboral	,183	70	,000	,918	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## 6.- Calculo de muestra



Asesoría Económica & Marketing  
Copyright 2009

### Calculadora de Muestras

Margen de error:  
  
 Nivel de confianza:  
  
 Tamaño de Poblacion:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 84**

**Tamaño de muestra: 70**

#### Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

## 7.-Base de Datos prueba piloto

\*Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P9 4 Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var	var	var
1	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	2	3	5	5	5			
2	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	4	1	2	2	4	3	3	4	4	4			
3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	5	2	2	3	5	3	3	4	5	4			
4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	2	5	4	2	5	4	4			
5	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	5	3			
6	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	5	4	4			
7	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3			
8	5	5	5	4	4	3	2	3	3	3	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5			
9	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	2	3	5	5	3	2	5	5	5			
10	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5			
11	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4			
12	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	2	5	4	3	4			
13	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	5	1	3	5	5	2	3	5	4	4			
14	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	1	3	5	4	4	4	4	3	5			
15	5	3	5	3	5	2	2	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4			
16	3	5	5	3	5	2	3	4	4	5	4	3	3	5	5	2	3	4	3	4			
17	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	5	4	3	5	3	5			
18	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	5	4	3			
19	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5			
20	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	5	5	3	5	5	4			
21																							
22																							
23																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:34 01/07/2023

\*Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Se siente a gus...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	Se siente confo...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	Siente que la la...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	En el centro qu...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Las condicione...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Cree que su tra...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Realiza activida...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Dentro de las a...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	En su trabajo e...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Esta expuesto...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Le han capacit...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Ha sufrido algú...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Realizan activid...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	En el centro de...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	En su trabajo r...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Ha sentido mol...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Existe moment...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Su trabajo requi...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Cree que su tra...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Su trabajo le ha...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:36 01/07/2023

## 8.- Confiabilidad

### a) Factores psicosociales

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	20

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### b) Salud Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,693	20

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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



## 9.- Procesamiento estadístico

### Base de datos Excel

N°	VARIABLES FACTORES PSICOSOCIALES																			
	Dimensión tecnológica				Dimensión organizacional				Dimensión económica				Dimensión Social				Dimensión personal			
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	2	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	2	5
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4
8	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5
9	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5
10	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4
11	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3
12	3	4	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4
13	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5
14	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5
15	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
16	5	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4
17	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2
18	5	2	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3
19	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5
20	5	2	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3
21	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	2	4
22	5	2	5	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3
23	4	3	5	5	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
25	3	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	2
26	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5
27	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	2	3
28	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4
29	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	2	3
30	2	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3
31	5	5	2	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5
32	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3
33	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4
34	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4
35	5	5	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3

36	5	3	4	4	3	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3
37	3	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5
38	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3
39	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	3	3
40	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	2	4
41	5	4	3	2	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	2
42	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4
43	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	3
44	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2
45	5	3	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3
46	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	3	2
47	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3
48	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
49	5	4	2	2	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4
50	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3
51	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
52	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	2	4
53	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3
54	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2
55	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3
56	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	2	3
57	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	2
58	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3
59	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	5	5	3	2
60	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3
61	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	2
62	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2
63	5	5	5	4	3	3	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3
64	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	6	2	5	4	4	3
65	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	4	2
66	5	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	3
67	5	4	4	3	5	2	5	4	3	5	5	5	3	5	4	2	5	5	3	4
68	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	3	3
69	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4
70	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5
71	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5

VARIABLES SALUD LABORAL																			
Dimension placer y displacer						Dimension ansiedad y relajacion								Dimension depresion y entusiasmo					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4
5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	3	2	5	3	4	2	3	5	3	3
5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	2
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2
5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	2
4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	2	3	5	4	4
5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3
5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	5	3	5	4	4	3
5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	2	4	5	5	3	3	4	3	4
5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	4
4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	1	4	3	3	2	4	5	5	5
4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	5	1	4	3	3	3	3	5	5	3
4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	2	5	4	3	5	4	4	3	4
5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	5	2	5	4	3
4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	2	3	5	3	5	4	3
5	4	5	5	4	5	4	2	3	3	5	2	5	3	3	3	3	4	4	3
4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	2	5	5	3	2	3	5	3	3
5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	5	3	4	2	3	2	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4
5	4	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3
5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3
4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	4	3
4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	3	2	5	2	5	3	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	5	4
4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	2	2	5	3	2	3	4	3	4
5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	2	3	3	4	3
4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	5	1	5	5	4	3	5	5	3	3
5	4	5	2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3
4	5	4	5	3	4	5	2	3	2	4	3	5	4	5	1	3	5	3	4
5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	1	3	4	3	3	3	3	2	4
4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3
3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4
5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	5	5	4	1	3	4	3

