



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud
de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Flores Yucra, Paul Felix (orcid.org/0000-0001-8344-0703)

ASESORES:

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

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

A mis padres por su extraordinario esfuerzo por brindarme educación, enseñanzas y valores, las cuales me han ayudado y guiado en mi vida personal y profesional.

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

Agradecimiento

A toda mi familia por creer en mí, a mis colegas y a mi novia por motivarme a no rendirme y quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis maestros de la UCV porque con sus sabias enseñanzas en cada semestre académico se convirtieron en mi guía y produjeron en mí más seguridad y confianza para el logro de mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7 Método de análisis de datos	23
3.8 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1 Análisis descriptivo	24
4.2 Análisis estadístico inferencial	26
4.2.1 Constatación de la hipótesis general	26
4.2.2 Constatación de las Hipótesis Específicas	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Validaciones de expertos en las variables	22
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	22
Tabla 3 Distribución de frecuencias: actores psicosociales y sus dimensiones	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias: Estrés laboral y sus dimensiones	25
Tabla 5 Correlación entre factores psicosociales y estrés laboral	26
Tabla 6 Correlación entre la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral	27
Tabla 7 Correlación entre la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral	28
Tabla 8 Correlación entre la dimensión apoyo social y la variable estrés laboral	27
Tabla 9 Correlación entre las compensaciones del trabajo y la estrés laboral	28

Índice de figuras

Figura 1 Esquema no experimental, correlacional

17

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo establecer la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno 2022. Se utilizó una metodología de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal con método hipotético deductivo. La población objetivo consistió en el personal de salud asistencial como médicos, licenciados y personal técnico en enfermería asiendo un total de 150 personas. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra y se utilizó un muestreo no probabilístico censal. Se utilizo la técnica de la encuesta a través de uso de instrumentos en factores psicosociales y estrés laboral, con la ayuda de la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados mostraron una significancia bilateral de 0.01 y Rho de Spearman de 0.894 lo que evidencia que existe una asociación positiva entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Además, se encontraron asociaciones significativas entre la exigencia psicológica, el control sobre el trabajo, el apoyo social y las compensaciones del trabajo con el estrés laboral. Se concluyó que existe correlación directa positiva entre las variables factores psicosociales y estrés laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés laboral, personal de salud.

Abstract

This study aimed to establish the association between psychosocial factors and work stress in the health personnel of a level II-2 hospital in Puno 2022. A basic research methodology was used, with a quantitative approach, correlational level, design non-experimental and cross-sectional with hypothetical deductive method. The target population consisted of health care personnel such as doctors, graduates and nursing technical personnel, making a total of 150 people. Inclusion and exclusion criteria were applied for the selection of the sample and a non-probabilistic census sampling was used. The survey technique was used through the use of instruments on psychosocial factors and work stress, with the help of descriptive and inferential statistics. The results showed a bilateral significance of 0.01 and Spearman's Rho of 0.894, which shows that there is a positive association between psychosocial factors and work stress. In addition, significant associations were found between psychological demand, control over work, social support, and job compensation with job stress. It was concluded that there is a direct positive correlation between the variables psychosocial factors and work stress.

Keywords: Psychosocial factors, work stress, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés relacionado al trabajo implica una reacción tanto física como emotiva ante una alteración generada por la inestabilidad entre la exigencia que nota el trabajador, los recursos y competencias para enfrentar dichas exigencias. Las personas que laboran en salud son susceptibles a presentar estrés laboral, debido a las características propias de su trabajo que puede generar situaciones que sobrepasan al trabajador.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) reporta que se genera estrés en el trabajador o grupo de trabajadores cuando su conocimiento o habilidades son insuficientes para satisfacer las expectativas que presenta la empresa o lugar de trabajo. Además, se reporta que hasta el 70% del personal sanitario puede presentar estrés laboral, por lo que se ha incrementado aún más durante la pandemia por COVID-19 (Emal et al., 2022) Esta situación desencadena altas tasas de depresión, ansiedad y trastornos del sueño, afectando el nivel de vida del profesional sanitario, así como el tipo de atención de los pacientes (Leo et al., 2021). En Latinoamérica, se reporta en Ecuador que el 80% de trabajadores de salud presenta síntomas físicos o psicoemocionales asociados al estrés laboral (Moyano et al., 2022).

A nivel nacional, se ha descrito que hasta el 72% del profesional de salud en un hospital del norte del país presenta alto estrés laboral durante la pandemia por coronavirus (Peña, 2021). Los expertos definen como “aquellos aspectos de la gestión y el diseño de la labor, así como sus contextos organizativo y social que suelen generar una alteración psíquica o física al trabajador”. Una inadecuada gestión y manejo de dichos factores aumenta el estrés laboral, desencadenando problemas tanto físicos como mentales (OIT, 2020). Es conocido que dichos factores tienen un efecto inmediato en el estrés laboral de todo personal que labora (Živković et al., 2021). En nuestro país, se conoce a su vez, que estos factores afectan a la población económicamente activa, generando síntomas relacionados al estrés, ya sean físicos, emocionales e intelectuales, afectando su calidad de vida y trabajo (Pando et al., 2019). Asimismo, estos factores son

especialmente predominantes en los ambientes laborales de salud (Bobadilla et al., 2018).

A nivel local en la región de Puno, se desconoce la incidencia de estrés laboral en el sector salud. Los componentes en el ambiente laboral que generan angustia se definen como “factores de riesgo psicosocial”. Al ser el estrés laboral un problema muy habitual especialmente en el personal sanitario de esta región con diferentes tipos de desencadenantes tales como inadecuados ambientes laborales, mala organización, condiciones laborales inapropiadas, lo cual genera consecuencias negativas entre los profesionales de la salud tales como altas cifras de deserción, disminución en la productividad de los trabajadores y estrés laboral que en aumentan con los años de servicio, lo que fue evidenciado notablemente durante la reciente pandemia y agravado por la misma. Por lo que conociendo que los factores psicosociales suelen ser sus desencadenantes y conociendo la problemática establecida en nuestro nosocomio, se propone la subsiguiente pregunta principal: ¿cuál es la asociación entre los factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?, prosiguiendo con los problemas específicos: ¿Cuál es la asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?, ¿Cuál es la asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?, ¿Cuál es la asociación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?, ¿Cuál es la asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?.

Se justifica nuestro estudio de forma teórica, por medio de conceptos, bases teóricas y la indagación de los resultados de la investigación ya que son necesarios para precisar si confirmar o negar sí las variables están asociadas en una población no estudiada como es el personal sanitario de un nosocomio en Puno, una región de la sierra peruana. Dicho conocimiento permitirá conocer el impacto de los factores sociales como generador de estrés, ya que es un problema muy frecuentemente reportado en el personal asistencial de salud y de esta forma se podrá comprender el impacto de nuestras variables en el presente

estudio. A nivel práctico, se sustenta dado que con dicha información nuestro estudio contribuye para que se pueda plantear estrategias para gestionar adecuadamente los componentes psicosociales que intervienen en el estrés relacionado al trabajo, se podrá plantear intervenciones que favorezcan a los trabajadores a afrontar las dificultades en el ambiente laboral y reducir los problemas que se derivan del estrés. En cuanto a lo metodológico se fundamenta el uso de instrumentos con propiedades de validez y confiabilidad que fueron útiles para poder establecer relación entre nuestras variables que nos permitieron llegar a conclusiones objetivas, al mismo tiempo para contribuir con futuras investigaciones según la problemática establecida. En lo social permite optimizar la calidad de vida y la productividad del personal asistencial sanitario. Además, tendrá un impacto positivo en la atención de quienes disfrutaban de la atención médica hospitalaria en Puno.

Por ello, el objetivo general del trabajo de investigación: Establecer la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022. En donde los factores psicosociales involucran a 4 dimensiones, por ello los objetivos específicos que se derivan son: a) determinar la asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral, b) determinar la asociación entre el control del trabajo y el estrés laboral, c) determinar el vínculo entre el apoyo social y el estrés laboral, d) determinar la asociación entre las indemnizaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud.

La hipótesis general planteada es: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de salud de un hospital nivel II-2 de Puno. Consecuentemente, las hipótesis específicas son: a) Existe asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral, b) Existe asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral, c) Existe asociación entre el apoyo social y el estrés laboral, d) Existe asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos diferentes estudios científicos relacionados con nuestra investigación tales como:

Gluschkoff et al. (2022) ejecutaron un estudio realizado en Finlandia; tuvieron como objetivo “examinar la correlación de los factores psicosociales del trabajo, la predicción del burnout y sus dimensiones en médicos”. Para lograr este objetivo, aplicaron y desarrollaron un método transversal no empírico. Un total de 2423 médicos finlandeses fueron evaluados, reportándose que los factores psicosociales explicaban el 50% de la variación en el agotamiento emocional, el 24% de despersonalización y el 11% de la reducción de la realización profesional. La presión del tiempo fue el predictor más importante de agotamiento emocional. El estrés relacionado al paciente fue el predictor más importante para despersonalización y reducción en la realización profesional. Concluyen que los factores psicosociales se encuentran asociados de forma diferente a las dimensiones del burnout, siendo los principales factores la presión del tiempo y el estrés relacionado al paciente.

Moyano et al. (2022) realizaron otra investigación en Ecuador, tuvieron como objeto, analizar el predominio que tienen los componentes de riesgo psicosocial tanto en el clima, como en el estrés laboral. Para lo cual diseñó y empleó una metodología de tipo transversal. Evaluaron 50 trabajadores de salud. El 100% de los participantes calificaron como no favorable la estima, el 94% las exigencias psicológicas y el 90% la doble presencia. El 40.5% de los trabajadores evaluados tomaron en cuenta, que el ambiente laboral era satisfactorio, mientras que el 80% de los participantes presentó síntomas físicos y psicológicos producidos por estrés. Además, la incertidumbre sobre el futuro, la ayuda social y el nivel de liderazgo fueron las que presentaron mayor asociación con el estrés y el ambiente laboral. En conclusión, los autores mencionan que dichos factores psicosociales fueron influyentes en la apreciación desfavorable del ambiente laboral, así como en el aumento de los síntomas asociados a estrés.

Selda y Dondu (2021) realizaron una investigación en Turquía, con motivo de determinar la asociación entre los factores psicosociales y los factores sociodemográficos asociados a la depresión, durante la pandemia. Estos están respaldados por un estudio transversal de un grupo de 377 profesionales de la salud, que mostró una correlación positiva, moderada y significativa que se evidencian en los resultados con $r = 0.59$ con $p < 0.001$, las cuales esta importante relación entre la depresión y los factores psicosociales: cansancio varió de $r = -0,10$ a $p < 0,05$, satisfacción personal en $r = -0,10$ a $p < 0,05$, despersonalización de $r = 0,20$ a $p < 0,001$ y cansancio personal $r = 0,49$ en $p < 0,001$. Descubrieron que los trabajadores de la salud tenían más probabilidades de desarrollar factores psicosociales.

Triana (2021) realizó un estudio en Quevedo, Ecuador. Tuvo como finalidad identificar la agrupación de los componentes psicosociales y el estrés laboral, durante el periodo de COVID-19. Por lo cual aplicó un estudio cuantitativo diseño no experimental, correlacional, transversal. Involucró a 51 profesionales de salud de gineco-obstetricia que fueron evaluados. El 13.7% presentó un puntaje alto de estrés laboral y el 82.4% un puntaje medio. El 2% presentó un puntaje alto en factores psicosociales y el 60.8% un puntaje medio. Encontró una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0.646$, $p < 0.01$). Por lo tanto, concluye que se puede apreciar una relación entre el estrés y los componentes psicosociales.

