



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del  
personal de salud en un hospital de Ancash, 2023

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

**AUTORA:**

Jara Capac, Magali Saely (orcid.org/0009-0005-1108-526X)

**ASESORES:**

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

**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

2024



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023", cuyo autor es JARA CAPAC MAGALI SAELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 26 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO <b>DNI:</b> 17889722 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7518-1200	Firmado electrónicamente por: DIONICIOGG el 12- 08-2024 09:51:30

Código documento Trilce: TRI - 0835326

## Declaratoria de originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA CAPAC MAGALI SAELY estudiante 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, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAGALI SAELY JARA CAPAC <b>DNI:</b> 72210836 <b>ORCID:</b> 0009-0005-1108-526X	Firmado electrónicamente por: MJARACA2 el 26-07- 2024 19:25:58

Código documento Trilce: TRI - 0835327

**Dedicatoria**

A mi familia.

### **Agradecimiento**

Al asesor Dionicio Gonzalez por compartir su conocimiento semana a semana. Al director del hospital por confiar en mí y a cada uno de los trabajadores que completaron los cuestionarios.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN .....	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Factores psicosociales y la salud mental .....	16
Tabla 2 Factores psicosociales y crecimiento personal .....	17
Tabla 3 Factores psicosociales y la autonomía.....	18
Tabla 4 Factores psicosociales y el propósito en la vida.....	19
Tabla 5 Factores psicosociales y la autoaceptación .....	20
Tabla 6 Factores psicosociales y el área motivacional.....	21
Tabla 7 Prueba de normalidad .....	22
Tabla 8 Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental d.....	23
Tabla 9 Influencia de los factores psicosociales sobre el crecimiento personal .....	24
Tabla 10 Influencia de los factores psicosociales sobre la autonomía .....	25
Tabla 11 Influencia de los factores psicosociales sobre el propósito en la vida.....	26
Tabla 12 Influencia de los factores psicosociales sobre la autoaceptación.....	27
Tabla 13 Influencia de los factores psicosociales influyen sobre el área motivacional..	28

## Resumen

El trabajo de investigación titulado “Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023”, ha abordado el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 3 Salud y Bienestar, asimismo, ha presentado como objetivo determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. El tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal. La población y muestra estuvieron compuestos por 80 trabajadores, mismos que respondieron a la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario. En lo concerniente a los resultados inferenciales, para determinar la influencia de las variables, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, obteniendo el valor de significancia muy por debajo de 0.05 y Pseudo R cuadrado proporcional a 0.831, se ha procedido a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. Concluyendo así con la influencia de la significativa.

**Palabras clave:** Hospital, salud mental y bienestar.

## **Abstract**

The research work entitled “Influence of psychosocial factors on the mental health of health personnel in a hospital in Ancash, 2023”, has addressed Sustainable Development Goal No. 3 Health and Wellbeing, and has also presented the objective of determining the influence of the independent variable over the dependent variable. The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental design, causal correlational and cross-sectional. The population and sample were made up of 80 workers, who responded to the survey technique and questionnaire instrument. Regarding the inferential results, to determine the influence of the variables, it has been necessary to apply ordinal logistic regression, obtaining the significance value well below 0.05 and Pseudo R square proportional to 0.831, we have proceeded to accept the hypothesis previously established. Thus concluding with the influence of the significant.

**Keywords:** Hospital, mental health and well-being.

## I. INTRODUCCIÓN

Los factores de psicosociales han sido percibidos como condiciones adversas asociadas al entorno laboral que influyen en el escenario en el que se desenvuelve un ser humano, afectando su salud mental y desempeño personal, social y ocupacional, en el contexto socio-laboral de los profesionales en las ciencias biomédicas, siendo la salud mental la principal área afectada por este tipo de factores; por lo expuesto, el presente estudio contribuirá con la ODS N° 3 Salud y bienestar.

En el contexto global, la mala salud mental provoca discapacidad hasta en un 31% en los afectados; sin embargo, esto varía según la región del mundo, siendo África la más baja con 18% y Europa con 43%; mientras tanto, en términos de riesgo psicosocial, México ocupa el primer lugar con un 75%, continuo de China con un 73%, además de Estados Unidos con el 59% (López et al., 2021). Los programas de salud mental también están disponibles para los trabajadores sanitarios en España, en 2023 se notificaron 1711 casos, los principales informes se referían a trastornos mentales, adicciones, abuso de alcohol y otras sustancias tóxicas, de los nuevos ingresos al programa, el 27% requirió hospitalización (El País, 2023).

En México, Juárez García et al. (2021) establecieron que el personal de salud ve afectada su salud mental por los factores presentados por el contexto; por ejemplo, en la pandemia por Covid 19, se vieron sometidos a la toma de decisiones, violencia por parte de los familiares de los pacientes, temor de contagiar a sus familias, contradicciones en los protocolos de seguridad, frustración por no poder ayudar a todos, distanciamiento social, entre otros.

En el contexto Latinoamericano, la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2021) ha publicado algunas cifras aleccionadoras sobre la salud mental de los trabajadores de la salud, el 22% de los trabajadores sanitarios encuestados tenían síntomas que sugerían un episodio depresivo y el 15% del personal informó haber tenido pensamientos suicidas. También se alienta a los gobiernos locales a aumentar sus esfuerzos y presupuestos en materia de salud mental. Además, los especialistas de la salud en los hospitales públicos de Chile se ven obligados a trabajar muchas horas,

carecen de condiciones laborales óptimas para los descansos y carecen de voz en las campañas para proteger la salud pública (Elzar, 2021).

En el contexto nacional, diversas asociaciones profesionales del ámbito biomédico han denunciado la indiferencia de las autoridades hacia los profesionales de primera línea expuestos al coronavirus, obligados a realizar contratos laborales indignos y exigiendo equipos de seguridad; el informe señala que no contaban con ningún equipo de seguridad, y acusa a las autoridades de indiferencia retrasos en los pagos, etc. (Consejo Regional III-Lima, 2021). Bajo la realidad expuesta, se requiere que los gobiernos implementen estrategias de prevención primaria en el campo de la salud mental (Bustamante et al., 2022).

En el contexto local, Yslado et al. (2020) aplicaron un estudio en el hospital de estudio, donde expusieron que la mayoría de los profesionales egresados de la facultad de salud no se siente realizado profesionalmente en un 73%; además, el 62% estableció sentirse abrumado emocionalmente, entre otras cifras alarmantes, asociándose a factores psicosociales, de estructura y entorno. Por otro lado, Rodas et al. (2022) también aplicaron un estudio señalando que el 43% del personal tenía elevados índices de estrés; además, el 58% había presentado situaciones de ansiedad; asimismo establecieron la incidencia de las políticas, además de las normas públicas y crisis sanitaria sobre la salud mental de los trabajadores. Además, Gonzales Reyes (2023) estableció que el personal de salud en Ancash ve afectado su desempeño laboral por factores como el cansancio, estrés y Síndrome de Burnout.

El problema general fue: ¿Cuál es la influencia de los factores psicosociales (En adelante FP) sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?; específicos: a) ¿Cuál es la influencia de los FP sobre el crecimiento personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?; b) ¿Cuál es la influencia de los FP sobre la autonomía del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?; c) ¿Cuál es la influencia de los FP sobre el propósito en la vida del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?; d) ¿Cuál es la influencia de los FP sobre la autoaceptación del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?; e) ¿Cuál es la influencia de los FP

sobre el área motivacional del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023?

El estudio tuvo un alto valor teórico, dedicándose a la construcción minuciosa de definiciones de las variables y dimensiones estudiadas, además, la construcción teórica no solo permitió una comprensión más profunda de los conceptos involucrados, sino que también proporcionó una base sólida para futuras investigaciones en el campo. En cuanto a las implicancias prácticas del estudio, fue esencial destacar que los resultados y recomendaciones derivados de esta investigación tuvieron un impacto directo y positivo en los agentes clave involucrados, especialmente en el ámbito del personal de salud. Por otro lado, la contribución práctica del estudio no solo benefició a los individuos involucrados, sino que también sirvió como un modelo a seguir para futuras intervenciones en contextos similares.

En relación con la utilidad metodológica del estudio, proporciona dos nuevos instrumentos de medición representando un valioso recurso para la comunidad científica, facilitando la recolección de datos en futuras investigaciones. Fue crucial también considerar la relevancia social, mostrando un enfoque orientado al bienestar social no sólo reforzó la importancia del estudio, sino que también subrayó su potencial para generar cambios positivos en la comunidad. Desde una perspectiva epistemológica, este estudio se propuso facilitar el examen y comprensión de las variables bajo investigación, con el objetivo de generar nuevo conocimiento teórico, alineándose con lo expresado por Lozano et al. (2024), quienes argumentaron que los constructos científicos debían servir para cuestionar y criticar la razón pura, permitiendo así una explicación más precisa y fundamentada de los fenómenos o contextos situacionales investigados.

Prosiguiendo con el objetivo general: Determinar la influencia de los factores psicosociales (En adelante FP) sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023. Siendo los objetivos diagnósticos: a) Describir el comportamiento de la variable FP y sus dimensiones del personal de salud en un hospital de Ancash; y, b) Describir el comportamiento de la variable salud mental y sus dimensiones del personal de salud en un hospital de Ancash. Objetivos específicos: a)

Determinar la influencia de los FP sobre el crecimiento personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; b) Determinar la influencia de los FP sobre la autonomía del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; c) Determinar la influencia de los FP sobre el propósito en la vida del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; d) Determinar la influencia de los FP sobre la autoaceptación personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; y, e) Determinar la influencia de los FP sobre el área motivacional del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023.

En el contexto internacional destacan: López Malacatus et al. (2021) aplicaron un estudio con el fin de medir la incidencia de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de prestadores de servicios de un establecimiento de sanidad ecuatoriano. Requiriendo la metodología de tipo aplicada y diseño no experimental; aplicaron cuestionarios a 40 servidores de salud. El resultado principal fue la significancia 0. Como conclusión, han establecido la incidencia significativa de las variables. Los autores resaltaron los esfuerzos que viene estableciendo la OMS para garantizar la calidad de vida.

Castro y Suarez (2020) de la Universidad Arturo Prat en Chile efectuaron un informe escrito con el fin de valorar la incidencia de los riesgos psicosociales sobre la salud laboral del personal de salud en un establecimiento hospitalario. Requiriendo del enfoque cuantitativo; aplicando cuestionarios a 480 empleados del hospital. Como prueba de hipótesis obtuvieron el valor de significancia igual a 0 el coeficiente 0.434. Como conclusión, establecieron la incidencia positiva, aceptando la hipótesis preestablecida. Asimismo, los autores consideraron diferentes aspectos como la edad, tiempo de servicios, régimen de contratación, aportando a la comunidad interesada.

Palma et al. (2022) de la Universidad Diego Portales en Chile fueron responsables de un estudio científico buscando valorar la influencia de los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental desde de especialistas en salud. La metodología se trató de un estudio cuantitativo y diseño correlacional; aplicando cuestionarios a 488 trabajadores. La prueba de hipótesis arrojó el valor de significancia 0 y valor R igual a 0.95. Como conclusión, han establecido la relación positiva. Los autores también

estudiaron la presencia y relación de la violencia laboral que llegan a pasar los trabajadores de salud.

En Portugal, Pocinho et al. (2021) efectuaron un estudio con el objetivo de analizar el impacto de los factores psicosociales sobre la salud. La metodología selecta ha sido la cuantitativa, aplicando cuestionarios a 309 trabajadores. Como principales resultados determinaron que los factores psicosociales inciden significativamente sobre la motivación por la significancia proporcional a 0; también sobre el propósito de vida bajo la misma significancia; además, se encontró que las mujeres profesionales están más expuestas a factores de riesgo psicosocial: conductas ofensivas y requerimientos cuantitativo. Como conclusión señalaron la necesidad de establecer estrategias para controlar los factores de riesgo a los que se exhiben los colaboradores.

Juárez García et al. (2021) en México desarrollaron un estudio para medir la incidencia de los factores psicosociales de servidores de salud expuestos al Covid 19 sobre la salud mental. El estudio mantuvo un enfoque cuantitativo. Entre los resultados destacó una escala 0.54 y significancia 0. Como conclusión, indicaron que los factores negativos psicosociales afectan directamente a la salud mental. Los autores consideraron a los factores positivos psicosociales, condiciones y características del puesto de labores y seguimiento de indicaciones; por lo que, aporta de manera significativa con el desarrollo del trabajo.