4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	1	3	3	3
3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	3	4
3	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	3	1	5	4	3	3	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5
5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3
5	5	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	5	5	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4
3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3
5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	3	2	3	5
3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4
3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2
4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2
2	4	5	4	5	4	3	2	3	5	4	3	4	5	5	2	4	3	5	4
2	4	5	3	5	5	4	3	4	1	5	3	4	3	5	2	1	3	3	4
3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3
4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	2	1	4	3	3
4	5	5	5	4	3	5	2	5	2	3	3	3	4	5	2	2	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4
5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	4	2
4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	2
5	3	4	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	2	4	4	4	5	4	2	4	5	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2
3	2	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3
3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3

# Vaciado de Datos SPSS

\*ULTIMO.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1 82 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2	D1Y	D2Y	D3Y	V1A	D1A	D2A	D3A	D4A	D5A	V2A	D1YA	D2YA	D3YA
1	82	18	20	20	20	18	76	32	25	24	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
2	85	18	19	20	20	16	69	32	25	23	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	79	15	17	16	17	16	76	31	26	24	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3
4	80	14	18	17	20	16	68	30	27	23	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3
5	82	17	16	15	19	15	65	30	27	21	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2
6	86	19	16	16	19	16	78	31	25	22	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2
7	86	17	19	15	18	14	69	29	24	24	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2
8	78	17	19	16	16	16	76	31	25	22	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1
9	82	19	18	17	18	16	68	28	29	22	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1
10	81	17	16	17	15	14	69	29	28	21	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2
11	79	14	16	16	17	15	65	31	25	21	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3
12	80	15	18	16	16	14	73	31	32	19	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2
13	85	17	18	17	16	15	78	30	28	22	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1
14	84	18	17	15	17	16	76	30	26	23	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1
15	78	17	20	16	16	16	69	32	25	24	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1
16	76	15	17	15	18	16	75	31	26	24	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3
17	78	14	18	15	16	12	69	29	25	24	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1
18	80	17	17	16	16	12	68	31	26	25	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1
19	81	17	16	17	17	15	76	33	26	23	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1
20	75	14	16	17	16	15	69	29	23	22	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1
21	76	15	17	17	18	13	67	31	23	22	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3
22	79	17	16	18	16	15	67	30	25	21	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1
23	80	17	14	19	16	14	73	30	26	18	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2

Vista de datos Vista de variables

\*ULTIMO.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1 82 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2	D1Y	D2Y	D3Y	V1A	D1A	D2A	D3A	D4A	D5A	V2A	D1YA	D2YA	D3YA
24	80	15	13	18	17	14	73	31	22	22	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3
25	73	18	16	17	17	13	78	29	25	24	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3
26	73	17	17	16	18	14	66	32	24	26	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3
27	70	17	15	14	18	12	75	31	24	24	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
28	72	17	16	14	16	14	77	30	28	23	3	1	2	1	3	2	3	1	1	3
29	76	16	14	14	15	14	74	27	25	23	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
30	75	17	14	17	16	13	76	29	23	24	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2
31	75	16	16	14	19	13	77	26	24	26	1	2	2	3	1	3	1	2	3	2
32	80	14	17	16	17	11	74	28	24	24	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2
33	83	16	14	18	15	14	74	29	24	22	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2
34	79	18	16	19	18	14	69	30	25	21	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2
35	73	16	17	18	17	15	78	30	25	23	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2
36	79	14	14	15	17	16	68	29	21	22	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2
37	82	20	14	15	17	13	74	28	24	23	3	1	1	1	2	1	2	3	3	2
38	79	14	15	18	16	16	74	27	30	25	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2
39	80	15	15	16	19	16	75	30	28	24	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3
40	76	14	17	15	19	15	73	31	28	24	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3
41	81	15	17	17	17	14	77	31	25	21	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3
42	82	17	16	17	18	11	64	31	28	21	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3
43	83	15	15	17	19	15	77	28	29	21	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3
44	76	17	17	16	17	15	76	31	24	21	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3
45	80	18	16	18	20	14	64	30	24	24	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3
46	86	19	16	16	16	12	77	34	24	24	1	1	2	1	1	3	1	2	3	3