Herrera (2021) realizó otro estudio en Quevedo, Ecuador, tuvo la finalidad de establecer que exista relación de los componentes de riesgo psicosocial y el estrés durante la pandemia COVID-19". Para tal motivo aplicó y diseño un método tipo cuantitativo, básico, correlacional no experimental, transversal. Evaluó un total de 94 trabajadores de atención primaria. El 44% representó un valor elevado de estrés laboral. Asimismo, el 44% presentó un valor elevado de factores psicosociales. Por otro lado, existió un grado de correlación positiva, ya que entre ambas variables dio resultado ($Rho = 0.412$, $p < 0.001$). En conclusión, la autora menciona que si hubo asociación entre ambas variables en el personal de atención primaria.

Živković et al. (2021) desplegaron una investigación en Serbia. Con la finalidad de identificar la correlación entre los riesgos psicosociales y el estrés,

aplicando una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, transversal. Un total de 1.212 profesionales de salud participaron. De los cuales el 22.11% estuvo expuesto a mayor estrés. Asimismo, los riesgos psicosociales estuvieron asociados al estrés ($p < 0.001$), entre dichos riesgos se encuentran la demanda laboral, las relaciones Interpersonales y la incertidumbre. Concluyen que existe asociación positiva entre ambas variables.

Peter et al. (2020) ejecutaron un estudio en Suiza, tuvieron como finalidad asociar el grado de estrés laboral y componentes de riesgo psicosocial en profesionales de la salud. Para ello aplicaron y diseñaron una metodología tipo cuantitativa transversal con nivel correlacional. Un total de 8112 profesionales de salud fueron incluidos. Los cuales tenían puestos de alta y media dirección presentaron demandas cuantitativas más altas, conflictos severos entre el trabajo y la vida privada ($p < 0.05$). En los puestos de baja dirección, se reportaron mayores exigencias físicas ($p < 0.001$) y emocionales ($p < 0.01$), síntomas de estrés ($p < 0.05$) e insatisfacción laboral ($p < 0.05$). Respecto a los profesionales que no trabajan en puestos de dirección, se reportaron las peores condiciones laborales con mayor insatisfacción laboral ($p < 0.001$) y síntomas de burnout ($p < 0.01$). Los autores encontraron una asociación en el grado de estrés y componentes psicosociales dependiendo de su posición jerárquica en el trabajo, al haber diferencias jerárquicas, es necesario desarrollar e implementar estrategias diferenciadas en cada nivel.

Siebenhüner et al. (2020) ejecutaron un estudio en Suiza, tuvieron como objetivo examinar la asociación entre los estresores laborales temporales y la satisfacción con el trabajo. Para lo cual aplicaron y diseñaron una metodología tipo transversal. Participaron un total de 1232 profesionales de la salud. En donde, el 53.9% manifestó mayor presión de tiempo, el 33.7% estrés general alto, el 66.1% satisfacción laboral en un nivel medio, el 61.7 % satisfacción con la vida en un nivel medio. Los autores concluyen, que la satisfacción laboral tiene asociación positiva con el bienestar de esta población, ya que a menudo se ven afectados por los estresores laborales.

Moreira et al. (2020) desarrollaron una indagación en Brasil, tuvieron el objetivo de hallar una asociación de factores biopsicosociales relacionados al

síndrome de Burnout. Para lo cual aplicaron y diseñaron una metodología cuantitativa, básica, transversal descriptivo. Participaron un total de 293 profesionales de la salud mental. En donde el 7% tenía Burnout, entre los factores biopsicosociales se tuvo al uso de psicofármacos, el bajo control sobre la actividad laboral y la baja satisfacción con el gerente. Además, al realizar un análisis multivariado, el bajo control está asociado a Burnout (OR: 7.05 IC95%: 1.60-31.01, $p < 0.001$). Concluyen el principal factor psicosocial asociado a Burnout fue el pobre control sobre la actividad laboral.

Obiri et al. (2019) publicaron una investigación en Guangdong, China. Con el objeto de investigar, si los factores de riesgo psicosocial se encuentran relacionados al estrés y condición de vida. Para ello aplicaron y diseñaron una metodología tipo básica correlacional y transversal. Un total de 873 trabajadores de salud comunitarios fueron incluidos. Reportaron una pobre condición de vida en el 74.6% del personal, la cual se correlacionaba con el estrés ($p < 0.001$). Adicionalmente, los trabajadores estresados, no casados y mujeres presentaron una mayor probabilidad de síntomas físicos. Los problemas de salud mentales fueron más frecuentes en el personal con burnout y con bajo nivel educativo. En conclusión, los autores indican la existencia de una similitud de los factores de riesgo psicosocial, el estrés y la calidad de vida de los trabajadores de salud.

Akyirem et al. (2019) desarrollaron una investigación en Brunéi, con la intención de averiguar la relación entre los factores psicosociales, el estrés, el agotamiento y la calidad de vida en el profesional de salud. Para lo cual, aplicaron y diseñaron una metodología tipo transversal. Un total de 225 profesionales de la salud fueron partícipes. En donde, el 54.3% presentó mayor demanda cognitiva, el 27.1% tuvo mayor demanda de tiempo que fueron influenciados por el conflicto laboral y familiar, y el 30% mostró insatisfacción laboral e injusticia. Los autores concluyen, que es necesario considerar los estresores psicosociales para mejorar la productividad laboral.

Jumbo (2022) realizó un estudio en la provincia de Santo Domingo, ubicado en Piura. Tuvo como objetivo Identificar si los riesgos psicosociales están relacionados al estrés laboral. Para ello empleó y elaboró un método de tipo no experimental, correlacional y colateral. Evaluó un total de 150 trabajadores de

salud entre enfermeros, técnicos y auxiliares. El 35% presentó estrés laboral alto y el 39% riesgo psicosocial alto. Se reportó una asociación positiva según el resultado entre ambas variables ($Rho= 0.582, p<0.001$). La autora concluye que se presenta una asociación positiva de ambas variables estudiadas y es importante gestionar los riesgos para una mayor capacidad de afrontamiento del estrés laboral.

Acosta (2022) realizó un estudio en Huaimbayoc, San Martín, tuvo como finalidad, de establecer la vinculación existente entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. Por lo cual desarrolló estudios cuantitativos, no experimentales, correlacionales y transversales. Todos los trabajadores de salud fueron evaluados, correspondiendo a un total de 43 participantes. El 14% presentó estrés laboral alto y el 16.3% medio. Respecto al riesgo psicosocial, el 23.3% fue catalogado como alto y el 30.2% como medio. Evidenció una semejanza positiva alta del estrés laboral y riesgo psicosocial ($Rho= 0.910, p<0.001$). En conclusión, la autora refiere que el estrés laboral y el riesgo psicosocial se encuentran altamente asociados.

Alfaro (2021) realizó un estudio en Ocobamba, Apurimac. En donde para analizar la asociación entre el estrés del trabajo y los componentes psicosociales en el periodo del COVID-19. Para lo cual utilizó y diseño un método de correlación cuantitativa, no experimental, transversal. Un total de 72 trabajadores asistenciales de salud fueron evaluados. El 20.8% presentó estrés laboral elevado y el 37.5 medio. Respecto a los factores psicosociales, el 51.4% presentó un resultado fuerte y el 29.2% moderado. Se demostró correlación positiva a través de ambas variables ($Rho=0.469, p<0.001$). Por lo que se concluye que ambas variables están asociadas en los trabajadores de salud.

Peña (2021) realizó un estudio en Piura, tuvo como finalidad de estudio, establecer el vínculo existente a través de los componentes psicosociales relacionados a la presencia de estrés en el trabajo de profesionales de la salud en el periodo del COVID-19". Por tal motivo aplicó y diseño un método tipo cuantitativo, básico, correlaciona, transversal. Se evaluó 45 trabajadores de salud. El 72% tuvo un grado aumentado de estrés laboral, en tanto el 88% tuvo un predominio elevado de los factores psicosociales. Se reportó una asociación

positiva entre ambas variables ya que presento resultados ($Rho=0.643$, $p<0.001$). En conclusión, el autor refiere que se determinó una relación positiva de variables en el personal de salud.

Quispe (2021) ejecutó un estudio en Ocongate, Cuzco, tuvo como intención establecer la conexión que tiene el estrés laboral y la presencia de determinados componentes de riesgo psicosocial. Para lo cual empleó y desarrolló un método de tipo no experimental, transversal y correlacional. Fueron evaluados 50 trabajadores de salud. El 20% presentó estrés laboral muy alto y el 40% estrés laboral alto. Respecto a los componentes de riesgo psicosocial, el 18% presentó puntaje muy alto y el 28% un puntaje alto. Demostrándose correlación positiva entre las variables estudiadas ($Rho=0.833$, $p<0.001$). Concluye que se presenta una conexión positiva entre las variables estudiadas y se presencia mayor estrés laboral cuando hay más factores de riesgo psicosocial.

En relación a las bases teóricas, la definición de estrés ha ido evolucionando a lo largo de las décadas. Inicialmente se planteó el estrés como una respuesta biológica negativa con consecuencias no agradables para la persona (Espinoza et al., 2018). Asimismo, todos los seres vivos nos encontramos en un estrés constante y cualquier situación ya sea satisfactoria o insatisfactoria genera un incremento en dicho estrés. Además, introdujo los conceptos de estrés como una respuesta positiva de la persona hacia a un factor estresante, mientras que el distrés como la respuesta negativa. En ese sentido, la respuesta al estrés va necesitar del control emocional de cada individuo, así como las características del factor estresante como su duración e intensidad (Yong y Yip, 2018).

Actualmente, la salud implica un bienestar en los aspectos biológicos y psicosociales (ONU, 2023). En ese sentido, la OIT (2016) define “al estrés como la reacción físico-emotivo ante un hecho nocivo, lo cual provoca un desequilibrio entre los requerimientos y los recursos o suficiencia que percibe el individuo”.

Es en ese sentido que se introduce el concepto de estrés laboral o estrés relacionado al trabajo. Este se determina por diferentes factores, como la organización, la relación entre trabajadores y con los jefes. Este “estrés”, se va a presentar cuando el esfuerzo que conlleva cumplir con la obligación, supera el recurso brindado por el empleador, capacidades, necesidades, conocimientos y

habilidades que puede ofrecer el trabajador, siendo incapaces de satisfacer las esperanzas laborales de los empleadores (OIT, 2016).

Por otro lado, otro concepto diferente denominado burnout. Este fue considerado un síndrome de agotamiento en la esfera mental de la persona, que puede llevarlo a sentirse que es menospreciado y que no puede avanzar en las labores encomendadas. Este concepto ha evolucionado y comprende también a la extenuación física-mental, la que se genera y empeora cuando el trabajador continúa expuesto a la alta carga laboral, pero en específico, a los riesgos psicosociales (OIT, 2016).

El modelo teórico de “Demanda-Control” para gestionar el estrés laboral. Dicho modelo indica que estos problemas son consecuencia directa e indirecta de la exigencia laboral desmedida y la decisión del trabajador. En ese sentido, la autonomía o control que tiene el trabajador sobre la actividad que realiza y el poder influir sobre las decisiones que se tomen sobre el objetivo del trabajo puede ayudar al trabajador a sentirse respetado y tomado en cuenta, reduciendo de esta forma el estrés psicológico (Akyirem et al., 2022).