Palma y Ansoleaga (2020) en Chile aplicaron un estudio para medir la conexión entre los factores organizacionales y problemas de salud mental de trabajadores de un conjunto de hospitales. Tratándose de una metodología de enfoque cuantitativo y diseño correlacional simple; aplicando cuestionarios cerrados a 1023 trabajadores. Tras el procesamiento de datos señalaron el valor R semejante a 0.863. Concluyendo que, los factores de riesgo psicosocial, los aspectos organizacionales adversos y la salud mental se asociaron con un mayor riesgo de violencia en el lugar de trabajo. En el transcurso del artículo los autores señalaron que los trabajadores que están expuestos a la violencia, faltas de respeto y estancamiento en el lugar de trabajo.

En Suecia, Thomas et al. (2020) efectuaron un artículo científico con el fin de

describir las asociaciones de factores psicosociales con múltiples conductas de salud. Se utilizó un diseño transversal para investigar una muestra aleatoria de la población general; aplicando cuestionarios a 1007 pobladores. Los resultados específicos han demostrado que los factores psicosociales tienen un impacto significativo en la autonomía, con una significancia de 0.01; adicional a ello, con el mismo nivel de significancia, también influyen en la autoaceptación. En resumen, se confirma la existencia de una asociación significativa entre estos factores.

En el contexto nacional, Urpeque y Cortez (2022) en Chiclayo realizaron un estudio con el fin de calcular el estado de salud mental del personal de salud. Tratándose de un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo; para recolectar los datos fue necesario aplicar cuestionarios a 90 trabajadores. Los resultados señalaron que el 34% de la muestra contaba con problemas de salud mental, destacando la ansiedad en un 16%, seguido de psicósomáticos con el 9% y el 3% presentaba depresión. Como conclusión, establecieron que la salud mental está sujeta a factores psicosociales (complejidad, vulnerabilidad y entorno laboral). El artículo científico destaca y reconoce el grado de exposición mental en profesionales.

Marcilla Truyenque y Ugarte Gil (2020) en Lima realizaron un estudio para determinar los factores de riesgo psicosociales percibido por especialistas en medicina. El proceso científico consistió en un estudio aplicado, de diseño transversal, además de no experimental; para alcanzar los resultados se aplicó cuestionarios a 62 sujetos de la muestra. Los principales resultados numéricos revelaron que el personal percibe alto riesgo de exigencias psicológicas en un 69%, entre otras cifras alarmantes. Como conclusión, han establecido que los responsables del centro laboral deben incrementar sus esfuerzos en garantizar una óptima calidad de vida laboral.

Borda (2022) en Ica ha elaborado un estudio con el objetivo de medir la magnitud de los riesgos psicosociales sobre la salud mental de trabajadores. La metodología seleccionada ha consistido en el tipo aplicado, enfoque numérico; además del diseño no experimental y transversal; aplicando cuestionarios a 25 sujetos de muestra. Como resultado estableció que el 68% percibe salud mental desfavorable, el 40% percibe altas

exigencias psicológicas, y demás. Como conclusión, señaló que la alta carga de trabajo incide sobre la salud mental de manera significativa.

Gonzales Reyes (2023) en Ancash aplicó un estudio para determinar la influencia de una condición mental por desgaste laboral y su magnitud sobre el desempeño de los trabajadores de una red hospitalaria. La metodología se trató de un estudio de tipo básico con diseño correlacional simple; con una población de 92 trabajadores y muestra representativa de 75. Los resultados indicaron que el 41% de trabajadores identificó tener la enfermedad mental en nivel alto, el 37% en nivel medio y 22% bajo. Como conclusión, ha determinado la relación significativa entre condición mental por desgaste laboral y el desempeño; es decir, mientras más trabajadores cuenten con la condición de Burnout, se notará en su reducción de desempeño.

Sánchez (2023) realizó un estudio en Ancash con el fin principal de descubrir los factores psicosociales más predominantes percibidos por el personal asistencial. La metodología se trató de un estudio de tipo aplicado, diseño no experimental; para alcanzar los resultados se ha aplicado un par de cuestionarios a 66 trabajadores. Los resultados arrojaron un valor de significancia superior a 0.05. La conclusión estableció que no existe incidencia de los riesgos psicosociales sobre el puesto laboral.

Se procede a desarrollar la variable independiente factores psicosociales; siendo necesario hacer mención a las teorías que sirven de cimiento para el estudio, destacando la Teoría biopsicosocial que es un enfoque que se utiliza en diferentes campos, para comprender y abordar la complejidad de la salud y satisfacción de los seres humanos; la teoría sostiene que los factores como la genética, la biología y la neuroquímica, las creencias, emociones y conductas en la determinación de su estado de salud y bienestar; reconoce que los seres humanos son sistemas complejos, en los que todos estos factores interactúan de manera dinámica e interdependiente, influyendo en la salud (Antoñanzas y Gimeno, 2022).

Por otro lado, Caravaca et al. (2022) abordaron la Teoría del apoyo social, desarrollando consecuencias positivas para la salud de las personas; además, la teoría del apoyo social sugiere que las personas que experimentan altos niveles de apoyo

social tienen una óptima salud física y mental; adicional a ello, una mayor capacidad de recuperación frente a enfermedades y adversidades; por el contrario, la falta de apoyo social puede llevar a sentimientos de soledad, aislamiento, depresión y ansiedad. En resumen, la teoría del apoyo social enfatiza la urgencia de cultivar relaciones significativas y de calidad con otras personas como una forma de incentivar la salud y la calidad de vida. Es importante tanto recibir como brindar apoyo social, ya que esto puede tener efectos positivos tanto para quien lo recibe como para quien lo ofrece.

Prosiguiendo con las definiciones y conceptualización de la variable los factores psicosociales son elementos que se encuentran en la interacción entre cualquier sujeto y su entorno social que pueden afectar su bienestar psicológico y emocional; estos factores incluyen aspectos como el apoyo social, el estrés laboral, la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre laboral, y demás (Moyano Sailema et al., 2022). Por otro lado, Pulido Guerrero et al. (2021) la señalaron como aquellas condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo, la dirección y la cultura organizacional. Se desarrollan las dimensiones relacionadas con la variable:

La dimensión factor organizacional consiste en cómo la estructura, orden, entorno y el funcionamiento de una entidad de cualquier rubro pueden influir en el bienestar psicológico de sus empleados; este factor considera aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, entre otros (Chiang Vega et al., 2021). Una organización que promueve un espacio de trabajo positivo y saludable puede cooperar al bienestar cognitivo de sus empleados; del mismo modo, una cultura organizacional (Lumbreras et al., 2022).

La dimensión factor social es fundamental para entender cómo el desenvolvimiento de los sujetos dentro de sus entornos impacta en la salud mental y emocional; es importante fomentar relaciones saludables y positivas, construir una secuencia de contribución social eficiente y promover entornos sociales inclusivos y respetuosos para mejorar la calidad de vida psicológica y emocional (Pariona et al., 2020). Además, las normas sociales y culturales influyen en los valores, creencias y comportamientos, moldeando la identidad y la forma de relacionarnos con los demás; la

pertenencia a grupos sociales y la aceptación por parte de la comunidad también son factores importantes para el desarrollo de una buena salud mental y emocional (Pulido Guerrero et al., 2021). La dimensión factor económico tiene un impacto radical sobre el bienestar psicosocial, siendo necesario considerar el aspecto en la difusión de políticas públicas y en la implementación de programas de apoyo social y laboral; promover condiciones económicas justas y equitativas es fundamental para respaldar el desarrollo total y fomentar una sociedad más justa y solidaria (Chalela Naffah et al., 2020).

La dimensión factor individual establece a las características y procesos psicológicos únicos de cada persona que influyen en su interacción con su entorno social y en su desarrollo psicosocial; estos factores individuales incluyen aspectos como la personalidad, las habilidades cognitivas, las creencias y valores, las experiencias pasadas, las emociones y los impulsos (Espinel et al., 2021). Es necesario precisar que, la personalidad de una persona, por ejemplo, puede llegar a afectar la manera en que se coordina los demás y cómo percibe situaciones sociales, una persona introvertida puede sentirse más cómoda en contextos sociales más pequeños y tranquilos, mientras que una persona extrovertida puede disfrutar más de interacciones sociales más animadas y bulliciosas (Peretti y Silvina, 2022). La dimensión factor tecnológico tiene tanto aspectos positivos como negativos; por lo que, resulta relevante alcanzar un equilibrio óptimo en el dominio de las diversas plataformas, establecer límites claros y fomentar la conexión emocional y las relaciones significativas (Ramón, 2021).

En el Perú, la normativa que regula los factores psicosociales en el ámbito laboral es la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; misma que establece que los empleadores deben garantizar un espacio o entorno de trabajo óptimo, seguro y saludable, tanto física como psicológicamente, para sus trabajadores; además, la ley también establece que los factores psicosociales en el trabajo, como el estrés laboral, el acoso laboral y el maltrato en el trabajo, deben ser identificados y gestionados por los empleadores para custodiar la vida, salud, para mitigar cualquier tipo de riesgo.

Prosiguiendo con el análisis de la variable salud mental, Sáez et al. (2023) han desarrollado la teoría de la autorregulación, también conocida como teoría del control

automático, fundamentada en la noción que las personas cuentan con la capacidad de regular y controlar su propio comportamiento, emociones y pensamientos; esta teoría fue propuesta por el psicólogo canadiense Albert Bandura en la década de 1980 y ha sido ampliamente estudiada y desarrollada desde entonces; según esta teoría, la autorregulación se lleva a cabo.

Ramírez et al. (2023) abordaron la teoría cognitiva-conductual es un enfoque psicológico que se centra en cómo las creencias, pensamientos y conductas interactúan entre sí para influir en nuestro bienestar emocional y mental, esta teoría sostiene que las interpretaciones de las situaciones, así como las respuestas emocionales y conductuales, son determinadas en gran medida por nuestros patrones de pensamiento; asimismo; por intermedio de técnicas y herramientas como la reestructuración cognitiva, se ayuda a las personas a examinar sus pensamientos, identificar los patrones negativos y reemplazarlos por pensamientos más realistas y adaptativos.

Pimentel et al. (2024) expusieron la Teoría de las necesidades de Maslow como una teoría psicológica que postula que los humanos tienen un conjunto jerárquico de necesidades ordenadas en una pirámide, desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las más avanzadas, como la autorrealización. Desde el campo de la biomedicina, esta teoría se puede aplicar para comprender cómo las necesidades básicas de un trabajador afectan a su salud y bienestar; por ejemplo, satisfacer necesidades fisiológicas como comer, dormir e higiene es importante para mantener una buena salud física. Por lo cual, comprende las necesidades y desarrolla estrategias de intervención.

En adelante se desarrollan definiciones claves de la variable salud mental, para Alvarado et al. (2021) quien estableció que la salud mental consiste en el estado de bienestar social, interno y hasta psicológico en el que un ser humano cuenta con la capacidad de enfrentar los retos, adaptarse a los cambios, establecer relaciones positivas con los demás, tomar decisiones saludables y desarrollar su potencial de manera satisfactoria. Por otro lado, Urzúa et al. (2022) han establecido que la salud mental también hace mención de la capacidad de cualquier individuo para relacionarse adecuadamente con su entorno, adaptarse a los cambios constructiva, implicando tener

habilidades de comunicación efectivas, resolver conflictos, capacidad para establecer límites sanos, y la capacidad de pedir ayuda cuando se necesite. Para la medición de la variable es necesario considerar las dimensiones:

La dimensión crecimiento personal se refiere al proceso de autoconocimiento, autodescubrimiento y autodesarrollo que nos permite afrontar los desafíos emocionales y psicológicos de la vida de manera más efectiva, el proceso implica la toma de conciencia de nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, así como el trabajo en su modificación y mejora (López Martínez y Serrano, 2021). La dimensión autonomía hace mención a la capacidad de un individuo para tomar decisiones relacionadas con su propia salud mental, incluyendo la elección de tratamientos, la gestión de su bienestar emocional y la participación en su proceso de recuperación, la autonomía en la salud mental, como agentes activos en su propio cuidado y llevar una vida significativa y plena (Avarca et al., 2022).

La dimensión propósito de la vida puede variar de una persona a otra; sin embargo, en general puede considerarse como la búsqueda de bienestar físico, emocional, psicológico, interior y social, esto implica tener una mente equilibrada, vivir en armonía con uno mismo y los demás, y poder manejar de manera efectiva el estrés y las dificultades que se presentan (Gálvez et al., 2020). La dimensión autoaceptación es un proceso fundamental para el bienestar general de cualquier individuo, consiste en reconocer y aceptar tanto las cualidades positivas como las negativas de uno mismo, sin juzgar, ni criticar de manera severa (Avarca et al., 2022).

Al practicar la autoaceptación, se promueve una actitud de compasión y autocompasión hacia uno mismo, lo que contribuye a reducir la ansiedad, depresión, burnout, cansancio y otros trastornos mentales; además, permite cultivar una mayor autoestima y confianza en uno mismo, favoreciendo la resiliencia frente a los desafíos y adversidades de la vida (García et al., 2021). La dimensión área motivacional ha sido considerada por Fernández y Casado (2020) como la incidencia de los motivos o deseos de una persona sobre su comportamiento y toma de decisiones vinculadas con su bienestar ya sea físico o emocional.