Vista de datos Vista de variables

\*ULTIMO.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1 82 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2	D1Y	D2Y	D3Y	V1A	D1A	D2A	D3A	D4A	D5A	V2A	D1YA	D2YA	D3YA
47	79	14	14	19	19	11	74	29	23	27	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3
48	77	13	17	18	17	15	63	29	23	25	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3
49	76	15	15	16	19	15	73	30	23	24	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3
50	76	16	15	18	16	15	66	29	24	24	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3
51	78	18	15	16	18	14	75	31	25	24	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3
52	79	16	15	17	17	14	74	29	26	23	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
53	83	19	17	17	15	14	65	29	26	25	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3
54	74	20	16	16	17	14	64	29	25	23	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
55	76	17	16	17	19	12	73	30	27	22	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3
56	74	19	16	15	17	13	72	28	26	20	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2
57	78	15	16	17	15	13	75	30	27	22	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
58	76	17	14	17	13	13	76	27	26	24	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3
59	75	18	15	17	18	15	69	27	23	19	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
60	79	15	16	17	13	15	71	31	23	18	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2
61	81	16	14	17	14	14	74	30	25	19	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
62	81	19	16	17	17	14	74	32	24	21	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3
63	82	18	17	16	18	15	67	30	26	22	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
64	83	19	16	15	18	14	64	30	28	23	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3
65	77	18	15	17	16	16	68	30	26	23	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3
66	77	16	16	18	15	16	74	30	26	22	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3
67	74	17	13	17	15	14	67	30	24	22	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
68	82	15	15	17	14	17	74	28	25	23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
69	78	15	16	16	14	14	65	29	24	23	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

## 10. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

### Consentimiento informado

Estimado (a) profesional de psicología: Yo, Karina Montesinos Gonzales le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las facultades propias de su rol como paciente. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título “Factores psicosociales En la salud laboral del personal de un establecimiento de salud I-3 Cusco - 2023”, cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 6 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

La Autora.



Firma

Nombre: Karina Montesinos Gonzales  
DNI: 44463650

Yo \_\_\_\_\_ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a “Factores psicosociales en la salud laboral de un establecimiento I-3 Cusco 2023

\_\_\_\_\_  
Firma y nombre del participante

## 11. Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot shows the Turnitin interface within a web browser. The browser's address bar displays the URL: `uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2354280`. The page header includes the logo for "CLEMANTINA PLATAFORMA VIRTUAL" and navigation icons for search, chat, notifications, and user profile.

A sidebar on the left contains navigation options: "Mis Cursos", "Números de atención", "Calendario", "Tutoriales", and "Tutoriales Biblioteca Virtual".

The main content area features a table with the following data:

Título	Fecha de inicio	Fecha limite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Turnitin - Sección 1	25 jun 2023 - 00:00	2 jul 2023 - 23:59	2 jul 2023 - 23:59	100

Below the table, a "Resumen:" section indicates a similarity score of "Hasta 20%". An "Actualizar entregas" button is located to the right of the summary.

A second table displays submission details:

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	Nota general	
Ver recibo digital	tesis	2125525230	2/07/2023 13:04	15%	--	--	Entregar Trabajo [ ] [ ]

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date and time: "13:05 02/07/2023".





**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Factores psicosociales en la salud laboral del personal de un establecimiento de salud I-3 de Cusco, 2023", cuyo autor es MONTESINOS GONZALES KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 20 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL <b>DNI:</b> 20097173 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 13:00:29

Código documento Trilce: TRI - 0604704