En tanto, el modelo teórico de Esfuerzo-Recompensa. Dicho modelo permite evaluar el equilibrio o desequilibrio entre la recompensa que se otorga al trabajador en contrapeso con la intensidad del trabajo que ha realizado, de tal manera que se genera una justicia organizacional. En ese sentido, un desequilibrio que implique un mayor esfuerzo que recompensa generará efectos adversos tanto en la salud como en el bienestar del trabajador (Tirado et al., 2022).

En cuanto a las dimensiones como el esfuerzo extrínseco, el profesional de la salud afronta el estrés laboral con ciertas particularidades. Existe culpa o vergüenza de presentar problemas de salud mental relacionados al trabajo debido al estigma propio del ambiente laboral, evitando que busquen la ayuda necesaria. Es muy probable que sea necesario un tiempo sin trabajar o un cambio del ambiente laboral para permitir una recuperación y posterior retorno al trabajo (Shemtob et al., 2022). Además, de acuerdo al ambiente específico de trabajo y el cargo, así como la especialidad correspondiente, los trabajadores de

salud pueden tener mayor o menor riesgo de estrés laboral o burnout (Ricard et al., 2021; Leo et al., 2021).

Por otro lado, el esfuerzo intrínseco se manifiesta porque el trabajo puede tener implicancias sobre el bienestar del trabajador. El trabajo puede brindar un objetivo de vida por el cual esforzarse, dándole orden y labores específicas al día a día de las personas. Puede generar identidad, auto respeto, soporte social y recompensas materiales, así mismo, cuando el trabajo es propicio en cuanto a su remuneración y el ambiente mismo, el trabajador puede desarrollar un grado adecuado de autonomía con un clima laboral amigable y de apoyo. En dicho escenario se promueve una vida saludable. Sin embargo, en un escenario contrario, el individuo compromete su salud, con la aparición o incremento de síntomas físicos y mentales relacionados al estrés (Ng et al., 2020).

Se define como factores psicosociales a todo peligro inherente al lugar del trabajo que tenga la capacidad de ocasionar estrés en el trabajador. Dichos factores tomaron mayor importancia a partir de la década de 1970 (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2022). La OIT definió este concepto como “las interacciones que se presentan entre el ambiente laboral, el objetivo del trabajo, en conjunto con la constitución del trabajo como su organización y la exigencia que necesita, aunado a la capacidad del trabajador, sus necesidades, la expectativa que este tenía antes de iniciar a laborar y la perspectiva actual de su trabajo, que además puede verse influenciado por su experiencia laboral previa” (Appelqvist et al., 2020).

Los factores psicosociales se presentan en los ambientes laborales de todas las ramas laborales, de forma independiente al estilo de vida o vulnerabilidad individual de cada trabajador (Köbler et al., 2022). Algunos autores han mostrado diferentes factores, estos pueden agruparse en grupos, por ejemplo, los relacionados al contenido del trabajo, que reúne la evaluación de las características en las que se desarrolla el trabajador en sí, es decir, son los factores asociados a las condiciones en las que se labora y del cómo están organizado, entre estos factores se tienen a: ambiente y equipo laboral, diseño de tareas, carga y ritmo laboral y el horario. Otro grupo hace mención a los factores del contexto del trabajo, que evalúa la relación interpersonal, entre ellos

se menciona a la función del trabajador y la cultura organización, la oportunidad de desarrollarse de manera profesional, la oportunidad de poder decidir (autonomía), ambiente laboral y las repercusiones sobre el hogar del trabajador (Schneiderman et al., 2019).

Según Karasek y Theorell (1990), conocidos por su modelo teórico demanda-control en el trabajo, definen las exigencias psicológicas como el grado en el que el trabajo implica una carga mental elevada, es estresante y requiere esfuerzos cognitivos y emocionales significativos. En su modelo, resaltan la importancia de equilibrar las demandas laborales con el nivel de control que los empleados tienen sobre su trabajo. Esto significa que un alto nivel de exigencias psicológicas puede ser manejable si los empleados también tienen un elevado nivel de intervención en su trabajo y las decisiones relacionadas con él (Chiang et al., 2013)

Según el modelo teórico de Hackman y Oldham (como se citó en Rogero, 2005), conocidos por su teoría de las características del trabajo, definen el control sobre el trabajo como el grado en que los empleados pueden influir en el contenido y las condiciones de su trabajo, incluyendo la autonomía y las decisiones que eligen para realizar las tareas asignadas. Su teoría se concentra en que el control y la autonomía son factores motivacionales en el trabajo. Cuando los empleados tienen la capacidad de intervenir en sus tareas laborales y decidir sobre cómo realizarlo, se sienten más comprometidos y motivados. Esto puede conducir a un mayor sentido de responsabilidad, satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo. Además, cuando los empleados tienen autonomía y control, pueden adaptar su trabajo a sus habilidades y preferencias individuales, lo que puede aumentar su sentido de logro y bienestar en el trabajo

Se destaca que, en la actualidad, las nuevas formas de trabajo y los cambios continuos en el ambiente laboral dan lugar a nuevos factores psicosociales, por lo cual estos conceptos pueden continuar evolucionando (OIT, 2016). En ese sentido, el desarrollo de nuevas formas de trabajo, particularmente el trabajo a distancia o teletrabajo, que se ha incrementado considerablemente durante la actual pandemia. Este escenario, sumado al estrés propio de la pandemia y el

aislamiento puede presentar efectos no deseables de la salud y bienestar social del profesional (OMS, 2022).

Sin embargo, con el personal de salud se ha presentado otro escenario. El incremento de turnos de trabajo, con periodos de descanso menores, miedo al contagio, posibilidad de transmisión a su familia, son factores adicionales que los cuidadores de salud han tenido que sufrir, especialmente aquellos que laboraron haciendo frente directo a esta enfermedad (OIT, 2020). Lamentablemente, pocos centros de salud presentaron y presentan programas acerca de la seguridad laboral o salud ocupacional. Es en ese sentido, se requiere desarrollar dichos programas que mantenga preparado al trabajador ante diferentes situaciones y este no solo se proteja físicamente, además no sufra agotamiento emocional (OMS, 2022).

En cuanto a las dimensiones, Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2023) precisa las exigencias psicológicas como la carga mental y emocional que se deriva de factores como la carga de trabajo, los plazos ajustados, tomar decisiones difíciles y realizar tareas cognitivas complejas. Esta definición pone énfasis en los aspectos mentales y emocionales de las demandas laborales que pueden generar estrés y presión para los empleados. Las exigencias psicológicas pueden requerir un alto nivel de concentración, toma de decisiones importantes y la habilidad para enfrentar situaciones estresantes en el entorno de trabajo.

Definición de Semmer y Meier (como se citó en Rodríguez y Rivas, 2011) expertos en psicología laboral, definen las exigencias psicológicas como las demandas cognitivas y emocionales impuestas por el trabajo. Estas demandas incluyen la necesidad de mantener la concentración, tomar decisiones, resolver problemas y manejar situaciones estresantes en el entorno laboral. Su enfoque se centra en los aspectos cognitivos y emocionales que los empleados deben enfrentar en su trabajo diario. Las exigencias psicológicas pueden variar dependiendo del entorno de los trabajos y compromisos que los empleados deben enfrentar en su puesto de trabajo

Según la EU-OSHA (2023), el control del trabajo quiere decir que es la capacidad que tiene un empleado para influir en su entorno de trabajo., tomar

decisiones relacionadas con su trabajo y tener un cierto grado de autonomía en la organización de sus tareas y métodos de trabajo. En otras palabras, implica que los empleados tienen la capacidad de ejercer influencia y tomar decisiones sobre cómo realizan sus tareas y cómo se organiza su trabajo. La definición resalta la importancia del control y la autonomía en el entorno laboral, ya que estos factores pueden presentar un impacto de gran importancia en la complacencia laboral, en el bienestar físico y mental de los empleados. Cuando los trabajadores tienen mayor control sobre su trabajo, se les brinda la oportunidad de utilizar su experiencia y conocimientos, lo que puede mejorar su sentido de autorrealización y su bienestar general en el trabajo.

Según Canepa et al. (2008), algunos de los cuestionarios de valoración del estrés laboral incluyen el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa, que analiza la relación que existe entre la recompensa recibida y el esfuerzo empleado, incluyendo el cumplimiento de los derechos a los beneficios laborales de ley. Es útil ya que identifica reacciones estresantes que requieran un alto esfuerzo con una baja recompensa.

La escala de estrés laboral brindada por la OIT, permite identificar estresores dentro de las organizaciones como los estresores personales y grupales, además a nivel organizacional y del ambiente físico laboral, así como extra organizacionales (familia-sociedad). Dichos estresores generan dificultades en el desempeño del trabajador, así como en las relaciones entre los trabajadores, afectando a su entorno directo como la sociedad que les rodea, por ello dicha escala es importante pues busca evaluar al trabajador en sus diferentes esferas (Martínez, 2020)

Múltiples cuestionarios se han desplegado en el transcurso de los años que fueron enfocados a la valoración del estrés y los factores psicosociales (OIT, 2016). Respecto al estrés laboral, los múltiples instrumentos enfocan el estrés como estímulo, respuesta, transacción o interacción, algunos de ellos con enfoques personalizados (Patlán, 2019).

El "Formulario de interrogantes de componentes de riesgo psicosocial intralaboral", el cuestionario es validado en diferentes países en el idioma español, que evalúa los riesgos psicosociales intralaboral, compuesto por 4

dominios intrínsecos del trabajo, como son las demandas, liderazgo, el control y recompensas, que, en su versión completa, contiene 123 ítems (Martínez, 2020).

El cuestionario CoPsoQ-ISTAS21, originado inicialmente en Dinamarca y posteriormente validado y traducido al español, es de los más usados cuando se quiere valorar los factores de riesgo psicosocial. Presenta varias dimensiones que son agrupadas según las exigencias psicológicas, habilidades del trabajador, apoyo del empleador, compensaciones y la “doble presencia” (Navarro et al., 2022).

Finalmente, el “Formulario de interrogantes de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, es un cuestionario validado en diferentes países en el idioma español, que evalúa los riesgos psicosociales intralaboral, compuesto por 4 dominios intrínsecos del trabajo, como son las demandas, liderazgo, el control y recompensas, que, en su versión completa, contiene 123 ítems (Martínez, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Investigación básica: Respecto al tipo de investigación utilizado fue básico, ya que su propósito principal es aumentar el conocimiento teórico y comprender nuestro objeto de estudio para poder establecer la agrupación entre dos variables, los componentes psicosociales y el estrés laboral (Baena y Guillermina, 2017).

Enfoque cuantitativo: Nuestro enfoque fue cuantitativo porque se centró en recolección de datos que se analizaron e interpretaron estadísticamente con las variables asociadas para comprobar las hipótesis planteadas, asimismo se tomó en cuenta los indicadores y los números por cada variable. (Hernández y Baptista, 2018).

Método hipotético - deductivo: Se utilizó este método ya que se inició con la observación del problema, para posteriormente plantear hipótesis que fueron confirmadas y validadas para poder llegar a conclusiones finales que fueron comparadas con estudios previos. (Hernández y Baptista, 2018).

Diseño de investigación

No experimental: Se trabajó en un diseño no experimental porque no se efectuó manipulación de variables, sólo exploraron o midieron para poder ser analizadas y general resultados. (Baena y Guillermina, 2017).