En atención al marco regulatorio, la norma que regula la salud mental en el Perú es la Ley de Salud Mental 30947, que fue promulgada en el año 2014, esta ley tiene como objetivo proteger y promover integralmente la salud mental de la comunidad peruana, garantizando el acceso total a servicios adecuados y oportunos de salud mental y promoviendo la inclusión social de los individuos con trastornos mentales, también establece los derechos y deberes de los individuos diagnosticados con falencias de salud mental, así como las responsabilidades del Estado y de la sociedad en general en relación a la salud mental.

En atención al marco filosófico, los autores citados en los antecedentes han optado por estudios cuantitativos, por lo cual, mostraron una postura positivista; el presente caso no fue la excepción, pues para aceptar o rechazar la hipótesis se realizará un procedimiento estadístico. Por lo expuesto, fue necesario estudiar la influencia de factores psicosociales sobre la salud mental en el personal de las ciencias biomédicas porque este grupo de personas se encuentra expuesto a elevadas escalas de estrés, carga de trabajo, responsabilidad y presión. Asimismo, el estudio resulta respaldado por la Teoría Positivista de Karl Popper dado que, se establece que todo estudio requiere de verdad y objetividad; por medio de la prueba de hipótesis se procederá a aceptar o rechazar el escenario planteado (Humpiri et al., 2021).

La hipótesis general fue: Los factores psicosociales (En adelante FP) influyen sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; hipótesis específicas: a) Los FP influyen sobre el crecimiento personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; b) Los FP influyen sobre la autonomía del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; c) Los FP influyen sobre el propósito en la vida del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; d) Los FP influyen sobre la autoaceptación del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023; y, e) Los FP influyen sobre área motivacional del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023

## II. METODOLOGÍA

Se optó por un estudio de tipo básico, ya que, se centró en la creación de conocimiento considerando diferentes contextos tomando en cuenta rubros como la gestión, salud, la administración pública y privada, entre otros, precedido siempre por un diagnóstico minucioso de las condiciones existentes (Melo et al., 2022). Es necesario mencionar que, la elección del tipo de estudio no solo resultó adecuada por su naturaleza, sino que también se alineó con la necesidad de realizar un análisis detallado y fundamentado que pudiera contribuir significativamente a la mejora de las situaciones estudiadas. Por lo expuesto, fue igualmente importante resaltar la selección de un enfoque cuantitativo, el cual se caracterizó por su énfasis en la objetividad, el rigor y la precisión en los resultados obtenidos, aspectos que fueron fundamentales al buscar alcanzar conclusiones confiables y reproducibles (Jesus y Balsanelli, 2023).

En lo que respecta al diseño metodológico del informe, se han tomado en consideración diversos aspectos clave basados en antecedentes bien establecidos en la literatura científica, optando por un diseño de investigación no experimental, correlacional causal y de corte transversal. El tipo de diseño fue especialmente útil cuando el objetivo era examinar las variables tal como se presentaban en la realidad, sin necesidad de intervenir o alterar su desarrollo natural; permitiendo una observación y análisis de las variables en su estado actual, proporcionando una visión clara y precisa de su comportamiento e interrelación. Además, el enfoque transversal se justificó por su capacidad para estudiar la prevalencia y las características de determinados fenómenos o escenarios dentro de una población específica en un momento determinado, lo cual resultó invaluable para obtener una fotografía precisa del contexto estudiado (Jesus y Balsanelli, 2023).

La variable independiente factores psicosociales son elementos que se encuentran en la interacción entre cualquier sujeto y su entorno social que pueden afectar su bienestar psicológico y emocional; estos factores incluyen aspectos como el apoyo social, el estrés laboral, la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre laboral, y demás (Moyano Sailema et al., 2022). Asimismo, la variable dependiente salud mental ha sido abordada por Alvarado et al. (2021) quienes establecieron que la salud mental

consiste en el estado de bienestar social, interno y hasta psicológico en el que un ser humano cuenta con la capacidad de enfrentar los retos, adaptarse a los cambios, establecer relaciones positivas con los demás, tomar decisiones saludables y desarrollar su potencial de manera satisfactoria. Asimismo, en el anexo 1 se han desarrollado aspectos trascendentales para la investigación como definiciones operacionales, dimensiones, ítems y escalas de medición.

En relación con la selección de la población y la muestra, los expertos Wilson et al. (2022) establecieron que la población consiste en el conjunto de individuos que compartían características similares y que eran objeto de estudio, mientras que la muestra representó un subconjunto más pequeño de esa población, seleccionado de manera que pudiera representar de forma adecuada a la totalidad de la misma. Tras una consulta exhaustiva a la oficina de recursos humanos del centro de salud en cuestión, se determinó que la institución contaba con un total de 100 trabajadores en el área de la salud. Utilizando una prueba estadística que garantizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se determinó que una muestra representativa consistiría en 80 trabajadores, quienes fueron seleccionados como sujetos del estudio (Anexo 5).

En cuanto a la recolección de datos, fue esencial distinguir entre la técnica y el instrumento. La técnica de investigación se refirió al método específico utilizado para obtener los datos necesarios, mientras que el instrumento fue la herramienta concreta a través de la cual se realizó la medición de las variables (Arac y Dönmezgil, 2020). En el presente estudio, la técnica elegida fue la encuesta, una metodología que permitió recolectar información de manera sistemática y estructurada de un grupo de individuos, y el instrumento utilizado fue un cuestionario, diseñado específicamente para medir las variables de interés.

De acuerdo con el criterio de Mandívez (2024) para garantizar la validez, además de la confiabilidad de los datos recolectados, los instrumentos de medición fueron sometidos a procedimientos rigurosos antes de su aplicación completa a la muestra. En el presente caso, los cuestionarios fueron desarrollados específicamente para esta investigación y pasaron por un proceso de validación a través del Juicio de Expertos, lo

cual quedó documentado en el Anexo 3. Además, se realizó una prueba piloto con un grupo de 12 trabajadores del centro de salud, lo que permitió calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.944 para el primer constructo y de 0.956 para el segundo, lo que indicó una alta fiabilidad de los instrumentos utilizados.

La presentación de los resultados de la investigación se llevó a cabo en dos fases principales. En primer lugar, se mostraron los resultados descriptivos, que incluyeron la distribución de frecuencias y las escalas de las variables y dimensiones estudiadas, ofreciendo una visión general del comportamiento de las variables en la población analizada. En segundo lugar, se procedió a la aplicación de pruebas de hipótesis con el fin de confirmar las relaciones existentes entre las variables. Para este análisis, se utilizó el programa estadístico SPSS, y se seleccionó el coeficiente de medición Regresión logística ordinal adecuado en función de las características de los datos, incluyendo la aplicación de pruebas de normalidad para asegurar la validez de los resultados obtenidos.

Finalmente, el experto Ali (2020) destacó la relevancia de incorporar desde la fase de inicio consideraciones éticas que aseguraron el respeto hacia la institución y los participantes involucrados. En el presente estudio, para proteger la identidad y la integridad de la institución objeto de análisis, se optó por una denominación genérica en lugar de mencionar su nombre específico. Además, proporcionándoles información detallada y relevante sobre el estudio antes de que completaran los cuestionarios por medio del consentimiento informado. Es importante mencionar que las organizaciones universitarias tienen normativas específicas que aseguran la calidad científica de las investigaciones, y en este caso se siguieron estrictamente las guías facilitadas por el asesor del estudio y la normativa APA, lo que garantizó que el trabajo se desarrollara bajo los más altos estándares éticos y metodológicos.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Factores psicosociales y la salud mental*

			Salud mental			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	52	1	0	53
		% del total	65.0%	1.3%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0.0%	7.5%	2.5%	10.0%
	Alto	Recuento	7	1	11	19
		% del total	8.8%	1.3%	13.8%	23.8%
Total	Recuento	59	8	13	80	
	% del total	73.8%	10.0%	16.3%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la variable salud mental, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 73%, seguido del nivel alto con 16.3% y únicamente el 10% ha establecido el nivel medio. Indicando una situación preocupante en la que los trabajadores con bajos niveles de factores psicosociales tienden a tener una salud mental deteriorada, por lo que, es vital que se implementen estrategias para mejorar los factores psicosociales en el entorno laboral para evitar el deterioro en la salud mental.

**Tabla 2***Factores psicosociales y crecimiento personal*

			Crecimiento personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	51	2	0	53
		% del total	63.8%	2.5%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0.0%	3.8%	6.3%	10.0%
	Alto	Recuento	7	1	11	19
		% del total	8.8%	1.3%	13.8%	23.8%
Total	Recuento	58	6	16	80	
	% del total	72.5%	7.5%	20.0%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la dimensión crecimiento personal, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 72.5%, seguido del nivel alto con 20% y únicamente el 7.5% ha establecido el nivel medio. El crecimiento es trascendental para el desarrollo profesional y personal, la prevalencia de bajos niveles de crecimiento entre aquellos con factores psicosociales negativos sugiere que se necesita un enfoque integral para mejorar estos factores y, por ende, promover el crecimiento en el personal de salud.

**Tabla 3***Factores psicosociales y la autonomía*

			Autonomía			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	51	2	0	53
		% del total	63.8%	2.5%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0.0%	6.3%	3.8%	10.0%
	Alto	Recuento	7	1	11	19
		% del total	8.8%	1.3%	13.8%	23.8%
Total	Recuento	58	8	14	80	
	% del total	72.5%	10.0%	17.5%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la dimensión autonomía, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 72.5%, seguido del nivel alto con 17.5% y únicamente el 10% ha establecido el nivel medio. La autonomía es crucial para la satisfacción laboral y el empoderamiento en el trabajo, los resultados subrayan la necesidad de fortalecer los factores psicosociales para fomentar una mayor autonomía entre los trabajadores de salud.

**Tabla 4***Factores psicosociales y el propósito en la vida*

			Propósito en la vida			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	47	6	0	53
		% del total	58.8%	7.5%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%
	Alto	Recuento	7	0	12	19
		% del total	8.8%	0.0%	15.0%	23.8%
Total	Recuento	54	10	16	80	
	% del total	67.5%	12.5%	20.0%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la dimensión propósito de vida, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 67.5%, seguido del nivel alto con 20% y únicamente el 12.5% ha establecido el nivel medio. Sentir un propósito en la vida es fundamental para el bienestar general; los resultados indican que los factores psicosociales negativos están erosionando esta dimensión clave del bienestar, lo cual debería ser una prioridad en las intervenciones laborales.

**Tabla 5***Factores psicosociales y la autoaceptación*

			Autoaceptación			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	45	8	0	53
		% del total	56.3%	10.0%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0.0%	6.3%	3.8%	10.0%
	Alto	Recuento	7	1	11	19
		% del total	8.8%	1.3%	13.8%	23.8%
Total	Recuento	52	14	14	80	
	% del total	65.0%	17.5%	17.5%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la dimensión autoaceptación, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 65%, seguido del nivel alto con 17.5%, empatando con el nivel medio. La autoaceptación es esencial para la salud mental y la satisfacción personal, por lo que, la baja autoaceptación entre aquellos con factores psicosociales negativos destaca la importancia de mejorar estos factores para apoyar la autoaceptación en el entorno laboral.

**Tabla 6***Factores psicosociales y el área motivacional*

			Área motivacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores psicosociales	Bajo	Recuento	47	6	0	53
		% del total	58.8%	7.5%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%
	Alto	Recuento	7	1	11	19
		% del total	8.8%	1.3%	13.8%	23.8%
Total	Recuento	54	11	15	80	
	% del total	67.5%	13.8%	18.8%	100.0%	

La variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. En atención a la dimensión área motivacional, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 67.5%, seguido del nivel alto con 18.8% y únicamente el 13.8% ha establecido el nivel medio. La motivación es un motor clave para la productividad y la satisfacción en el trabajo, por lo cual, la baja motivación observada en aquellos con factores psicosociales negativos subraya la necesidad de intervenciones que mejoren las condiciones psicosociales para potenciar la motivación y, en última instancia, el desempeño laboral.

## Análisis inferencial

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	0.235	80	0.000
Salud mental	0.374	80	0.000

La identificación de una distribución no normal en los datos es crucial para seleccionar el método estadístico adecuado, la elección de la regresión logística ordinal es apropiada para evaluar la influencia de los factores psicosociales en las diferentes dimensiones de la salud mental del personal, por la significancia menor a 0.05.

Ha: Los FP influyen sobre la salud mental del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre la salud mental del personal de salud.