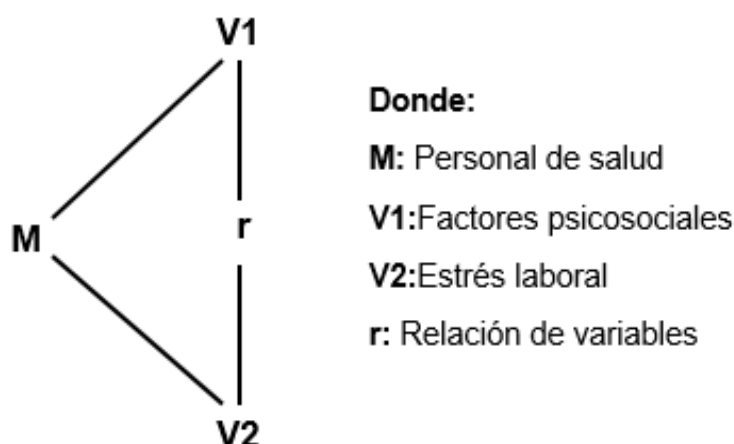
Corte transversal: Se realizó nuestro estudio de este tipo debido a que tendrá como finalidad analizar datos en un periodo de tiempo determinado (Hernández y Baptista, 2018).

Nivel de investigación:

Correlacional: Porque el fin es comprender la conexión estadística entre las variables factores psicosociales y estrés laboral (Hernández y otros, 2018).

Figura 1

Esquema no experimental, correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018)



Nota. Obtenido de Hernández et al. (2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Factores psicosociales

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2020), define como todo factor nocivo relacionado al lugar del trabajo que tenga la capacidad de ocasionar algún malestar en el trabajador tanto en el aspecto físico como emocional. (Appelqvist-Schmidlechner, y otros, 2020).

Definición operacional: La compilación de los datos se ejecutó mediante la aplicación de una encuesta valorado según el cuestionario ISTAS, adaptado por Flores, 2022, el cual contiene a 12 ítems con 5 alternativas de respuesta tipo Likert, valorando 4 dimensiones:

- **Dimensión: Exigencia psicológica:** Evalúa la relación entre la carga laboral y el tiempo brindado para su cumplimiento y como este desequilibrio repercute sobre la emoción del paciente, ítems 1 a 3.
- **Dimensión: Control:** Considera preguntas sobre como el trabajador sobrelleva la carga laboral para adecuarlo a su favor, favoreciendo un mayor aprendizaje al respecto del mismo, ítems 4 a 6.

- **Dimensión: Apoyo social:** Evalúa la relación interpersonal dentro del trabajo que tiene el trabajador con sus compañeros, subordinados y jefes, ítems de 7 a 9.
- **Dimensión: Compensación laboral:** Evalúa la proporción entre el esfuerzo brindado por el empleado con las recompensas obtenidas, tanto en el ámbito salarial como formativo, ítems 10 a 12.

Escala de medición: Ordinal y politómica.

Variable 2. Estrés laboral

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2016), precisa al estrés como una reacción física y psicológica respecto a un estímulo desagradable generado por la inestabilidad entre la exigencia que nota el trabajador, los recursos brindados y las competencias que dicho trabajador posee.

Definición operacional: Respecto al instrumento se utilizó el “cuestionario sobre el estrés laboral” (CSEL) validado Triana, 2021 y adaptado por Flores, 2022, el cual consta de 12 ítems con 4 alternativas de réplica tipo Likert, que evalúa los esfuerzos y la recompensa del trabajador, en donde se considerará como estrés laboral cuando el trabajador obtenga más de 16 puntos.

Escala de medición: Ordinal y politómica.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: En nuestro estudio la población fue determinada por el profesional de salud asistencial que trabaja en un nosocomio nivel II-2, en Puno. Actualmente se cuenta con un total de 150 personas, entre profesionales de la salud médicos, licenciados en enfermería y profesional técnico de enfermería.

- **Criterios de inclusión:** Personal médico y de enfermería (licenciados y técnicos) que realicen labores asistenciales, de ambos sexos y que acepten participar de la investigación respondiendo a cuestionarios.
- **Criterios de exclusión:** Se excluirá a todo empleado que durante el tiempo de ejecución no se encuentre laborando por fuerza mayor como licencia, vacaciones o descanso médico prolongado o que haya permutado a otra institución.

Muestra: La muestra es tipo censal ya que se trabajó con toda la población disponible que para este caso es de 150 personas del área de salud de un nosocomio nivel II-2, en Puno.

Muestreo: Para la investigación se manejó el método de muestreo deliberado no probabilístico, porque el investigador eligió a los elementos de estudio con la intención de con los objetivos propuestos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la compilación de información suficiente se manejó la tónica de la encuesta, que según Hernández y Baptista (2018), analiza y recoge datos de manera representativa la cual permitió recabar toda la información necesaria, mediante preguntas brindadas hacia el personal de salud, quienes emitieron respuestas de opciones múltiples que permitieron explicar y explorar una serie de características.

En cuanto al instrumento, se empleó el cuestionario, el mismo que plantea interrogantes sobre diferentes aspectos de las dimensiones, a fin de poder evaluar las variables de estudio.

- En cuanto a los factores psicosociales, se empleó el cuestionario del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) adaptado por Flores, 2022; que basa sus argumentos en el cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ-Istas 21).

Ficha técnica V. 1: Factores psicosociales

Nombre del Cuestionario	ISTAS
Autores	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega
Adecuación	Triana
Año de edición	2021
Área de aplicación	En el profesional sanitario de un nosocomio nivel II – 2 en Puno,
Administración	Individual

Duración	Aproximadamente 10 minutos
Objetivo	Evaluar los factores psicosociales y riesgo psicosocial
Confiabilidad	Para poder establecer la confiabilidad se utilizó el método alfa de Cronbach, el resultado encontrado es 0.855; indica que la herramienta tiene buena consistencia interna.
Aspectos a evaluar	El cuestionario consta de 12 ítems divididos en 4 parámetros que se describen en detalle a continuación: D1. Requisitos psicológicos (3 ítems) D2. Control de trabajo (3 ítems) D3. Apoyo social (3 ítems) D4. Compensaciones del trabajo (3 ítems)
Calificación	Siempre: (0 puntos) Casi siempre: (1 puntos) A veces: (2 puntos) Casi nunca: (3 puntos) Nunca: 4 punto)
Categorías generales	Bajo: (0-16) Moderado: (17-32) Alto: (33 – 48)

- El cuestionario sobre el Estrés Laboral (CSEL) validado por Triana, 2021 y adaptado por Flores, 2022, que consta específicamente de 12 ítems repartidos en 3 dimensiones que involucra la evaluación del esfuerzo extrínseco, las recompensas percibidas por el trabajador y el esfuerzo intrínseco. El personal de salud con más de 16 puntos será considerado que presenta estrés laboral.

Ficha técnica V. 2: Estrés Laboral

Nombre del Cuestionario	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (CSEL)
Autores	Siegrist
Adecuación	Triana

Año de edición	2021
Área de aplicación	En el profesional sanitario de un nosocomio nivel II – 2 en Puno,
Administración	Individual y colectiva
Duración	10 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar el estrés laboral
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se manejó el método alfa de Cronbach, el resultado es 0.843; indica que la herramienta tiene buena consistencia interna.
Aspectos a evaluar	El cuestionario consta de 12 ítems divididos en tres parámetros, los cuales se describen en detalle a continuación: D1. Esfuerzo extrínseco (4 ítems), D2. Recompensa profesional (4 ítems), D3. Esfuerzo intrínseco (4 ítems).
Calificación	Muy de acuerdo: 1 punto De acuerdo: 2 puntos En desacuerdo: 3 puntos Muy en desacuerdo: 4 puntos
Categorías generales	Bajo estrés laboral: (0-16) Moderado estrés laboral: (17-32) Alto estrés laboral: (33 – 48)

3.5 Validez y confiabilidad

Para poder medir la efectividad de nuestros instrumentos, fueron sometidos a evaluaciones por 3 personas expertas en el tema, quienes después de una minuciosa revisión, determinaron los criterios de claridad, relevancia y congruencia de ambos instrumentos calificándolos de manera aplicable y validándolo mediante documentación correspondiente adjuntado en los anexos.

Tabla 1

Validaciones de expertos en las variables: factores psicosociales y estrés laboral.

Grado	Experto	Dominio	Calificación
Dr.	Pomar Sáenz, Andrés Humberto	Metodólogo	Aplicable
Dr.	Vidal Mosquera, Alex David	Metodólogo	Aplicable
Dr.	León Zuloeta, Robinson	Temático	Aplicable

Nota: Elaboración personal

Para asegurar la confiabilidad de la herramienta se realizó alfa de Cronbach y prueba piloto al 20% de nuestra población, se obtuvieron muestras del personal médico del hospital nivel II-2 de Puno 2022 con los siguientes resultados:

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

Variabes	Número de Ítems	Alfa de Cronbach
Factores psicosociales	12	0,855
Estrés Laboral	12	0,843

Nota: Elaboración propia

3.6 Procedimientos

Una vez que se aprobó la investigación por el área competente del nosocomio nivel II-2 de Puno, y de la universidad César Vallejo, se continuo con validación la cual se realiza por juicio de expertos, que evaluarán la pertinencia del contenido de cada dimensión. Los cuestionarios se aplicaron a todo el personal que lograron cumplir con los criterios de inclusión y exclusión, quienes antes brindaron su consentimiento voluntario de participación (Anexo 5).

A todos se les dio una breve explicación de cómo deben responder a los cuestionarios y se les brindo 10 minutos para cada cuestionario, por lo que el tiempo total por persona fue de 20 minutos. La aplicación de los cuestionarios fue anónima y se codificaron mediante las siglas de sus nombres completos. Una vez

completado el tamaño muestral y finalizada la recolección, la información se almaceno en documento Excel 2019.

3.7 Método de análisis de datos

La información se procesó con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 28. En primera instancia se hizo la descripción general de la información, para lo cual se determinó la normalidad de los datos por prueba de Kolmogorov-Smirnov, los datos numéricos fueron presentados en promedios o medianas según la normalidad de su distribución.

Para cruzar la información y obtener la asociación de cada factor psicosocial con el estrés laboral, se hizo empleo de tablas con doble entrada en las cuales se analizó cada dimensión psicosocial con la variable del estrés, asumiendo significancia estadística arroja un p menor a 0.05. Así mismo, se correlacionaron los datos de ambos cuestionaros mediante el empleo de la prueba Rho de Spearman, que evaluó la asociación entre variables ordinales.