**Tabla 8**

*Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental*

Regresión logística ordinal					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	456.636	141.792	37	0.000	0.831
Final	314.844				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de las variables, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. La evidencia obtenida a partir del análisis estadístico refuerza la noción de que los FP, como el estrés laboral, las relaciones interpersonales en el trabajo y las demandas emocionales, son elementos críticos que configuran la salud mental; los resultados son congruentes con teorías existentes en gestión de los servicios de la salud, psicología organizacional y hospitalaria, que plantean que la exposición continua a factores estresantes en el ambiente de trabajo puede conducir a un deterioro en el estado psicológico de los individuos; por lo tanto, es sumamente necesario que los gestores hospitalarios implementen estrategias de intervención psicosocial para mitigar estos efectos, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y resiliente.

Ha: Los FP influyen sobre el crecimiento personal del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre el crecimiento personal del personal de salud.

**Tabla 9**

*Influencia de los factores psicosociales sobre el crecimiento personal*

Regresión logística ordinal					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	332.246	140.423	37	0.000	0.827
Final	191.823				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de la variable factores psicosociales sobre la dimensión, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. El crecimiento personal, entendido como el amplio desarrollo de habilidades, la autoeficacia y la percepción de logros personales, parece estar estrechamente vinculado a las condiciones psicosociales en el entorno laboral; por lo que, los resultados sugieren que cuando el personal percibe un ambiente de trabajo positivo y estimulante, es más probable que experimente un desarrollo personal significativo; por el contrario, un entorno psicosocial negativo puede inhibir este crecimiento, generando una sensación de estancamiento; destacando la importancia de fomentar un ambiente laboral que no solo minimice el estrés, sino que también promueva oportunidades de desarrollo y realización personal.

Ha: Los FP influyen sobre la autonomía del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre la autonomía en la vida del personal de salud.

**Tabla 10**

*Influencia de los factores psicosociales sobre la autonomía*

<b>Regresión logística ordinal</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	327.560	136.426	37	0.000	0.818
Final	191.134				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de la variable factores psicosociales sobre la dimensión, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. La autonomía en el lugar de trabajo es un factor crucial que puede afectar tanto la satisfacción laboral como el bienestar psicológico; por lo que, los resultados indican que un ambiente psicosocial favorable puede empoderar al personal de salud, permitiéndoles tomar decisiones con mayor libertad y ejercer control sobre sus tareas, lo que a su vez puede mejorar su bienestar general, caso contrario, un ambiente adverso puede limitar esta autonomía, generando frustración y disminuyendo la satisfacción laboral, enmarcando la importancia de crear un entorno que apoye la independencia y la autoeficacia del personal.

Ha: Los FP influyen sobre el propósito en la vida del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre el propósito en la vida del personal de salud.

**Tabla 11**

*Influencia de los factores psicosociales sobre el propósito en la vida*

<b>Regresión logística ordinal</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	351.005	125.779	37	0.000	0.792
Final	225.226				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de la variable factores psicosociales sobre la dimensión, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. El propósito en la vida es un componente esencial del bienestar subjetivo y la salud mental, y los resultados obtenidos exponen que los factores pueden moldear significativamente la percepción, ya que, un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor puede fortalecer el sentido de propósito, mientras que un entorno estresante o desmotivador puede erosionarlo; los hallazgos alcanzados son consistentes con investigaciones que muestran cómo la satisfacción laboral y el sentido de propósito están interrelacionados, y destacan la necesidad de abordar los factores en intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar psicológico del personal.

Ha: Los FP influyen sobre la autoaceptación del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre la autoaceptación del personal de salud.

**Tabla 12**

*Influencia de los factores psicosociales sobre la autoaceptación*

<b>Regresión logística ordinal</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	344.618	122.864	37	0.000	0.785
Final	221.753				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de la variable factores psicosociales sobre la dimensión, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. La autoaceptación es un aspecto crucial del bienestar psicológico, y los resultados indican que los factores psicosociales en el aspecto laboral pueden tener un impacto significativo en este dominio, pues, un ambiente de trabajo que favorece el respeto, el reconocimiento y el apoyo puede fomentar una mayor autoaceptación entre el personal, mientras que un ambiente crítico o insensible puede minar la autoconfianza y generar sentimientos de insuficiencia. Destacando la urgencia de incentivar un ambiente de trabajo empático, que valore y apoye a cada individuo, lo que podría tener un impacto positivo en la autoaceptación y, por ende, en el bienestar general del personal.

Ha: Los FP influyen sobre el área motivacional del personal de salud.

H0: Los FP no influyen sobre el área motivacional del personal de salud.

**Tabla 13**

*Influencia de los factores psicosociales influyen sobre el área motivacional*

<b>Regresión logística ordinal</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	344.618	119.864	37	0.000	0.833
Final	221.753				

Función de enlace: Logit.

Para determinar la influencia de la variable factores psicosociales sobre la dimensión, ha resultado necesario aplicar la regresión logística ordinal, al obtener el valor de significancia muy por debajo de 0.05, se procede a aceptar la hipótesis anteriormente establecida. Lo que permite entender que un entorno psicosocial positivo puede aumentar la motivación, impulsando a los trabajadores a comprometerse más con sus tareas y mejorar su desempeño, por ende, un entorno negativo puede desmotivar al personal, llevando a una disminución en la productividad y el compromiso, los hallazgos subrayan la necesidad de crear políticas organizacionales que promuevan un entorno de trabajo motivador y saludable, para así mejorar tanto el bienestar del personal como los resultados organizacionales.

#### IV. DISCUSIÓN

En atención al objetivo general de investigación, se ha logrado determinar que los factores psicosociales influyen significativamente sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash en el año 2023, toda vez que, la Regresión logística ordinal ha arrojado el valor de significancia semejante a 0 y Pseudo R cuadrado conforme a 0.831. Cifras estadísticas que han coincidido con Castro y Suarez (2020) quienes han efectuado un estudio en un establecimiento de salud en Chile, usando la regresión múltiple alcanzando la significancia de 0 y el coeficiente 0.434 entre factores psicosociales y salud laboral. Por otro lado, en Chile Palma et al. (2022) abordan las mismas variables, obteniendo la significancia 0 y valor R igual a 0.95.

Asimismo, Palma y Ansoleaga (2020) en Chile aplicaron un estudio para medir la conexión entre los factores organizacionales y problemas de salud mental de trabajadores de un conjunto de hospitales, tras el procesamiento de datos señalaron el valor R semejante a 0.863 y significancia muy por debajo a 0,05. También resulta relevante citar al estudio de Juárez García et al. (2021) quienes en México también desarrollaron un estudio en los servidores de salud expuestos al Covid 19 sobre la salud mental, entre los resultados destacaron un valor de significancia superior a 0.05; tratándose de una incidencia nula; contradiciendo el resultado del presente estudio.

Lo descrito estadísticamente, coincide con la Teoría biopsicosocial, ya que, es un enfoque que se utiliza en diferentes campos, para comprender y abordar la complejidad de la salud y satisfacción de los seres humanos; representando un papel fundamental en la determinación de su estado de salud y bienestar; reconoce que los seres humanos son sistemas complejos, en los que todos estos factores interactúan de manera dinámica e interdependiente, influyendo en la salud integral (Antoñanzas y Gimeno, 2022).

En cuanto al primer objetivo diagnóstico, la variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio. Coincidiendo con López Malacatus et al. (2021) quienes también han abordado la variable, señalando que el 48% de trabajadores del rubro de la salud frecuentemente

percibía altos factores psicosociales, mientras el 36% denotaba el nivel moderado y el 16% el nivel bajo; también resulta necesario precisar que Borda (2022) en Ica ha elaborado un estudio con el objetivo de medir la magnitud de los riesgos psicosociales, estableciendo que el 40% percibe altas exigencias psicológicas, y demás. Además, Marcilla Truyenque y Ugarte Gil (2020) en Lima fueron partícipes de un estudio para determinar los factores de riesgo psicosociales percibido por especialistas en medicina, los principales resultados numéricos revelaron que el personal percibe alto riesgo de exigencias psicológicas en un 69%, entre otras cifras alarmantes.

Los resultados demuestran una distribución desigual en la percepción de los factores psicosociales, lo que podría reflejar diferencias en las condiciones de trabajo, la capacidad de afrontamiento individual o el apoyo social percibido; adicional a ello, la heterogeneidad sugiere la necesidad de realizar un análisis más detallado para identificar los factores subyacentes que contribuyen a estas disparidades. Además, resulta posible que ciertos grupos de trabajadores estén más expuestos a situaciones de estrés o que carezcan de recursos adecuados para manejar las demandas psicosociales, lo que requiere intervenciones para abordar sus necesidades específicas.

Por otro lado, Caravaca et al. (2022) abordaron la Teoría del apoyo social, que sugiere que las personas que experimentan altos niveles de respaldo laboral o social tienen una óptima salud física y mental, la falta de apoyo puede llevar a sentimientos de soledad, aislamiento, depresión y ansiedad; enfatizando la urgencia de cultivar relaciones significativas y de calidad con compañeros de trabajo como una forma de incentivar la salud.

En atención al segundo objetivo diagnóstico, en la variable salud mental, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 73%, seguido del nivel alto con 16.3% y únicamente el 10% ha establecido el nivel medio. Coincidiendo con Urpeque y Cortez (2022) quienes en Chiclayo realizaron un estudio con el fin de calcular la condición de salud mental del personal de salud, señalando que el 34% de la muestra contaba con problemas de salud mental, destacando la ansiedad en un 16%, seguido de psicósomáticos con el 9% y el 3% presentaba depresión. Adicional a ello, Gonzales

Reyes (2023) en Ancash aplicó un estudio para describir una condición mental por desgaste laboral, los resultados indicaron que el 41% de trabajadores identificó tener la enfermedad mental en nivel alto, el 37% en nivel medio y 22% bajo.

Por otro lado, López Malacatus et al. (2021) en su estudio efectuado en el Sur de Manabí indicaron que gran parte de los trabajadores de la salud presentan afectaciones en su salud mental, presentando los síntomas estrés al 34%, seguido del insomnio con el 28%, despersonalización al 16%, temor con el 10% y únicamente el 12% han señalado frustración. Asimismo, Borda (2022) en Ica ha elaborado un estudio con el objetivo de medir la magnitud de la salud mental, estableciendo que el 68% percibe salud mental desfavorable. Ante lo señalado, resulta necesario precisar a Ramírez et al. (2023) quienes abordaron la teoría cognitiva-conductual señalando que las creencias, pensamientos y conductas interactúan entre sí para influir en el bienestar emocional y mental, esta teoría sostiene que las interpretaciones de las situaciones, así como las respuestas emocionales y conductuales son determinadas en gran medida por los patrones de pensamiento.

Los hallazgos exponen la urgencia de implementar estrategias de apoyo psicológico y estrategias de prevención en el entorno hospitalario; adicional a lo expuesto, la alta presencia de problemas de salud mental puede estar vinculada a factores como el agotamiento profesional, el estrés crónico y la falta de recursos emocionales, lo que refuerza la urgencia de intervenir en estas áreas para mejorar el ambiente laboral.

Respecto al primer objetivo específico, se ha hallado la influencia de los factores psicosociales sobre el crecimiento personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023, por la significancia  $F$  y Pseudo  $R$  cuadrado 0.827. Coincidiendo con Pocinho et al. (2021) quienes efectuaron un estudio en Portugal con el buscando verificar la repercusión de los factores psicosociales en el desarrollo personal por la significancia proporcional a 0. Al mismo tiempo, discrepando con Palma y Ansoleaga (2020) quienes en Chile efectuaron un estudio, siendo uno de los objetivos determinar la conexión entre los factores psicosociales y el desarrollo personal de los trabajadores, obteniendo la

significancia 0.076, tratándose de una vinculación rotundamente nula.

Confirmando lo expresado por López Martínez y Serrano (2021) quienes la señalaron como el proceso de autoconocimiento, autodescubrimiento y autodesarrollo que permite afrontar los desafíos emocionales y psicológicos de la vida de manera más efectiva, el proceso implica la toma de conciencia de nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, así como el trabajo en su modificación y mejora.

Prosiguiendo con el segundo objetivo específico, se ha hallado influencia significativa de los factores psicosociales sobre la autonomía por la significancia 0 y Pseudo R cuadrado 0.818. Coincidiendo así, con Juárez García et al. (2021) en México presentaron como uno de sus tantos hallazgos la repercusión de los factores psicosociales sobre el criterio personal de trabajadores de salud en el entorno de Covid 19 con la cifra de significancia 0. Presentando similitudes también con Thomas et al. (2020) quienes efectuaron un artículo científico en Suecia determinando que los factores psicosociales inciden significativamente sobre la autonomía con la significancia 0.01.