3.8 Aspectos éticos

En esta investigación los participantes no corren ningún riesgo, respetando el principio de no maleficencia; además se tendrá cuidado con los datos del personal, ya que a cada participante se le codifico según iniciales de sus nombres y apellidos. También se consideró la participación voluntaria de todos (Anexo 5), respetando así su principio de autonomía. Finalmente, los datos que se presentan son exclusivos para la presente investigación, asegurando así que los participantes fueron libres de brindar la información verdadera.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo:

Tabla 3

Distribución de frecuencias: factores psicosociales y sus dimensiones

	Factores psicosociales		Exigencias psicológicas		Control sobre el trabajo		Apoyo social		Compensaciones del trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	125	83,3	96	64,0	106	70,7	130	86,7	129	86,0
Moderado	25	16,7	53	35,3	42	28,0	20	13,3	21	14,0
Bajo	0	0,0	1	0,7	2	1,3	0	0,0	0	0,0
Total	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Nota. Describe la distribución de frecuencias en niveles de porcentajes recogido de SPSS

Interpretación: Se puede evidenciar en la tabla que la variable factores psicosociales obtuvo un alto porcentaje representado por un 83.3% con respuestas que indicarían una influencia de los factores psicosociales alto, mientras que un 16,7% considera que los factores psicosociales los afecta de forma moderada, para la magnitud de requerimientos psicológicos se pudo apreciar un alto porcentaje representado por un 64% de las respuestas que consideran alto el nivel de exigencias psicológicas mientras que un 35.3% consideran que las exigencias psicológicas influyen de forma moderada en ellos, en el caso del control sobre el trabajo se puede evidenciar que un alto porcentaje representado por un 70.7% consideran que el control sobre el trabajo influye altamente en ellos mientras que el 28% consideran que el control sobre el trabajo tiene una influencia moderada, en la dimensión de apoyo social el porcentaje mayoritario representado con un 86.7% consideran que la influencia del apoyo social se relacionaría altamente con los factores psicosociales mientras que una minoría de 13.3% consideraría que el apoyo social influye de forma moderada en ellos y en la dimensión de compensaciones del trabajo la mayoría representada por un 86% consideran que las compensaciones del trabajo influyen altamente en ellos y un 14% estaría considerando que las compensaciones en el trabajo tiene una influencia moderada.

Tabla 4*Distribución de frecuencias: Estrés laboral y sus dimensiones*

	Estrés Laboral		Esfuerzo Intrínseco		Recompensa Profesional		Esfuerzo Extrínseco	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	118	78,7	74	49,3	134	89,3	131	87,3
Moderado	32	21,3	75	50,0	16	10,7	19	12,7
Bajo	0	0	1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Nota. Describe la distribución de frecuencias en niveles de porcentajes recogido de SPSS

Interpretación: Se puede evidenciar en la tabla número 2 que la variable estrés laboral obtuvo un alto porcentaje representado por un 78.7% con respuestas que indican un alto estrés laboral, mientras que un 21.3% considera que el estrés laboral los afecta de forma moderada, mientras que en la magnitud de esfuerzo Intrínseco podemos apreciar un elevado porcentaje representado por un 50% de las respuestas que consideran moderado el nivel de exigencias psicológicas mientras que un 49.3% consideran que el Esfuerzo Intrínseco influye altamente en ellos y en mucho menor porcentaje un 0.7% consideran que el esfuerzo intrínseco tiene una influencia baja, además de esto en la magnitud de recompensa profesional obtenemos un elevado porcentaje representado por el 89.3% con respuestas que indican que la recompensa profesional influye altamente en ellos y por otra parte el 10.7% respondió que la recompensa profesional influye de forma moderada en ellos, mientras que en la dimensión de Esfuerzo Extrínseco un alto porcentaje representado por un 87.3% consideran que el Esfuerzo Extrínseco influye altamente en ellos mientras que el 12.7% consideran que el Esfuerzo Extrínseco tiene una influencia moderada en los participantes.

4.2 Análisis estadístico inferencial

Luego de utilizar las herramientas para recolectar los datos obtenidos, se llevó a cabo una prueba de normalidad de dos variables con la finalidad de determinar el tipo de correlación, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a la muestra de participantes, nuestro estudio incluyó a más de 50 personas, lo que resultó en la significancia de las variables menor a 0.05, no distribuidas normalmente, por lo que se adoptó el uso de una prueba no paramétrica, como la Rho de Spearman.

4.2.1 Constatación de la hipótesis general

H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno

H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno

Tabla 1

Correlación entre factores psicosociales y estrés laboral

P			Factores psicosociales	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Factores Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	0,894**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
Estrés Laboral		Coefficiente de correlación	0,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Los resultados que se obtuvieron muestran una significancia bidireccional de p valor = 0.01 que es menor a 0.05, por lo cual se admite la hipótesis que se planteó; esto nos indica que los componentes psicosociales tienen una relación notable con la variable de estrés laboral, además de que se puede evidenciar el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.894, señalando una correlación positiva elevada entre las variables de los componentes psicosociales con estrés en el trabajo, es decir que este incremento de la variable de factores psicosociales causara un aumento alto en el estrés laboral.

4.2.2 Constatación de las Hipótesis Específicas

Constatación de la Hipótesis Específica 1

H1: Existe asociación de las exigencias psicológicas y el estrés laboral.

H0: No existe asociación de la exigencia psicológica y el estrés laboral.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión exigencias psicológicas y la variable estrés laboral

		Estrés laboral	Exigencia psicológica
Rho de Spearman	Estrés	1,000	0,530**
	laboral	.	0,000
	N	150	150
Exigencia	Coeficiente de correlación	0,530**	1,000
	psicológica	0,000	.
	N	150	150

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 8 se evidencia los resultados con una significancia bidireccional de 0.00 lo que es inferior a 0.05, de manera que es aceptada la hipótesis específica planteada, obteniendo correlación con un coeficiente de 0.530, lo que indicaría una correlación con nivel positivo inmenso entre la exigencia psicológica y el estrés laboral, lo que significa que ante un incremento de la exigencia psicología también habría un incremento moderado en el estrés laboral.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

H1: Existe asociación entre el control del trabajo y el estrés laboral

H0: No existe asociación entre el control del trabajo y el estrés

Tabla 3

Correlación entre la dimensión control sobre el trabajo y la variable estrés laboral

			Estrés laboral	Control sobre el trabajo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Los resultados de la tabla 9 podemos evidenciar una significancia bidireccional de 0.00 lo que es menos de 0.05, de modo que la hipótesis específica es admitida, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,829, mostrando una correlación positiva bastante fuerte del control del trabajo y el estrés laboral, esto indicaría que el control con el trabajo tiene una vinculación alta con el nivel de estrés laboral, lo que implica que un aumento en el control sobre el trabajo causara un aumento alto en el estrés laboral.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

H1: Existe asociación entre el apoyo social y el estrés laboral

H0: No existe asociación entre el apoyo social y el estrés laboral

Tabla 8

Correlación entre la dimensión apoyo social y la variable estrés laboral

			Estrés laboral	Apoyo social
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Apoyo	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
	social	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: En la tabla 10 se evidencia resultados que muestran un alcance bilateral de 0.00 siendo inferior a 0.05 por ello la hipótesis se admite, obteniendo un coeficiente de 0,667 que indica una correlación positiva significativa del apoyo social con el estrés en el lugar de trabajo, esto indicaría que el apoyo social presenta una vinculación moderada con el grado de estrés laboral, es decir que ante la variación del apoyo social también causa una variación moderada en lo referente al estrés laboral.

Correlación de la Hipótesis Específica 4

H1: Existe asociación entre las recompensas del trabajo y el estrés laboral.

H0: No existe asociación entre las recompensas del trabajo y el estrés laboral

Tabla 9

Correlación entre la dimensión compensaciones del trabajo y la variable estrés laboral

			Estrés laboral	Compensaci ones del trabajo
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Compensa ciones del trabajo	Compensa	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
	ciones del	Sig. (bilateral)	,000	.
	trabajo	N	150	150

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

Interpretación: Se puede observar en la tabla 11 la significación bilateral de 0,00, es decir, debajo de 0.05, siendo la hipótesis aceptada, da un coeficiente de correlación de 0.667, indicando un grado significativo de correlación positiva entre la remuneración del trabajo y el estrés en el trabajo, esto indicaría que las compensaciones del trabajo tienen una vinculación alta considerable con el nivel de estrés laboral, evidenciando que un aumento en la dimensión de compensaciones del trabajo causara variaciones considerables con respecto al estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

Habiéndose planteado el objetivo general y la hipótesis general, tras analizar los datos obtenidos en este estudio, es posible establecer una relación de los componentes psicosociales y el estrés laboral del personal asistencial sanitario de un nosocomio de nivel II-2 en Puno, ya que se logra al obtener una significancia = 0.01, por lo que se admite la hipótesis planteada y el resultado de 0.894 como coeficiente de correlación por medio de la verificación de Rho de Spearman, esto nos indica la relación significativa entre ambas variables, entonces los cambios que produzca la variable factores psicosociales ocasionará que la variable de estrés laboral también tenga una variación considerablemente alta, es decir que la variable de factores psicosociales presenta una influencia directa positiva muy fuerte con respecto al estrés laboral. Además, se pudo evidenciar según los análisis descriptivos que los factores psicosociales tienen una influencia alta representado por un 83.3%, mientras que un 16,7% considera que los afecta de forma moderada. Según sus dimensiones se pudo evidenciar que las exigencias psicológicas se ven representado por un 64%, en el caso del control sobre el trabajo se puede evidenciar que un alto porcentaje representado por un 70.7%, en la dimensión de apoyo social el porcentaje mayoritario representado con un 86.7% y en la dimensión de compensaciones del trabajo la mayoría representada por un 86% consideran que la influencia de sus dimensiones se relacionaría altamente con los factores psicosociales.

Se han contrastado estos resultados que mostrarían similitud con los que se obtuvieron de la investigación de Asante et al. (2019) en Guangdong, China, que investigó la interrelación de los componentes de riesgo psicosocial, el estrés y la calidad de vida, los resultados de dicho estudio reportaron que los componentes de riesgo psicosocial se correlacionaba con el estrés ($p < 0.001$), proporcionan información valiosa para comprender la situación del personal de salud en otros entornos de atención, así podemos afirmar que según nuestros resultados se sustenta que los componentes psicosociales producen estrés laboral en el trabajador sanitario de un hospital nivel II-2 de Puno. Considerando estos hallazgos, resulta relevante establecer la interrelación existente entre ambas variables y el grado de afectación en el trabajador sanitario asistencial de un nosocomio de nivel II-2 en Puno. Por lo tanto, es crucial realizar investigaciones similares en el contexto

de hospitales de Puno para comprender mejor los desafíos que afrontan el personal sanitario en esta región.

Por otra parte, nuestros resultados se verían contrastados por hallazgos en el estudio de Jumbo (2022) realizó un estudio en la provincia de Santo Domingo, ubicado en Piura, siguiendo el mismo método encontró que los componentes psicosociales están agrupados al estrés en el trabajo en el personal sanitario ya que encontraron una asociación positiva según el resultado entre las variables de $Rho = 0.582$ y $p < 0.001$, con estos resultados y los obtenidos por nuestro estudio se debe tomar conciencia sobre el estrés que se está causando en el trabajador de salud y cuáles son sus causantes para poder tomar acción en la prevención de dichos problemas.

De la misma forma en los estudios realizados por Triana (2021), identificaron la relación entre los componentes psicosociales y el estrés en el trabajo, durante los tiempos de pandemia en Ecuador encontró una correlación positiva considerable entre ambas variables ($r=0.646$, $p<0.01$). Por lo que se pudo evidenciar que los factores psicosociales con sus dimensiones planteadas son causantes de estrés en el trabajo de profesionales de la salud durante la pandemia, por lo que el control sobre los factores psicosociales disminuyen el riesgo psicosocial y en consecuencia se logra mayor control sobre el estrés laboral en el personal sanitario, lo cual disminuiría las consecuencias como la deserción laboral y mejoría en la productividad del personal de salud reflejando la calidad de las atenciones a los pacientes.

Por otro lado, Moyano et al. (2022), lograron evaluar la influencia de los componentes de riesgo psicosocial y el estrés en el trabajo en Ecuador, se identificaron varios factores psicosociales como la estima, las exigencias psicológicas y la doble presencia. El 40.5% de los trabajadores evaluados tomaron en cuenta, que el ambiente laboral era satisfactorio, mientras que el 80% de los participantes presentó síntomas físicos y psicológicos producidos por estrés. Además, la incertidumbre sobre el futuro, la ayuda social y el nivel de liderazgo fueron las que presentaron mayor asociación con el estrés y el ambiente laboral. Por lo que se evidencia y se contrasta con nuestro estudio que existen diferentes factores psicosociales y que algunos influyen más que otros en la producción de

estrés laboral en el personal sanitario, en ese sentido se debe trabajar con cada factor causante de estrés laboral para disminuir y mitigar sus consecuencias en el personal sanitario, también se debe tomar en cuenta el grado de estrés laboral que se genera por cada factor psicosocial y de esta manera poder trabajar en el control de los distintos componentes psicosociales asociados a la producción de estrés.

Habiendo planteado el objetivo específico y la hipótesis específica N° 1, donde resulta importante definir la asociación de la exigencia psicológica y el estrés laboral, según los hallazgos obtenidos se puede evidenciar un nivel de significancia de 0,00 y una correlación de 0,530, es decir, una correlación positiva significativa de la medida de necesidad psicológica y el estrés laboral., es decir que la exigencia psicológica genera variaciones moderadas en el estrés laboral. En línea con este objetivo, se hace referencia a un estudio realizado por Adib et al. (2019) en Brunéi, donde se exploraron los estresores psicosociales del trabajo en profesionales del ámbito sanitario. Los descubrimientos de esta investigación brindan preciada información para comprender la relación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral en este contexto específico. La investigación de Akyirem et al. (2019)) reveló que el 54.3% del personal sanitario que participo, experimentaron una mayor demanda cognitiva en su trabajo, esto implica que se enfrentaron a exigencias mentales y cognitivas significativas, lo que puede generar un aumento del estrés laboral. Además, en nuestro estudio se evidencia que el 64% de los participantes considera una influencia alta el nivel de exigencias psicológicas y un 35% con un nivel moderado como factores estresantes en el trabajo.

Estos resultados son consistentes con el marco teórico y la literatura existente. Según Karasek y Theorell (1990), los factores de exigencia psicológica en el trabajo, como la carga mental y los esfuerzos cognitivos y emocionales significativos, pueden generar estrés en los trabajadores. Además, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021) define las exigencias psicológicas como la carga mental y emocional derivada de factores como la carga de trabajo y la necesidad de realizar tareas cognitivas complejas. Estos hallazgos respaldan la idea de que una mayor exigencia psicológica en el trabajo está asociada con un mayor nivel de estrés laboral en el profesional de salud. El incremento en la demanda mental, el estrés y los esfuerzos cognitivos y

emocionales significativos pueden sobrepasar los recursos personales y laborales de los trabajadores, lo que contribuye a la experiencia de estrés laboral.

Habiendo planteado el objetivo específico y la hipótesis específica N° 2, se puede evidenciar que el control sobre el trabajo tiene correlación positiva con el estrés laboral, ya que se observa un nivel de significación de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,829, evidenciando una correlación positiva muy fuerte de las medidas de control del trabajo y el estrés laboral, este objetivo es un tema relevante en la investigación sobre el bienestar laboral. En este contexto, se hace referencia a un estudio realizado por Moreira et al. (2020) en Brasil, donde la finalidad fue establecer los factores biopsicosociales en el síndrome de burnout. El estudio empleó una metodología transversal y contó con la participación de 293 profesionales sanitarios. Los resultados de este estudio brindan información valiosa para comprender la relación del control del trabajo y el estrés laboral en este grupo en particular. Por lo que tiene relevancia con nuestro estudio donde logramos establecer la influencia de ambas variables en los profesionales asistenciales de salud.

Estos resultados se alinean con el marco teórico y la literatura existente sobre el tema. De acuerdo con la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021), el control del trabajo quiere decir que es la capacidad de un empleado para influir en su entorno de trabajo, tomar decisiones sobre su trabajo y tener un cierto grado de autonomía en la organización de sus tareas y métodos de trabajo.

El modelo de demanda-control de Karasek y Theorell (1990) también destaca la importancia del control como un factor determinante en la experiencia de estrés laboral. Según este modelo, un mayor control sobre el trabajo se asocia con una menor probabilidad de estrés, ya que los trabajadores tienen la capacidad de manejar y controlar las demandas laborales. Los descubrimientos de esta investigación respaldan la idea de que un mayor nivel de control sobre el trabajo está relacionado en el profesional de salud con un menor nivel de estrés laboral. La capacidad que tienen los empleados para poder tomar decisiones sobre su trabajo, organizar sus tareas y tener autonomía en su desempeño laboral puede contribuir a un mayor sentido de satisfacción y bienestar, reduciendo así los niveles de estrés.

Estos resultados resaltan la importancia de fomentar entornos laborales que promuevan el control y la autonomía en el trabajo, especialmente en el contexto de la salud. La implementación de políticas y prácticas que brinden a los trabajadores mayor control sobre sus tareas y decisiones puede ayudar a disminuir los niveles de estrés laboral y aumentar su bienestar general.

Habiendo planteado el objetivo específico y la hipótesis específica N° 3, se puede evidenciar que el apoyo social tiene correlación positiva con el estrés laboral, ya que se observa un nivel de significación de 0,00 y una correlación de 0,667, existiendo una correlación positiva significativa entre el apoyo social y estrés laboral, es decir que una variación del apoyo social también causara variaciones moderadamente altas en el estrés laboral. En este contexto, se hace referencia a un estudio realizado por Moyano et al. (2022) en Ecuador, cuyo objetivo fue examinar la relevancia de los componentes de riesgo psicosocial, incluyendo la ayuda social, en el clima y el estrés laboral. El estudio de Moyano et al. (2022) reveló que varios factores psicosociales, incluido el apoyo social, estaban asociados tanto con la apreciación desfavorable del ambiente laboral como con el aumento de los síntomas relacionados al estrés en trabajadores de salud en Ecuador, los resultados de esta investigación proporcionaron información relevante para comprender la agrupación del apoyo social y el estrés laboral en este contexto específico.

Estos resultados son consistentes con el marco teórico y la literatura existente sobre el tema. Según la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021), el apoyo social se refiere al grado en que los trabajadores perciben que reciben apoyo emocional y práctico de sus colegas, supervisores y organización en el entorno laboral.

Varios estudios han demostrado que el apoyo social en el lugar de trabajo tiene un papel significativo en la reducción del estrés laboral. El modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell (1990) sugiere que el soporte social puede conducirse como un amortiguador de las demandas laborales y el estrés, proporcionando recursos emocionales y de información que ayudan a los trabajadores a hacer frente a las exigencias del trabajo. Los resultados de esta investigación apoyan la tesis sobre que niveles más altos de apoyo social están

asociados con niveles más bajos de estrés laboral entre los trabajadores de la salud. La presencia de un entorno laboral solidario, en el que los trabajadores se sienten respaldados y comprendidos por sus colegas y superiores, puede ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés laboral.

Habiendo planteado el objetivo específico y la hipótesis específica N° 4, se puede evidenciar que las compensaciones del trabajo tienen correlación positiva con el estrés laboral, porque hay un nivel de significación de 0.00 y una correlación de 0.667, lo que significa una correlación positiva considerable de las compensaciones del trabajo y el estrés laboral, es decir que una variación de las compensaciones del trabajo también causara variaciones moderadamente altas en el estrés laboral. En este contexto, se hace referencia a un estudio realizado por Siebenhüner et al. (2020) en Suiza, cuyo objetivo fue examinar las asociaciones entre los estresores laborales temporales y la satisfacción con el trabajo en profesionales sanitarios. Los hallazgos de este estudio ofrecen información valiosa para comprender la interrelación existente entre ambas variables en esta población específica. Los resultados del estudio de Siebenhüner et al. (2020) tienen implicaciones importantes respecto a las compensaciones del trabajo en el personal de salud ya que se pudo evidenciar que al mejorar las compensaciones en el trabajo se puede disminuir el estrés laboral lo que conlleva a mejorar el bienestar del trabajador sanitario, así como su rendimiento y calidad de atención al paciente.

Estos resultados son consistentes con el marco teórico y la literatura existente sobre el tema. Las compensaciones del trabajo se refieren a los beneficios, recompensas y satisfacciones que los empleados obtienen a cambio de su desempeño laboral. Esto puede incluir aspectos económicos como el sueldo y los estímulos financieros, y también beneficios no monetarios como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento profesional y la concordancia entre el trabajo y la vida personal.

Diversos estudios han demostrado que las compensaciones del trabajo pueden tener un impacto significativo en el nivel de estrés laboral de los trabajadores. Según la teoría de la equidad laboral de Adams (1965), los empleados tienden a comparar las recompensas que reciben con los esfuerzos que realizan en el trabajo y con las recompensas que perciben que reciben otros empleados en

situaciones similares. Cuando perciben una falta de equidad o desigualdad en las compensaciones, esto puede generar estrés y malestar. El resultado de este estudio apoya la tesis sobre la compensación que está relacionada con el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la salud. Un mayor nivel de compensaciones puede contribuir a reducir el estrés laboral, ya que los trabajadores perciben que sus esfuerzos y contribuciones son reconocidos y valorados adecuadamente.

Estos hallazgos destacan la importancia de garantizar que el personal de salud reciba una indemnización justa y objetiva por su trabajo. Además de aspectos económicos, es crucial brindar oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y un ambiente laboral que promueva la concordancia entre el trabajo y la vida personal. Estas medidas pueden contribuir a reducir los grados de estrés laboral y mejorar el bienestar del trabajador de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En referencia a la hipótesis general, se concluyó que se evidencia una relación relevante entre los factores psicosociales y estrés laboral en el profesional médico del hospital Nivel II-2 de Puno, tal como se ha obtenido al tomar la significación bilateral de 0,01 y un coeficiente de correlación de 0.894, es decir, entre las dos variables existe una correlación positiva muy fuerte, la relación confirma directamente la hipótesis general. Estos resultados respaldan la noción de que los factores psicosociales desempeñan un rol notable en la generación y manifestación del estrés laboral en los empleados de salud, estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión y el cuidado del personal sanitario en un nosocomio de nivel II-2 en Puno, por lo que es necesario abordar los factores psicosociales identificados en este estudio para mitigar el impacto negativo del estrés laboral en el empleado asistencial de salud.

Segunda:

Haciendo referencia a la hipótesis detallada N° 1 y en base a los resultados conseguidos, se puede llegar a la conclusión que existe una relación entre las necesidades psicológicas y el estrés laboral, con un nivel de significación de 0,00 y el coeficiente de correlación es de 0,530, indicando un nivel significativo de relación positiva directa entre el estrés mental y el estrés laboral. Esto significa que un aumento de las demandas psicológicas está directamente relacionado con un aumento significativo del estrés laboral. Por lo tanto, para reducir el nivel de estrés en el trabajo del personal médico de este hospital, es muy necesario reducir el estrés mental.

Tercera:

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados pueden dar un nivel de significación de 0,00 y una correlación de 0,829, lo que significa una relación positiva muy fuerte de las variables, concluyendo que presenta una relación entre el trabajo de control y el estrés. Además, se ha encontrado que el estrés laboral

puede reducirse mediante medidas apropiadas para controlar el trabajo del personal médico examinado.