Los resultados numéricos reafirman lo sustentado en la Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland que puede ser aplicada en el campo de las ciencias biomédicas para comprender y potenciar la autonomía de los especialistas en las ciencias biomédicas, favoreciendo el trabajo en equipo, la excelencia en la práctica clínica y la búsqueda de soluciones innovadoras para garantizar el bienestar de las personas; puesto que, afirma que a medida que una persona se desenvuelve en un escenario de acuerdo a su entorno y factores se crean necesidades (Moreto, 2020).

En mérito al tercer objetivo específico, se ha descubierto la influencia significativa de los factores psicosociales sobre el propósito en la vida del personal, puesto que, se ha obtenido la significancia inferior a 0.05 y la cifra Pseudo R cuadrado 0.792. Cifras similares a las obtenidas por Pocinho et al. (2021) quienes en Portugal, establecieron la repercusión de los factores psicosociales sobre la razón de vivir por la significancia proporcional a 0. Discrepando rotundamente de Juárez García et al. (2021) en México presentaron como uno de sus tantos hallazgos el impacto de los diferentes factores psicosociales sobre la perspectiva de los prestadores de servicios de salud en el entorno

de Covid 19 con la cifra de significancia 0.16, expresando la nula vinculación. Confirmando lo expresado por Avarca et al. (2022) quienes la señalaron como trascendental para el bienestar general de cualquier individuo, consistiendo en reconocer y aceptar tanto las cualidades positivas como las negativas de uno mismo, sin juzgar, ni criticar de manera severa.

Continuando con el cuarto objetivo específico, se ha determinado alta influencia significancia de los factores psicosociales sobre la autoaceptación del personal de salud, puesto que, la significancia es inferior a 0.05 y la cifra Pseudo R cuadrado 0.785. Presentando similitud con Juárez García et al. (2021) quienes en México presentaron como uno de sus tantos hallazgos la trascendencia de los factores psicosociales sobre la autoaceptación de trabajadores de salud en el entorno de Covid 19 con la cifra de significancia 0. Además, en Suecia, Thomas et al. (2020) efectuaron un artículo científico, determinando que los factores psicosociales inciden significativamente sobre la autonomía con la significancia 0.01. Siendo necesario precisar que Sáez et al. (2023) han desarrollado la teoría de la autorregulación, también conocida como teoría del control automático, fundamentada en la noción que las personas cuentan con la capacidad de regular y controlar su propio comportamiento, emociones y pensamientos.

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico, se ha logrado determinar que los factores psicosociales influyen sobre el área motivacional por la significancia 0 y Pseudo R cuadrado 0.833. Coincidiendo con Pocinho et al. (2021) quienes efectuaron un estudio en Portugal con el objetivo específico analizar el impacto de los factores psicosociales sobre la motivación por la significancia proporcional a 0. También resulta necesario mencionar al estudio de Thomas et al. (2020) en el que se indicó la repercusión significativa de la variable predominante sobre la motivación laboral por la significancia muy por debajo a 0.05. Lo descrito reafirma a la Teoría de las necesidades de Maslow puesto que indica que el ser humano también presenta necesidades avanzadas, como la autorrealización; estableciendo que las necesidades básicas de un trabajador afectan a su salud y bienestar. Por lo cual, puede ser una herramienta útil para que los profesionales biomédicos comprendan las necesidades y desarrollen estrategias de intervención (Pimentel et al., 2024).

## V. CONCLUSIONES

En atención al objetivo general de investigación, se ha logrado determinar que los factores psicosociales influyen significativamente sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023, toda vez que, la Regresión logística ordinal ha arrojado el valor de significancia semejante a 0 y Pseudo R cuadrado conforme a 0.831; estableciendo que, los factores psicosociales desempeñan un papel clave en la determinación del estado de salud mental de los trabajadores de salud; además, es imperativo que se aborden estos factores para mejorar el bienestar mental en el contexto laboral.

En cuanto al primer objetivo diagnóstico, la variable factores psicosociales ha presentado los mayores índices en el nivel bajo con el 66.3%, proseguido del nivel alto con 23.8%, finalmente, el 10% de los trabajadores ha establecido el nivel medio.

En atención al segundo objetivo diagnóstico, en la variable salud mental, la mayoría de los resultados se ha concertado en el nivel bajo con 73%, seguido del nivel alto con 16.3% y únicamente el 10% ha establecido el nivel medio, por lo que, se destaca una prevalencia significativa de condiciones de salud mental desfavorables entre el personal, lo que sugiere un área crítica que requiere atención inmediata.

Respecto al primer objetivo específico, se ha hallado la influencia de los factores psicosociales sobre el crecimiento personal del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023, por la significancia 0 y Pseudo R cuadrado 0.827. Evidenciando que el crecimiento personal es un componente esencial del desarrollo profesional y personal, la fuerte influencia de los factores psicosociales subraya la necesidad de mejorar estos factores para fomentar el crecimiento y el bienestar del personal.

Prosiguiendo con el segundo objetivo específico, se ha hallado influencia significativa de los factores psicosociales sobre la autonomía por la significancia 0 y Pseudo R cuadrado 0.818. La autonomía es un factor determinante en la satisfacción laboral y el empoderamiento, los resultados subrayan la importancia de fortalecer los factores psicosociales para mejorar la autonomía en el entorno laboral.

En mérito al tercer objetivo específico, se ha descubierto la influencia significativa de los factores psicosociales sobre el propósito en la vida del personal, puesto que, se ha obtenido la significancia inferior a 0.05 y la cifra Pseudo R cuadrado 0.792. Sentir un propósito en la vida es fundamental para el bienestar emocional, los factores psicosociales que afectan negativamente la dimensión deben ser abordados para mejorar aspectos trascendentales.

Continuando con el cuarto objetivo específico, se ha determinado alta influencia significancia de los factores psicosociales sobre la autoaceptación del personal de salud, puesto que, la significancia es inferior a 0.05 y la cifra Pseudo R cuadrado 0.785. La autoaceptación es clave para la salud mental y la satisfacción, evidenciando la necesidad de mejorar los factores psicosociales para promover una mayor autoaceptación y bienestar en el entorno laboral hospitalario.

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico, se ha logrado determinar que los factores psicosociales influyen sobre el área motivacional por la significancia 0 y Pseudo R cuadrado 0.833. La motivación es un elemento crucial para el rendimiento laboral y la satisfacción; por lo que, los resultados destacan la importancia de abordar los factores psicosociales para mejorar la motivación y, en consecuencia, el desempeño.

## **VI. RECOMENDACIONES**

El especialista en investigación Gonzales (2023) ha establecido que, al establecer las recomendaciones, resulta necesario establecer a los agentes claves involucrados.

Al representante del hospital ofrecer oportunidades de formación y capacitación en habilidades de afrontamiento al estrés, gestión emocional y resiliencia, para que el personal pueda desarrollar herramientas para enfrentar las situaciones difíciles que se presenten en su trabajo diario.

Al representante del hospital fomentar la participación activa del personal de salud en la toma de decisiones y la resolución de conflictos en el hospital, para promover un sentido de autonomía y control sobre su trabajo.

Al representante del hospital promover la importancia del autocuidado y la búsqueda de un equilibrio razonable entre el desenvolvimiento personal y laboral mediante hábitos saludables, realización de actividades recreativas y descanso.

Al responsable del hospital establecer políticas claras de prevención y manejo de problemas de salud mental para mejorar las condiciones laborales.

Al responsable de la oficina de bienestar implementar programas de apoyo emocional considerando las necesidades del personal, como sesiones de terapia grupal o individual, para poder identificar y gestionar las emociones negativas.

Al responsable de la oficina de administración de personal introducir pausas activas para evitar la disminución de la condición física y el aumento de la carga de trabajo de los trabajadores de la salud.

A los investigadores que estén relacionados en la problemática, no limitarse al estudio cuantitativo, sino optar por el enfoque mixto que comprende al cuantitativo y cualitativo, para poder seleccionar más instrumentos de medición como los cuestionarios, guías de entrevista, fichas de revisión y observación.

A los trabajadores del hospital participar activamente en todas las actividades gestionadas por el hospital para mejorar los resultados esperados.

## REFERENCIAS

- Ali El Dahshan, G. (2020). Ethics of Scientific Research in the Era of the Fourth Industrial Revolution. *Revista Internacional de Investigación Educativa de la Universidad de Sohag*, 2(2), 8-29. <https://n9.cl/4dqkij>
- Alvarado, R., Ramírez, J., Lanio, I., Cortés, M., Aguirre, J., Bedregal, P., Allel, K., Tapia, T., Burrone, M., Cuadra, G., Goycolea, R., Mascayano, F., Sapag, J., Schilling, S., Soto, G., Traub, C., Villarroel, S., & Alarcán, S. (2021). El impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud en Chile: datos iniciales de The Health Care Workers Study. *Revista médica de Chile*, 149(8), 1205-1214. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000801205>
- Alves, J. R., Salomé, G. M., & Miranda, F. D. (2022). Application for coping with COVID-19 by health professionals in home care. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35 <https://www.scielo.br/j/ape/a/HZfZYRYjjXqfMTBHWtfLxnb/?format=pdf&lang=en>
- Antoñanzas Serrano, Alma, & Gimeno Feliu, Luis Andrés. (2022). Los determinantes sociales de la salud y su influencia en la incidencia de la COVID-19. Una revisión narrativa. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 15(1), 12-19. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2022000100004&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100004&lng=es&tlng=es).
- Arac, S., & Dönmezdil, S. (2020). Investigation of mental health among hospital workers in the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal*, 138, 433-440. <https://www.scielo.br/j/spmj/a/rJXBWTHvywNTnBCQrwrQTcG/?format=pdf&lang=en>
- Avarca, C., Serrano, M., Vicentin, M., & Martínez, Á. (2022). El modelo GAM (Gestión Autónoma de la Medicación) como generador de autonomía en salud mental. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 26, e210506. <https://www.scielo.br/j/icse/a/4wGRTxnpfjGn88qcHkKMVYB/?lang=es>

- Bauer, G., Churchill, S., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa, A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *Population Health, 14*. <https://n9.cl/x2ezp>
- Benzi, M. (2021). Some uses of the field of values in numerical analysis. *Bollettino dell'Unione Matematica Italiana, 14*(1), 159-177. <https://n9.cl/w9yz4>
- Borda Luna, B. (2022). Psychosocial risks and mental health in private school teachers in Chincha Alta (Ica) within the context of COVID-19 Benjam. *Yotantsipanko, 2*(1). <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v2i1.12>
- Brumpton, B., Graham, S., Surakka, I., Skogholt, A. H., Løset, M., Fritsche, L. G., & Willer, C. J. (2022). The HUNT study: A population-based cohort for genetic research. *Genómica celular, 2*(10). [https://www.cell.com/cell-genomics/pdf/S2666-979X\(22\)00142-2.pdf](https://www.cell.com/cell-genomics/pdf/S2666-979X(22)00142-2.pdf)
- Bustamante, R., Vela, J., Paredes, O., & Carreño, R. (2022). Brechas de acceso al tratamiento oncológico en un hospital de salud de referencia del sur de lima en el año 2019. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 22*(3), 497-513. <https://n9.cl/0v3hh>
- Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E., & Sarasola, J. (2022). Burnout, social support, anxiety and job satisfaction among social work professionals. *Interdisciplinaria, 39*(1), 179-194. <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356011/>
- Castro Méndez, N., & Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas, 16*(1), e2551. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chalela, S., Valencia, A., Ruiz, G., & Cadavid, M. (2020). Psycho-social and familial factors influencing drop-out rates among university students in the context of developing countries. *Revista Lasallista de investigación, 17*(1), 103-115. <https://n9.cl/colal>

- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Consejo Regional III-Lima (2021). Recuperado el 10 de marzo de 2024. *Los médicos del Perú exigen condiciones laborales dignas para afrontar la pandemia*. <https://n9.cl/tb0o6c>
- El Mostrador (2021). Recuperado el 10 de marzo de 2024. *La labor invisibilizada y precarizada de las enfermeras en Chile*. <https://n9.cl/zrdl5>
- El País. (2023). Recuperado el 10 de marzo de 2024. *Los médicos cada vez necesitan más ayuda para sus problemas de salud mental, que repercuten en los pacientes*. <https://n9.cl/s5rnf>
- Espinel, J., Ruperti L., & Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2), 134-148. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Fernández Arrojo, J., & Casado Verdejo, I. (2020). Facilitating conscientization: alternative to the traditional concept of motivation in the field of health. *Index de Enfermería*, 29(3), 132-136. <https://n9.cl/v0ali>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., & Caniago, F. (2021). Research methodology: Types in the new perspective. *Manazhim*, 3(1), 1-16. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/903/760>
- Gálvez Olivares, M., Aravena Monsalvez, C., Aranda Pincheira, H., Ávalos Fredes, C., & López-Alegría, F. (2020). Mental health and quality of life in older adults: systemic review. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 58(4), 384-399. <https://n9.cl/x9lyx2>
- García, M., Aguilar, J., & García, M. (2021). Psychological well-being and burnout in health care providers during the COVID-19 pandemic. *Escritos de Psicología*, 14(2), 96- 106. <https://n9.cl/vsoq1>

- Gonzales Reyes, C. R. (2023). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud de Ancash, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109264>
- Ihantamalala, F. A., Herbreteau, V., Révillion, C., Randriamihaja, M., Commins, J., Andréambeloston, T., & Garchitorena, A. (2020). Improving geographical accessibility modeling for operational use by local health actors. *International Journal of Health Geographics*, 19(1), 1-15. <https://n9.cl/zu83e>
- Jesus, J. A. D., & Balsanelli, A. P. (2023). Relationship between emergency nurses' professional competencies and the Nursing care product. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 31, e3938. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/SQRK9ZQvrBjrfNJgvyHgnCy/?format=pdf&lang=en>
- Juárez García, A., Camacho Ávila, A., García Rivas, J., & Gutiérrez Ramos, O. (2021). Psychosocial factors and mental health in Mexican healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Salud mental*, 44(5), 229-240. <https://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v44n5/0185-3325-sm-44-05-00229.pdf>
- López Malacatus, L., Cuenca Buele, L., Bajaña, L., Merino, L., López, L., & Bravo Bonoso, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
- López, A., & Serrano, E. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental. *Escritos de Psicología*, 14(2), 48-50. <https://dx.doi.org/10.24310/epsiescpsi.v14i2.13935>
- Lozano, M., García, E. & Jurado, C. (2024). Los métodos en la investigación en educación: un análisis epistemológico. En *Epistemología y métodos de la investigación en educación. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum*, 20-52. <https://doi.org/10.59899/Epis-met-C1>

- Lumbreras, M., Hernández, I. A., Méndez, P., Dosamantes, L. D., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*, 62, 87-95. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>
- Mandívez, Y. (2024). Presentación de la investigación de resultados. En Epistemología y métodos de la investigación en educación. (279-298). *Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum*. <https://doi.org/10.59899/Epis-met-C6>
- Marcilla, R. & Ugarte Gil M. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Rev Fac Cien Med Univ Nac*; 77(4), 240-8. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122>
- Melo, W., Sousa, I., Mariano, S., Barbosa, A., Feitosa, D., Freire, V. & Monteiro, F. (2022). Wise Infant Development®: creation of a software for teaching in pediatric nursing education. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(05). <https://www.scielo.br/j/reben/a/3SxvgnpDtpkTWgsW8sPTvJr/?format=pdf&lang=en>
- Moreto, J. (2020). Formação continuada de professores-professores excelentes: proposições do Banco Mundial. *Revista Brasileira de Educação*, 25, e250047. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/bHkbCfMzMCMsHzyhGgr5QHs/?format=pdf&lang=pt>
- Moyano Sailema, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influence of psychosocial factors on work climate and stress in Ecuadorian hospital personnel. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. <https://n9.cl/zsu8ut>
- Neves, F., Romano, B., Campos, A., Pavam, C., Oliveira, R., Cândido, A., & Pereira, M. (2021). Brazilian health professionals' perception about the Baby-Led Weaning (BLW) method for complementary feeding. *Revista Paulista de Pediatria*, 40. <https://www.scielo.br/j/rpp/a/xz9fKW5MjbWymb36TBDq8Zr/?format=pdf&lang=en>

- OMS. (2020). Recuperado el 10 de marzo de 2024. *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19*. <https://n9.cl/vpcyz>
- Pagotto, F., Soriano, M., Díaz, Morena, B., Nahuel, González, M., Asprea, V., Staneloni, M., Zingoni, P., Aliperti, V., Michelángelo, H. & Figar, S. (2021). Active monitoring of early safety of Sputnik vaccine in Buenos Aires, Argentina. *Medicina (Buenos Aires)*, 81(3), 408-414. <http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v81n3/1669-9106-medba-81-03-408.pdf>
- Palma, A. & Ansoleaga, E. (2020). Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions, and mental health problems related to workplace violence among workers of three Chilean hospitals of high complexity. *Cadernos de Saúde Pública Acceso*, 36 (3), 1-14. <https://www.scielo.br/j/csp/a/pcbqQbxHJDdKSRN3xFgBRNB/?lang=es&format=pdf>
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Occupational Psychosocial Risks, Organizational Characteristics, and Mental Health: The Mediating Role of Workplace Violence. *Psyche*, 31(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psyche.2019.22383>
- Pariona, E., Moquillaza, V., García, J., & Cuya, E. (2020). Factores psicosociales asociados a la depresión en gestantes atendidas en un centro materno infantil peruano, 2018. *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 85(5), 494-507. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-75262020000500494>
- Peretti, H. Rabbia, & Silvina B. (2022). Personality traits and mediating variables in their relationship with the political participation of colleges students. *Psocial* 8 (1) <https://www.redalyc.org/journal/6723/672371222003/movil/>
- Pimentel, A., Farias, L., Nakayama, C., Leite, C., Duarte, C., & Leite, L. (2024). Maslow e o Meio Ambiente: Integrando Representação Social e Teoria das Necessidades e Motivações. *Ambiente & Sociedade*, 27. <https://n9.cl/6rz31t>

- Pocinho, M., Santos, C., & Saraiva, A. (2021). Psychosocial risk factors and work capacity in health professionals. *European Journal of Public Health*. <https://n9.cl/79m4x>
- Pulido Guerrero, E., Lora Carrillo, L., & Jiménez Ruiz, L. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. <https://n9.cl/aj6go>
- Ramírez, J., Bianchi, J., Santana, S., Javier, S., & Franco, K. (2023). Efficacy of online behavioral activation and cognitive-behavioral therapies for the treatment of depression in Mexican women victims of violence. *Terapia psicológica*, 41(1), 87-109. <https://n9.cl/dwn3l>
- Ramón Fernández, F. (2021). Inteligencia artificial en la relación médico-paciente: Algunas cuestiones y propuestas de mejora. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 10(1), 329-351. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2021.60931>
- Rodas, L. (2022). Crisis Sanitaria sin fin una Amenaza a la Salud Mental de Profesionales sanitarios de un Hospital de Ancash, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6.4 4823-4846. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2978>
- Sáez, F., Parra, F., Jara, P., Mella, J., & López, Y. (2023). Effectiveness of technology interventions to promote self-regulation of learning: a meta-analysis. *Texto Livre*, 16, e46636. <https://www.scielo.br/j/tl/a/xn6YHGW5nw7DczBtbBhrTHH/>
- Salomé, G., Mendonça, A., Almeida, M., & Miranda, F. (2021). A mobile application to guide healthcare professionals in the correct technique for personal protective equipment use during the COVID-19 pandemic. *Journal of Coloproctology (Rio de Janeiro)*, 41(04), 383-392. <https://n9.cl/hpme66>
- Sánchez Lavado, C. R. (2023). Factores de riesgo psicosocial en personal de una dirección regional de salud - Perú 2021. *Revista Científica de Enfermería*, 12(3), 77. <https://n9.cl/0tor7>

- Serna Ramírez, E. (2021). La tesis de Duhem, el anarquismo metodológico de Feyerabend y la pregunta sobre la justificación del cambio epistémico. *Revista de humanidades de Valparaíso*, (18), 173-192. <https://dx.doi.org/10.22370/rhv2021iss18pp173-192>
- Sinchi Sinchi, H. (2023). Terapia cognitiva conductual en el abordaje de la adicción tecnológica. *INSPIPILIP. Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 7. <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/475>
- Thomas, K., Nilsson, E., Festin, K., Henriksson, P., Lowén, M., Löf, M., & Kristenson, M. (2020). Associations of Psychosocial Factors with Multiple Health Behaviors: A Population-Based Study of Middle-Aged Men and Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041239>
- Urpeque García, R., & Cortez Vidal, M. (2022). Estado de Salud Mental en Personal de Salud frente al COVID - 19. *Revista de Investigación Psicológica*, (27), 81-94. <https://doi.org/10.53287/dqfq4652xy45d>
- Urzúa, A., Samaniego, A., Caqueo-Urizar, A., Zapata Pizarro, A., & Irrázaval, M. (2020). Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista médica de Chile*, 148(8), 1121-1127. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000801121>
- Wilson, T., Grossman, I., Alexander, M., Rees, P., & Temple, J. (2022). Methods for Small Area Population Forecasts: State-of-the-Art and Research Needs. *Population Research and Policy Review*, 41(3), 865-898. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11113-021-09671-6>
- Yslado Méndez, R., Norabuena F., Sánchez, J., & Norabuena, E. (2020). Programa de intervención breve para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 279-289. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500279&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500279&lng=es&tlng=pt)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Factores psicosociales	Son elementos que se encuentran en la interacción entre cualquier sujeto y su entorno social que pueden afectar su bienestar psicológico y emocional; estos factores incluyen aspectos como el apoyo social, el estrés laboral, la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre laboral, y demás (Moyano Sailema et al., 2022).	Montesinos (2023) consideró pertinente el estudio mediante la clasificación de cinco dimensiones y el diseño no experimental.	Factor organizacional	Interés por parte de los líderes	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Clima organizacional	
				Función de la institución	
				Supervisiones	
				Comunicación organizacional	
				Seguridad	
			Factor social	Compañerismo	
				Relación con el jefe inmediato	
				Relaciones interpersonales	
				Reconocimiento	
				Respeto	
			Factor económico	Cordialidad	
				Remuneración	
				Bonos de productividad	
				Programas de estímulos	
				Sistema de pensiones	
				Horas extras	
			Factor individual	Gastos por movilidad	
				Motivación	
				Manejo de emociones	
				Doble presencia	
Satisfacción					
Factor tecnológico	Calidad del sueño				
	Desarrollo				
	Capacitaciones				
	Desenvolvimiento				
	Apoyo				
	Desafíos				
Satisfacción					
Necesidades básicas					

Variable dependiente: Salud mental	Estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que una persona es capaz de enfrentar y resolver los desafíos cotidianos, manejar el estrés, establecer relaciones saludables (Guzman, 2022).	Guzman (2022) consideró pertinente el estudio mediante la clasificación de cinco dimensiones y el diseño no experimental.	Crecimiento personal	Sensación de desarrollo continuo	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Se ve a sí mismo en progreso	
				Abierto a nuevas experiencias	
				Fortaleza emocional	
				Perspectivas	
				Línea de carrera	
			Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales	
				Independencia	
				Capacidad	
				Se autoevalúa con criterio	
				Retroalimentación	
				Solución de problemas	
			Propósito en la vida	Objetivos en la vida	
				Sensación de llevar un rumbo	
				Sensación de congruencia	
				Calidad de vida laboral	
				Autoestima	
				Satisfacción	
			Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo	
				Acepta aspectos negativos	
				Valora positivamente su pasado	
				Fidelización	
				Gratitud	
				Orgullo	
Área Motivacional	Anhedonia				
	Desgano				
	Procrastinación				
	Desmotivación				
	Percepción del futuro				
	Autoimagen				

**Anexo 2: Instrumentos de medición**  
**Instrumento para medir los factores psicosociales**

Nº	Ítems	S	CS	AV	CN	N
<b>D1</b>	<b>Factor organizacional</b>					
1	El representante de su institución se interesa por el personal que labora en el centro de salud, no solo en aspectos laborales sino como persona.					
2	Considera usted que el clima organizacional en la institución es de suma importancia para el personal que labora en dicha entidad.					
3	La función que desempeña en la institución le produce satisfacción.					
4	Las diferentes supervisiones que se realizan en la institución son realizadas previo aviso por parte de los encargados.					
5	La comunicación organizacional es directa sin importar el puesto laboral.					
6	La organización y estructura de la entidad lo hacen sentir seguro.					
<b>D2</b>	<b>Factor social</b>					
7	La interacción entre compañeros y/o colegas es la adecuada según su punto de vista.					
8	Durante su tiempo de experiencia ha tenido buena relación con su jefe inmediato					
9	Las relaciones interpersonales entre compañeros se desarrollan de manera cortés, amable y fluida en su establecimiento.					
10	En su tiempo de servicio su labor ha sido reconocido como debe ser ya sea por jefes o por sus compañeros					
11	El trato entre compañeros es respetuoso.					
12	Se siente satisfecho con el trato que recibe.					
<b>D3</b>	<b>Factor económico</b>					
13	Según su punto de vista la remuneración que usted recibe es la apropiada a la labor realiza.					
14	Está inmerso(a) o es beneficiario(a) de los bonos de productividad que brindan.					
15	Durante sus años de experiencia ha participado de programas de estímulos.					
16	Para cuando le toque jubilarse sabe o está enterado acerca del sistema de pensiones y prestaciones que tendrá.					
17	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
18	Al hacer horas extras laborales, estas son remuneradas.					
<b>D4</b>	<b>Factor individual</b>					

19	Para realizar su trabajo tiene que sentirse motivado.					
20	El tiempo de servicio le permite manejar situaciones de emergencia.					
21	Durante el tiempo que trabaja ha intentado dejar su trabajo y dedicarse a otras actividades.					
22	Se siente con la capacidad de liderar a compañeros de su área.					
23	Al momento de realizar su trabajo se le dificulta hacerlas.					
24	Se siento satisfecho con su desarrollo profesional.					
<b>D5</b>	<b>Factor tecnológico</b>					
25	Recibe capacitaciones en el establecimiento donde trabaja por parte de sus jefes u otros.					
26	Según su grado académico puedo desenvolverse en nuevas capacidades y/o habilidades.					
27	Tiene apoyo para elevar su nivel de formación o capacitación por parte de la institución u otros.					
28	Está capacitado para realizar o asumir otras funciones.					
29	Tiene dominio de todas las herramientas establecidas en el Manual de Obligaciones y Funciones.					
30	Las capacitaciones que recibió le permiten satisfacer mis necesidades profesionales.					