Cuarta:

Para la hipótesis específica número 3, los resultados permiten concluir que se evidencia una relación del apoyo social y el estrés laboral, por presentar un nivel de significación de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,667, es decir, significativo positivo. Además, el 86.7% de los entrevistados consideran que la influencia del apoyo social se relaciona altamente con los factores psicosociales mientras que el 13.3% consideraría que el apoyo social influye de forma moderada en ellos, por lo que se concluye que realizando un apoyo social adecuado se puede simplificar el estrés laboral en el profesional sanitario.

Quinta:

En cuanto a la hipótesis detallada 4, con base en los resultados obtenidos, se llega a la conclusión que existe una relación del salario y el estrés laboral, debido a que se tiene un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.667, es decir, la correlación positiva es estadísticamente significativo. Además, se pudo observar que el 86% de los encuestados consideran que las compensaciones del trabajo influyen altamente en ellos y un 14% estaría considerando que las compensaciones en el trabajo tienen una influencia moderada, por lo que se concluye que con medidas adecuadas en las compensaciones del trabajo se puede apoyar con la reducción del estrés en el personal sanitario.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero:

Se recomienda al director del hospital y a los jefes de los servicios, implementar intervenciones específicas para gestionar el estrés y promover el bienestar del personal sanitario. Estas intervenciones pueden incluir programas de entrenamiento en técnicas de manejo del estrés, promoción de la resiliencia, fomento de habilidades de afrontamiento y creación de un entorno laboral favorable. Esto permitirá identificar áreas de mejora y tomar medidas preventivas para reducir la impresión negativa del estrés en la salud y el desempeño laboral.

Segunda:

Se recomienda al director del hospital y al jefe de bienestar social, implementar estrategias para gestionar y reducir la carga psicológica del personal de salud. Esto podría contener la implementación de programas de apoyo emocional, instrucción en manejo del estrés y promoción de un ambiente laboral que fomente la resiliencia y la armonía entre la vida profesional y personal.

Tercera:

Se recomienda al director del hospital y a los jefes de servicios promover la autonomía y el empoderamiento del personal sanitario en el ámbito del trabajo. Esto implica brindarles la capacidad de tomar decisiones y participar en la organización y planificación de su trabajo. Además, es importante fomentar una cultura de comunicación abierta y participativa que permita a los trabajadores expresar sus opiniones y preocupaciones.

Cuarta:

Se recomienda al jefe bienestar social, fortalecer las redes de apoyo social en el trabajo del personal sanitario. Esto puede incluir la implementación de programas de mentoría, espacios de cooperación y laborales en equipo, así como el fomento de comunicaciones positivas entre colegas y supervisores. Asimismo, es fundamental promover una cultura de apoyo mutuo y reconocimiento del trabajo realizado.

Quinta:

Se recomienda al jefe de la oficina de personal revisar y ajustar las políticas de compensación y beneficios para el personal de salud. Esto implica asegurarse de que las recompensas sean justas y equitativas, reconociendo el esfuerzo y la entrega del personal de salud. Además, es importante otorgar oportunidades de progreso y crecimiento laboral en la vida de los empleados de la salud dentro de su organización.

REFERENCIAS:

- Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 72(1), 28-33. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab147>
- Acosta, N. (2022). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento San Martín, 2021*. Universidad César Vallejo. Trujillo: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87308>
- Akyirem S, F. A. (2022). Psychosocial interventions for adults with newly diagnosed chronic disease: A systematic review. *Journal Health Psychology*, 1753-1782. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1359105321995916>
- Alfaro, K. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57179>
- Appelqvist K, V. J. (2020). Relationship between different domains of physical activity and positive mental health among young adult men. *BMC Public Health*, 1116.
- Appelqvist-Schmidlechner, K., Vaara, J., Vasankari, T., Häkkinen, A., Mäntysaari, M., & Kyröläinen, H. (2020). Relationship between different domains of physical activity and positive mental health among young adult men. *BMC Public Health*, 20(1), 1116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-020-09175-6>
- Baena Paz, G. (2017). Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación (Tercera ed.). Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación (Tercera ed.)*. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.

- Baena, G. (, 2017). Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación (Tercera ed.). Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación (Tercera ed.)*. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.
- Baena, P., & Guillermina, M. (2017). *Metodología de la investigación (Tercera ed.)*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Canepa, C. B. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Cien Trab*, 10(30), 60-157. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on Work-Related Stress*. Luxemburgo. Retrieved Abril 28, 2023, from <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>
- Emal, L., Tamminga, S., Daams, J., Kezic, S., Timmermans, D., Schaafsma, F., & Van der Molen, H. (2022). Risk communication about work-related stress disorders in healthcare workers: a scoping review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(6), 1195-1208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00420-022-01851-x>
- Espinoza Ortiz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. d. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>

- Espinoza, A., Pernas, I., & Gonzáles, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-975469>
- EU-OSHA. (15 de 05 de 2023). *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*. <https://osha.europa.eu/>: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-europe-state-and-trends-2023>
- Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>
- Gluschkoff, K., Hakanen, J. J., Elovainio, M., Vänskä, J., & Heponiemi, T. (2022). The relative importance of work-related psychosocial factors in physician burnout. *Occupational Medicine*, 72(1), 28-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/occmed/kqab147>
- Hernández & Baptista. (2018). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Herrera, S. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61310>
- International Labour Office; Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. (1986). *Psychosocial factors at work : recognition and control : report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984*. Ginebra. <https://digitallibrary.un.org/record/194660>

- Jumbo, D. (2022). *Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021*. Universidad César Vallejo. Piura: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78782>
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. Retrieved April 28, 2023, from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37881>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1991). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life. *The Quarterly Review of Biology*, 66(4), 525-526. <https://www.jstor.org/stable/2831411?origin=JSTOR-pdf>
- Köbler, P., Krauss-Köstler, E., Stein, B., Ficker, J., Wilhelm, M., Dechêne, A., & Waller, C. (2022). Specialized Biopsychosocial Care in Inpatient Somatic Medicine Units-A Pilot Study. *Front Public Health*. *Front Public Health*, 12(10), 844874. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.844874>
- Leo, C., Sabina, S., Tumolo, M., Bodini, A., Ponzini, G., Sabato, E., & Mincarone, P. (2021). Burnout Among Healthcare Workers in the COVID 19 Era: A Review of the Existing Literature. *Frontiers in Public Health*, 9, 750529. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.750529>
- Levi, L. (1971). *The psychosocial environment and psychosomatic diseases. Proceedings of an International Interdisciplinary Symposium held in Stockholm, April 1970*. Oxford University Press. Retrieved April 28, 2023, from https://books.google.com.pe/books/about/The_Psychosocial_Environment_and_Psychos.html?id=UxPbAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Levi, L. (2000). *Guidance on work-related stress: Spice of Life - or Kiss of Death?* Retrieved 28 de Abril de 2023, from http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance_english.pdf

- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (págs. 19-32). Philadelphia: Taylor & Francis. Retrieved 28 de Abril de 2023, from <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-002>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia. Retrieved Abril 28, 2023, from <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Saledo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
- Moyano-Sailema, P., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1409766>
- Navarro, A., Fernández-Cano, M., & Salas-Nicas, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21. *Gaceta sanitaria*, 36(4), 376-379. <https://doi.org/doi:10.1016/j.gaceta.2021.11.004>

- Ng S, L. T. (2020). Activity Participation and Perceived Health Status in Patients with Severe Mental Illness: a Prospective Study. . *East Asian Arch Psychiatry*,, 95-100.
- Ng, S., Leung, T., Ng, P., Ng, R., & Wong, A. (2020). Activity Participation and Perceived Health Status in Patients with Severe Mental Illness: a Prospective Study. *East Asian Arch Psychiatry*, 30(4), 95-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.12809/eaap1970>
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Xiang, Y., & Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19(447), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022, Febrero 21). *Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios*. Retrieved Abril 28, 2023, from <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, Febrero 2). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*. Retrieved Abril 28, 2023, from <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, Junio 25). *Constitución de la OMS*. Retrieved Abril 28, 2023, from <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6896071>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Peña Garcia, J. A. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021. (*Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud*). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67469/Pe%c3%b1a_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, J. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67469>
- Peter, K., Schols, J., Halfens, R., & Hahn, S. (2020). Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 7(4), 969-979. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nop2.469>
- Quispe, M. (2021). *Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57142>
- Ricard et al., N. V.-S. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clinica*, 157(3), 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.

Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 72-88.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Rogero, P. (2005). *Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería*. [Tesis Doctoral, Universidad de Málaga] RIUMA.
<http://hdl.handle.net/10630/2687>

Schneiderman, N., McIntosh, R., & Antoni, M. (2019). Psychosocial risk and management of physical diseases. *Journal Behavior Medicine*, 42(1), 16-33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007%2Fs10865-018-00007-y>

Selye, H. (1976). Stress without Distress. In H. Selye, *Psychopathology of Human Adaptation*. Boston: Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9

Selye, H. (1998). A syndrome produced by diverse nocuous agents. 1936. *Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*, 10(2), 230-231.
<https://doi.org/10.1176/jnp.10.2.230a>

Shemtob, L., Good, L., Ferris, M., Asanati, K., & Majeed, A. (2022). Supporting healthcare workers with work related stress. *BMJ*, 379.
<https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070779>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo*. Argentina. Retrieved 28 de Abril de 2023, from https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

Tan S, Y. A. (2018). Founder of the stress theory. *Singapore Medicine Journal*, 170-171.

- Tirado, G., Rodríguez, F., Llorente, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., & López, M. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Triana, G. (2021). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56655>
- Yong, S., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907-1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medicine Journal*, 59(4), 170-171. <https://doi.org/https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
- Živković, S., Milenović, M., Krstić, I., & Veljković, M. (2021). Correlation between psychosocial work factors and the degree of stress. *Work*, 69(1), 235-245. <https://doi.org/https://doi.org/10.3233/wor-213473>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL II – 2 EN PUNO, 2022					
PROBLEMA	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?	Establecer la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.	Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.	V1: Factores psicosociales Dimensiones -Exigencias psicológicas -Control sobre el trabajo -Apoyo social -Compensaciones del trabajo	Tipo de Investigación: Básica Según su carácter: No experimental Según su naturaleza: Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal Diseño de la Investigación: Correlacional	Población: Un total de 150 personas, entre profesionales de la salud médicos, licenciados en enfermería y personal técnico de enfermería, de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022 Muestra: 150 profesionales de la salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022. Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico censal
Específicos	Específicos	Específicos	Variables y dimensiones		
¿Cuál es la asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?	Determinar la asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022	Existe asociación entre la exigencia psicológica y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.	V2: Estrés laboral Dimensiones -Esfuerzo extrínseco -Recompensa profesional -Esfuerzo intrínseco		

<p>¿Cuál es la asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?</p>	<p>Determinar la asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022.</p>	<p>Existe asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.</p>			
<p>¿Cuál es la asociación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?</p>	<p>Determinar la asociación entre el apoyo social y el estrés laboral de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022.</p>	<p>Existe asociación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.</p>			
<p>¿Cuál es la asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022?</p>	<p>Determinar la asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022.</p>	<p>Existe asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 de Puno, 2022.</p>			