## Instrumento para medir la salud mental

Nº	Ítems	S	CS	AV	CN	N
<b>D1</b>	<b>Crecimiento personal</b>					
1	Siente que su vida ha sido un proceso continuo de desarrollo.					
2	Se visualiza creciendo y expandiéndose profesionalmente.					
3	Le gustaría vivir nuevas expectativas.					
4	Acepta sus errores y reconoce sus limitaciones.					
5	Tiene metas e ideales alcanzables.					
6	Se juzga a usted mismo de acuerdo a sus actitudes.					
<b>D2</b>	<b>Autonomía</b>					
7	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.					
8	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.					
9	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.					
10	Tiene respeto por usted mismo.					
11	Se considera una persona sincera.					
12	Puede superar rápidamente los disgustos.					
<b>D3</b>	<b>Propósito en la vida</b>					
13	Tiene claras sus metas a futuro.					
14	Sabe a qué dirección debe seguir su vida.					
15	Siente que su pasado y presente son significativos en su vida.					
16	Intenta ver lo positivo de las cosas complicadas.					
17	Procura mejorar su desempeño en el trabajo.					
18	Siente que ha asumido el compromiso con sus metas profesionales.					
<b>D4</b>	<b>Autoaceptación</b>					
19	Se siente satisfecho consigo mismo.					
20	Se acepta tal como es, con sus cualidades y defectos.					
21	Se siente satisfecho de su pasado.					
22	Toma acciones o comportamientos que le hacen sentir orgulloso/a de si mismo/a.					
23	Es importante para encontrar un propósito significativo en la vida.					
24	Se siente orgulloso y satisfecho de todo lo que ha conseguido hasta la actualidad.					
<b>D5</b>	<b>Área Motivacional</b>					
25	Practica la comunicación sobre temas extralaborales con sus compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.					
26	Propone objetivos y metas eficientes y realistas					
27	Trabaja en circunstancias complicadas y retadoras					

28	Maneja situaciones de conflicto interno cuando se presentan					
29	Le gusta saber cuánto ha avanzado cuando termino sus actividades.					
30	Influencia a sus compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo					

**Anexo 3: Ficha de validación de contenido para un instrumento  
Certificados de validación del instrumento para medir los factores  
psicosociales**

**Experto 1**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE  
FACTORES PSICOSOCIALES**

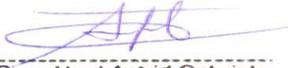
**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023)..

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factor organizacional	Interés por parte de los líderes	El representante de su institución se interesa por el personal que labora en el centro de salud, no solo en aspectos laborales sino como persona.	1	1	1	1	
	Clima organizacional	Considera usted que el clima organizacional en la institución es de suma importancia para el personal que labora en dicha entidad.	1	1	1	1	
	Función de la institución	La función que desempeña en la institución le produce satisfacción.	1	1	1	1	
	Supervisiones	Las diferentes supervisiones que se realizan en la institución son realizadas previo aviso por parte de los encargados.	1	1	1	1	
	Comunicación organizacional	La comunicación organizacional es directa sin importar el puesto laboral.	1	1	1	1	
	Seguridad	La organización y estructura de la entidad lo hacen sentir seguro.	1	1	1	1	
Factor social	Compañerismo	La interacción entre compañeros y/o colegas es la adecuada según su punto de vista.	1	1	1	1	

	Relación con el jefe inmediato	Durante su tiempo de experiencia ha tenido buena relación con su jefe inmediato	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales entre compañeros se desarrollan de manera cortés, amable y fluida en su establecimiento.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En su tiempo de servicio su labor ha sido reconocido como debe ser ya sea por jefes o por sus compañeros	1	1	1	1	
	Respeto	El trato entre compañeros es respetuoso.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Se siente satisfecho con el trato que recibe.	1	1	1	1	
	Factor económico	Remuneración	Según su punto de vista la remuneración que usted recibe es la apropiada a la labor realiza.	1	1	1	1
Bonos de productividad		Está inmerso(a) o es beneficiario(a) de los bonos de productividad que brindan.	1	1	1	1	
Programas de estímulos		Durante sus años de experiencia ha participado de programas de estímulos.	1	1	1	1	
Sistema de pensiones		Para cuando le toque jubilarse sabe o está enterado acerca del sistema de pensiones y prestaciones que tendrá.	1	1	1	1	
Expectativas económicas.		Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	1	1	1	1	
Horas extras		Al hacer horas extras laborales, estas son remuneradas.	1	1	1	1	
Factor individual	Motivación	Para realizar su trabajo tiene que sentirse motivado.	1	1	1	1	
	Manejo de emociones	El tiempo de servicio le permite manejar situaciones de emergencia.	1	1	1	1	
	Doble presencia	Durante el tiempo que trabaja ha intentado dejar su trabajo y dedicarse a otras actividades.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Se siente con la capacidad de liderar a compañeros de su área.	1	1	1	1	
	Dificultad	Al momento de realizar su trabajo se le dificulta hacerlas.	1	1	1	1	

	Desarrollo	Se siento satisfecho con su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
Factor tecnológico	Capacitaciones	Recibe capacitaciones en el establecimiento donde trabaja por parte de sus jefes u otros.	1	1	1	1	
	Desenvolvimiento	Según su grado académico puedo desenvolverse en nuevas capacidades y/o habilidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	Tiene apoyo para elevar su nivel de formación o capacitación por parte de la institución u otros.	1	1	1	1	
	Desafíos	Está capacitado para realizar o asumir otras funciones.	1	1	1	1	
	Puesto de trabajo	Tiene dominio de todas las herramientas establecidas en el Manual de Obligaciones y Funciones.	1	1	1	1	
	Necesidades profesionales	Las capacitaciones que recibí le permiten satisfacer mis necesidades profesionales.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores psicosociales
Objetivo del instrumento	Medir los factores psicosociales
Nombres y apellidos de experto	Astrid Gabriela Cruz Abad
Documento de identidad	71821261
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	
Número telefónico	
Firma	 Lic. Cruz Abad Astrid Gabriela Tecnólogo Médico Terapia Física y Rehabilitación C.T.M.P. 13912
Fecha	<b>10 de mayo del 2024</b>


**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
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA CON MENCION EN TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 20/04/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2013 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA CON ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 18/10/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 11/04/22</b> Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Experto 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023)..

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factor organizacional	Interés por parte de los líderes	El representante de su institución se interesa por el personal que labora en el centro de salud, no solo en aspectos laborales sino como persona.	1	1	1	1	
	Clima organizacional	Considera usted que el clima organizacional en la institución es de suma importancia para el personal que labora en dicha entidad.	1	1	1	1	
	Función de la institución	La función que desempeña en la institución le produce satisfacción.	1	1	1	1	
	Supervisiones	Las diferentes supervisiones que se realizan en la institución son realizadas previo aviso por parte de los encargados.	1	1	1	1	
	Comunicación organizacional	La comunicación organizacional es directa sin importar el puesto laboral.	1	1	1	1	
	Seguridad	La organización y estructura de la entidad lo hacen sentir seguro.	1	1	1	1	
Factor social	Compañerismo	La interacción entre compañeros y/o colegas es la adecuada según su punto de vista.	1	1	1	1	

	Relación con el jefe inmediato	Durante su tiempo de experiencia ha tenido buena relación con su jefe inmediato	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales entre compañeros se desarrollan de manera cortés, amable y fluida en su establecimiento.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En su tiempo de servicio su labor ha sido reconocido como debe ser ya sea por jefes o por sus compañeros	1	1	1	1	
	Respeto	El trato entre compañeros es respetuoso.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Se siente satisfecho con el trato que recibe.	1	1	1	1	
	Factor económico	Remuneración	Según su punto de vista la remuneración que usted recibe es la apropiada a la labor realiza.	1	1	1	1
	Bonos de productividad	Está inmerso(a) o es beneficiario(a) de los bonos de productividad que brindan.	1	1	1	1	
	Programas de estímulos	Durante sus años de experiencia ha participado de programas de estímulos.	1	1	1	1	
	Sistema de pensiones	Para cuando le toque jubilarse sabe o está enterado acerca del sistema de pensiones y prestaciones que tendrá.	1	1	1	1	
	Expectativas económicas.	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	1	1	1	1	
	Horas extras	Al hacer horas extras laborales, estas son remuneradas.	1	1	1	1	
	Factor individual	Motivación	Para realizar su trabajo tiene que sentirse motivado.	1	1	1	1
	Manejo de emociones	El tiempo de servicio le permite manejar situaciones de emergencia.	1	1	1	1	
	Doble presencia	Durante el tiempo que trabaja ha intentado dejar su trabajo y dedicarse a otras actividades.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Se siente con la capacidad de liderar a compañeros de su área.	1	1	1	1	
	Dificultad	Al momento de realizar su trabajo se le dificulta hacerlas.	1	1	1	1	

	Desarrollo	Se siento satisfecho con su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
Factor tecnológico	Capacitaciones	Recibe capacitaciones en el establecimiento donde trabaja por parte de sus jefes u otros.	1	1	1	1	
	Desenvolvimiento	Según su grado académico puedo desenvolverse en nuevas capacidades y/o habilidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	Tiene apoyo para elevar su nivel de formación o capacitación por parte de la institución u otros.	1	1	1	1	
	Desafíos	Está capacitado para realizar o asumir otras funciones.	1	1	1	1	
	Puesto de trabajo	Tiene dominio de todas las herramientas establecidas en el Manual de Obligaciones y Funciones.	1	1	1	1	
	Necesidades profesionales	Las capacitaciones que recibí le permiten satisfacer mis necesidades profesionales.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores psicosociales
Objetivo del instrumento	Medir los factores psicosociales
Nombres y apellidos de experto	GILARY RUBI CORREA SAAVEDRA
Documento de identidad	70043787
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	
Número telefónico	968343969
Firma	 ..... <b>Lic. Correa Saavedra Gilary Rubi</b> Tecnólogo Médico Terapia Física y Rehabilitación C.T.M.P. 13911
Fecha	<b>10 de mayo del 2024</b>

**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
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA CON MENCION EN TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 13/06/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA CON ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 18/10/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 13/12/21</b> Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

### Experto 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023)..

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factor organizacional	Interés por parte de los líderes	El representante de su institución se interesa por el personal que labora en el centro de salud, no solo en aspectos laborales sino como persona.	1	1	1	1	
	Clima organizacional	Considera usted que el clima organizacional en la institución es de suma importancia para el personal que labora en dicha entidad.	1	1	1	1	
	Función de la institución	La función que desempeña en la institución le produce satisfacción.	1	1	1	1	
	Supervisiones	Las diferentes supervisiones que se realizan en la institución son realizadas previo aviso por parte de los encargados.	1	1	1	1	
	Comunicación organizacional	La comunicación organizacional es directa sin importar el puesto laboral.	1	1	1	1	
	Seguridad	La organización y estructura de la entidad lo hacen sentir seguro.	1	1	1	1	
Factor social	Compañerismo	La interacción entre compañeros y/o colegas es la adecuada según su punto de vista.	1	1	1	1	