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Factores psicosociales	Son elementos nocivos para el que labora, excediendo sus capacidades físicas y mentales, lo cual es medida a través del Cuestionario ISTAS de Moncada, Llorens, Kristensen, Vega, adaptado por Triana Santana en el 2022 basándose en 4 dimensiones que a su vez está conformado por 12 reactivos de tipo Likert,	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Ritmo de trabajo	1 2 3	Nominal politómica
		Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo Importancia del trabajo Control sobre los tiempos	4 5 6	
		Apoyo social	Responsabilidades en el trabajo Calidad de relaciones Calidad del liderazgo	7 8 9	
		Compensaciones del trabajo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Reconocimiento Salario y remuneración justa	10 11 12	
Estrés laboral	Es toda presión en el ambiente laboral, que genera una inestabilidad física y emocional, a causa de los estresores laborales, es medida mediante el Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) de Siegrist,	Esfuerzo extrínseco	Molestias e interrupciones laborales Responsabilidad Horas extras de trabajo Esfuerzo laboral	13 14 15 16	Nominal politómica

	adaptado por Triana Santana en el 2022 basándose en 3 dimensiones que a su vez está conformado por 12 reactivos de tipo Likert.				
		Recompensa profesional	Reconocimiento de los superiores	17	
			Trato con los demás	18	
			Promociones de ascenso	19	
			Condiciones laborales	20	
Esfuerzo intrínseco	Percepción de falta de tiempo laboral	21			
	Problemas de salud mental	22			
	Pensamientos recurrentes del trabajo	23			
	Problemas para dormir	24			

Anexo 3: Cuestionario de Factores Psicosociales

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1. Exigencias Psicológicas					
1. En su trabajo Ud. ¿tiene que tomar decisiones difíciles?					
2. En general ¿considera Ud. que el trabajo le genera desgaste emocional?					
3. ¿Tiene dificultad para hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
Dimensión 2. Control Sobre El Trabajo					
4. ¿Tiene exceso de trabajo asignado?					
5. Las tareas que hace, ¿le parecen intrascendentes?					
6. ¿Tiene poco tiempo para conversar con un compañero o compañera?					
Dimensión 3. Apoyo social					
7. ¿Desconoce que tareas son de su responsabilidad?					
8. ¿siente que existe poco apoyo entre compañeros y compañeras en el trabajo?					
9. Sus jefes inmediatos ¿tienen dificultad para solucionar los conflictos?					
Dimensión 4: compensaciones del trabajo					
10. ¿Está preocupado (a) por si le renuevan el contrato?					
11. Mis superiores no me dan el reconocimiento que merezco					
12. Considero que la remuneración en mi trabajo no es justa.					

Anexo 4: Cuestionario sobre el Estrés Laboral (CSEL)

ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión 1. Esfuerzo Intrínseco				
13. Me dejan desarrollar adecuadamente mis labores.				
14. En mi trabajo no tengo exceso de responsabilidades.				
15. Normalmente, no me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.				
16. Mi trabajo no requiere esfuerzo físico.				
Dimensión 2. Recompensa Profesional				
17. Mis superiores me dan, el reconocimiento que merezco.				
18. En mi trabajo me tratan justamente.				
19. Existen muchas oportunidades de promoción en mi trabajo.				
20. Están mejorando mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).				
Dimensión 3. Esfuerzo Extrínseco				
21. Me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo.				
22. El trabajo no me causa preocupación.				
23. Puedo descansar del trabajo, sin pensar en ello, incluso por la noche.				
24. Puedo aplazar alguna actividad pendiente y descansar por la noche.				

Anexo 5: Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo, Paul Félix Flores Yucra, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Factores psicosociales y Estrés laboral”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es establecer la existencia de asociación entre los factores psicosociales y estrés laboral. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Paul Flores Yucra email: pfloresyu90@ucvvirtual.edu.pe

y docente Asesor Segundo Waldemar Ríos Ríos email: swriosr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.


Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 6: Juicio de Expertos

Nombre del juez:	Pomar Sáenz, Andrés Humberto
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontología integral Docencia universitaria Salud Pública Biomateriales dentales Bioestadística aplicada a la salud Tutoría estudiantil
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP) Práctica privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 15 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	09852332
Firma del experto	



PERÚ


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de Diploma:03/08/18	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:07/12/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	CIRUJANO DENTISTA Fecha de Diploma:25/04/2002	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de Diploma:09/11/00	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL

Nombre del juez:	Pomar Sáenz, Andrés Humberto
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontología integral Docencia universitaria Salud Pública Biomateriales dentales Bioestadística aplicada a la salud Tutoría estudiantil
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP) Práctica privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 15 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	09852332
Firma del experto	

**PERÚ**


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMAR SAENZ, ANDRES HUBERTO DNI 09852332	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de Diploma:03/08/18	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
POMAR SAENZ, ANDRES HUBERTO DNI 09852332	MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:07/12/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUBERTO DNI 09852332	CIRUJANO DENTISTA Fecha de Diploma:25/04/2002	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUBERTO DNI 09852332	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de Diploma:09/11/00	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL

Nombre del juez:	Dr. Alex David Vidal Mosquera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Armonización Orofacial Ortodoncia
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Nivel de Satisfacción en la Clínica Odontológica Usmp-FN
Nro. DNI.:	10614544
Firma del experto	

18/5/23, 16:42

about:blank

**PERÚ**

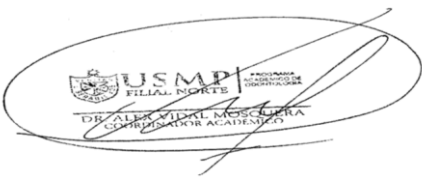
Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/03/2014 Fecha egreso: 20/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 22/07/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 11/06/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

Nombre del juez:	Dr. Alex David Vidal Mosquera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Armonización Orofacial Ortodoncia
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Nivel de Satisfacción en la Clínica Odontológica Usmp-FN
Nro. DNI.:	10614544
Firma del experto	

18/5/23, 16:42

about:blank



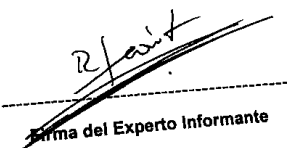
PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/03/2014 Fecha egreso: 20/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 22/07/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 11/06/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

Nombre del juez:	Dr. Robinson León Zuloeta
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Medicina humana
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	16724263
Firma del experto	 Firma del Experto Informante



PERÚ

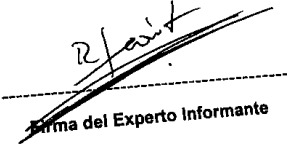
Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN MEDICINA Fecha de diploma: 19/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/2006 Fecha egreso: 11/05/2008	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA Fecha de diploma: 13/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2012 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 24/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 22/03/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Nombre del juez:	Dr. Robinson León Zuloeta
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Medicina humana
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNL:	16724263
Firma del experto	


PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN MEDICINA Fecha de diploma: 19/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/2006 Fecha egreso: 11/05/2008	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA Fecha de diploma: 13/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2012 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 24/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
LEON ZULOETA, ROBINSON	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 22/03/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla 5

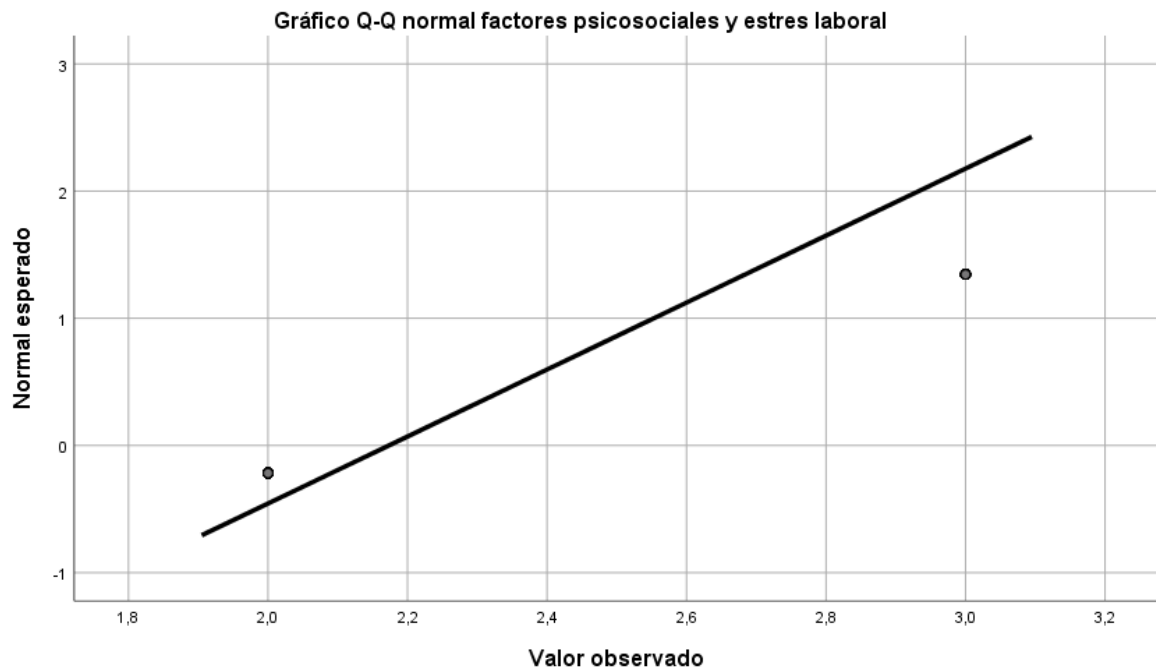
Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	,503	150	,000
Estrés laboral	,458	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 2

Gráfico de normalidad



Se realizó la prueba de normalidad al total de las 24 preguntas empleadas; obteniendo una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 lo que indica que se rechaza la hipótesis nula, además que los resultados y la gráfica indica una tendencia normal, tomando en cuenta que son más de 50 muestras entonces tomamos los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Anexo 9: Prueba de Alfa de Cronbach

Para confirmar la fiabilidad del instrumento utilizado se realizó una prueba de fiabilidad obteniendo el resultado de un alfa de Cronbach de 0.940 aplicado a las 24 preguntas que se utilizaron en la presente investigación como instrumento de recolección de datos:

Tabla 4

Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	24

También se realizó la prueba de confiabilidad a cada encuesta utilizada para evaluar cada variable utilizada

Tabla 5

Prueba de fiabilidad de variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,924	2

Anexo 10: Prueba piloto encuesta factores psicosociales

	Exigencias psicológicas			Control sobre el trabajo		Apoyo social			Compensaciones del trabajo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
7	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
9	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
10	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
14	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
18	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
19	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
20	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
21	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
22	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
25	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
29	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4

Anexo 11: Prueba piloto encuesta estrés laboral

1	Esfuerzo extrínseco				Recompensa profesional					Esfuerzo intrínseco			
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	
3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	
4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	
5	1	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	
6	3	4	3	2	4	1	3	2	1	2	3	3	
7	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
8	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	
9	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	
10	2	4	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3	
11	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
13	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
14	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	
15	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	
16	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	
17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	
18	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	
19	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	
20	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
21	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	
22	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	
23	2	3	3	4	4	2	2	1	2	2	2	3	
24	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	
25	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	
26	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	
27	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	
28	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
29	1	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	
30	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	

Anexo 12: Interpretación del Coeficiente de Correlación

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,100	Correlación negativa débil
0,000	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Extraído de (Hernández - Sampieri et al., 2010).



ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, 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 titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022", cuyo autor es FLORES YUCRA PAUL FELIX, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR DNI: 06799562 ORCID: 0000-0003-1202-5523	Firmado electrónicamente por: SWRIOSR el 08-08- 2023 19:08:24

Código documento Trilce: TRI - 0632108