	Relación con el jefe inmediato	Durante su tiempo de experiencia ha tenido buena relación con su jefe inmediato	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales entre compañeros se desarrollan de manera cortés, amable y fluida en su establecimiento.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En su tiempo de servicio su labor ha sido reconocido como debe ser ya sea por jefes o por sus compañeros	1	1	1	1	
	Respeto	El trato entre compañeros es respetuoso.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Se siente satisfecho con el trato que recibe.	1	1	1	1	
Factor económico	Remuneración	Según su punto de vista la remuneración que usted recibe es la apropiada a la labor realiza.	1	1	1	1	
	Bonos de productividad	Está inmerso(a) o es beneficiario(a) de los bonos de productividad que brindan.	1	1	1	1	
	Programas de estímulos	Durante sus años de experiencia ha participado de programas de estímulos.	1	1	1	1	
	Sistema de pensiones	Para cuando le toque jubilarse sabe o está enterado acerca del sistema de pensiones y prestaciones que tendrá.	1	1	1	1	
	Expectativas económicas.	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	1	1	1	1	
	Horas extras	Al hacer horas extras laborales, estas son remuneradas.	1	1	1	1	
Factor individual	Motivación	Para realizar su trabajo tiene que sentirse motivado.	1	1	1	1	
	Manejo de emociones	El tiempo de servicio le permite manejar situaciones de emergencia.	1	1	1	1	
	Doble presencia	Durante el tiempo que trabaja ha intentado dejar su trabajo y dedicarse a otras actividades.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Se siente con la capacidad de liderar a compañeros de su área.	1	1	1	1	
	Dificultad	Al momento de realizar su trabajo se le dificulta hacerlas.	1	1	1	1	

	Desarrollo	Se siento satisfecho con su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
Factor tecnológico	Capacitaciones	Recibe capacitaciones en el establecimiento donde trabaja por parte de sus jefes u otros.	1	1	1	1	
	Desenvolvimiento	Según su grado académico puedo desenvolverse en nuevas capacidades y/o habilidades.	1	1	1	1	
	Apoyo	Tiene apoyo para elevar su nivel de formación o capacitación por parte de la institución u otros.	1	1	1	1	
	Desafíos	Está capacitado para realizar o asumir otras funciones.	1	1	1	1	
	Puesto de trabajo	Tiene dominio de todas las herramientas establecidas en el Manual de Obligaciones y Funciones.	1	1	1	1	
	Necesidades profesionales	Las capacitaciones que recibí le permiten satisfacer mis necesidades profesionales.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores psicosociales
Objetivo del instrumento	Medir los factores psicosociales
Nombres y apellidos de experto	José Faustino Marín Hanampa
Documento de identidad	42970662
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937086615
Firma	
Fecha	10 de mayo del 2024


**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
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>ABOGADO</b>  Fecha de diploma: 17/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 25/06/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Certificados de validación del instrumento para medir la salud mental

### Experto 1

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SALUD MENTAL

**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	
	Capacidad	Puede superar rápidamente los disgustos.	1	1	1	1	

Propósito en la vida	Objetivos en la vida	Tiene claras sus metas a futuro.	1	1	1	1	
	Sensación de llevar un rumbo	Sabe a qué dirección debe seguir su vida.	1	1	1	1	
	Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido	Siente que su pasado y presente son significativos en su vida.	1	1	1	1	
	Positivismo	Intenta ver lo positivo de las cosas complicadas.	1	1	1	1	
	Desempeño	Procura mejorar su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Compromiso	Siente que ha asumido el compromiso con sus metas profesionales.	1	1	1	1	
Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo	Se siente satisfecho consigo mismo.	1	1	1	1	
	Acepta aspectos positivos y negativos	Se acepta tal como es, con sus cualidades y defectos.	1	1	1	1	
	Valora positivamente su pasado	Se siente satisfecho de su pasado.	1	1	1	1	
	Acciones	Toma acciones o comportamientos que le hacen sentir orgulloso/a de si mismo/a.	1	1	1	1	
	Significancia	Es importante para encontrar un propósito significativo en la vida.	1	1	1	1	
	Orgullo	Se siente orgulloso y satisfecho de todo lo que ha conseguido hasta la actualidad.	1	1	1	1	
Área Motivacional	Afiliación	Practica la comunicación sobre temas extralaborales con sus compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.	1	1	1	1	
	Logro	Propone objetivos y metas eficientes y realistas	1	1	1	1	
	Complicaciones	Trabaja en circunstancias complicadas y retadoras	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Maneja situaciones de conflicto interno cuando se presentan	1	1	1	1	

	Control	Le gusta saber cuánto ha avanzado cuando termino sus actividades.	1	1	1	1	
	Influencia	Influencia a sus compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo	1	1	1	1	
Autonomía	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la salud mental.
Objetivo del instrumento	Medir la salud mental.
Nombres y apellidos de experto	Astrid Gabriela Cruz Abad
Documento de identidad	71821261
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	
Número telefónico	
Firma	 Lic. Cruz Abad Astrid Gabriela Tecnólogo Médico Terapia Física y Rehabilitación C.T.M.P. 13912
Fecha	10 de mayo del 2024



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
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA CON MENCION EN TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 20/04/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 01/04/2013 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA CON ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 18/10/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CRUZ ABAD, ASTRID GABRIELA DNI 71821261	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 11/04/22</b> Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Experto 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SALUD MENTAL

**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	
	Capacidad	Puede superar rápidamente los disgustos.	1	1	1	1	

Propósito en la vida	Objetivos en la vida	Tiene claras sus metas a futuro.	1	1	1	1	
	Sensación de llevar un rumbo	Sabe a qué dirección debe seguir su vida.	1	1	1	1	
	Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido	Siente que su pasado y presente son significativos en su vida.	1	1	1	1	
	Positivismo	Intenta ver lo positivo de las cosas complicadas.	1	1	1	1	
	Desempeño	Procura mejorar su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Compromiso	Siente que ha asumido el compromiso con sus metas profesionales.	1	1	1	1	
Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo	Se siente satisfecho consigo mismo.	1	1	1	1	
	Acepta aspectos positivos y negativos	Se acepta tal como es, con sus cualidades y defectos.	1	1	1	1	
	Valora positivamente su pasado	Se siente satisfecho de su pasado.	1	1	1	1	
	Acciones	Toma acciones o comportamientos que le hacen sentir orgulloso/a de si mismo/a.	1	1	1	1	
	Significancia	Es importante para encontrar un propósito significativo en la vida.	1	1	1	1	
	Orgullo	Se siente orgulloso y satisfecho de todo lo que ha conseguido hasta la actualidad.	1	1	1	1	
Área Motivacional	Afiliación	Practica la comunicación sobre temas extralaborales con sus compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.	1	1	1	1	
	Logro	Propone objetivos y metas eficientes y realistas	1	1	1	1	
	Complicaciones	Trabaja en circunstancias complicadas y retadoras	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Maneja situaciones de conflicto interno cuando se presentan	1	1	1	1	

	Control	Le gusta saber cuánto ha avanzado cuando termino sus actividades.	1	1	1	1	
	Influencia	Influencia a sus compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo	1	1	1	1	
Autonomía	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la salud
Objetivo del instrumento	Medir la salud
Nombres y apellidos de experto	GILARY RUBI CORREA SAAVEDRA
Documento de identidad	70043787
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	
Número telefónico	968343969
Firma	 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>Lic. Correa Saavedra Gilary Rubi  Tecnólogo Médico  Terapia Física y Rehabilitación  C.T.M.P. 13911</p>
Fecha	10 de mayo del 2024



**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
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA CON MENCIÓN EN TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 13/06/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA CON ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  <b>Fecha de diploma: 18/10/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
CORREA SAAVEDRA, GILARY RUBI DNI 70043787	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 13/12/21</b> Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

### Experto 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SALUD MENTAL

**Definición de la variable:** Circunstancias del centro de labor donde se interrelaciona con las diversas situaciones del ámbito del laborador ya las apreciaciones, vivencias de el mismo logran incitar o deteriorar la salud, su condición de vida o el confort del laborador (Montesinos, 2023).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	
	Capacidad	Puede superar rápidamente los disgustos.	1	1	1	1	
Propósito en la vida	Objetivos en la vida	Tiene claras sus metas a futuro.	1	1	1	1	
	Sensación de llevar un rumbo	Sabe a qué dirección debe seguir su vida.	1	1	1	1	
	Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido	Siente que su pasado y presente son significativos en su vida.	1	1	1	1	
	Positivismo	Intenta ver lo positivo de las cosas complicadas.	1	1	1	1	
	Desempeño	Procura mejorar su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Compromiso	Siente que ha asumido el compromiso con sus metas profesionales.	1	1	1	1	
Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo	Se siente satisfecho consigo mismo.	1	1	1	1	
	Acepta aspectos positivos y negativos	Se acepta tal como es, con sus cualidades y defectos.	1	1	1	1	
	Valora positivamente su pasado	Se siente satisfecho de su pasado.	1	1	1	1	
	Acciones	Toma acciones o comportamientos que le hacen sentir orgulloso/a de si mismo/a.	1	1	1	1	
	Significancia	Es importante para encontrar un propósito significativo en la vida.	1	1	1	1	
	Orgullo	Se siente orgulloso y satisfecho de todo lo que ha conseguido hasta la actualidad.	1	1	1	1	
Área Motivacional	Afiliación	Practica la comunicación sobre temas extralaborales con sus compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.	1	1	1	1	
	Logro	Propone objetivos y metas eficientes y realistas	1	1	1	1	
	Complicaciones	Trabaja en circunstancias complicadas y retardoras	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Maneja situaciones de conflicto interno cuando se presentan	1	1	1	1	

	Control	Le gusta saber cuánto ha avanzado cuando termino sus actividades.	1	1	1	1	
	Influencia	Influencia a sus compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo	1	1	1	1	
Autonomía	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Capaz de resistir presiones sociales	La presión social no ejerce influencia sobre su forma de pensar o actuar.	1	1	1	1	
	Independencia	Tiene la capacidad de regular su propia conducta.	1	1	1	1	
	Estándares propios	Suele evaluarse considerando sus propios estándares.	1	1	1	1	
	Respeto	Tiene respeto por usted mismo.	1	1	1	1	
	Sinceridad	Se considera una persona sincera.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la salud mental
Objetivo del instrumento	Medir la salud mental
Nombres y apellidos de experto	José Faustino Marín Hanampa
Documento de identidad	42970662
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937086615
Firma	
Fecha	10 de mayo del 2024


**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
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>ABOGADO</b>  Fecha de diploma: 17/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <b>PERU</b>
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 25/06/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <b>PERU</b>
MARIN HANAMPA, JOSE FAUSTINO DNI 42970662	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

### Resultado de prueba piloto del cuestionario para medir los factores psicosociales

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	137
E2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	144
E3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	138
E4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	131
E5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	129	
E6	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	115	
E7	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	119	
E8	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	120	
E9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
E10	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	139	
E11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	144	
E12	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	138	
VARIANZA	0.667	0.500	0.410	0.410	0.583	0.333	0.250	0.410	0.417	0.667	0.576	0.667	0.576	0.639	0.500	0.410	0.410	0.583	0.333	0.250	0.410	0.417	0.667	0.576	0.667	0.500	0.410	0.639	0.639	0.472		
SUMA DE VARIANZAS	<b>14.986</b>																															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	<b>198.5</b>																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- $\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del instrumento
- $\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Número de ítems del instrumento
- $S_T^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems
- Varianza total del instrumento

**0.956**

30

14.986

198.500

## Resultado de prueba piloto del cuestionario para medir la salud mental

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	141
E2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	142	
E3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	137	
E4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	135	
E5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	129	
E6	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	115	
E7	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	118	
E8	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	122	
E9	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100		
E10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	141	
E11	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	142	
E12	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	137	
VARIANZA	0.389	0.472	0.576	0.306	0.583	0.410	0.583	0.333	0.250	0.410	0.417	0.667	0.576	0.639	0.500	0.410	0.410	0.583	0.333	0.250	0.410	0.417	0.667	0.576	0.639	0.500	0.410	0.639	0.639	0.472		
SUMA DE VARIANZAS	<b>14.465</b>																															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	<b>165.5763889</b>																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Coeficiente de confiabilidad del instrumento

Número de ítems del instrumento

Sumatoria de las varianzas de los ítems

Varianza total del instrumento

**0.944**

30

14.465

165.576

## **Anexo 5: Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023.

**Investigador (a) (es):** Jara Capac, Magali Saely

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023", cuyo objetivo es determinar influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Administración del centro de salud.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Los factores de psicosociales han sido percibidos como condiciones adversas asociadas al entorno laboral que influyen en el escenario en el que se desenvuelve un ser humano, afectando su salud mental y desempeño personal, social y ocupacional, en el contexto socio-laboral de los profesionales en las ciencias biomédicas, siendo la salud mental la principal área afectada por este tipo de factores; por lo expuesto, el presente estudio contribuirá con la ODS Nº 3 Salud y bienestar.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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) (es) Jara Capac, Magali Saely email: [mjaraca2@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mjaraca2@ucvvirtual.edu.pe) y asesor González Gonzalez, Dionicio Godofredo email: [dioniciogg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dioniciogg@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Krystel Natalie Vergara Torres

Firma(s):

Fecha y hora: 20/06/2024 a las 12:30 pm

  
Natalie Vergara T.  
Natalianista  
CNP. 7205

### **Consentimiento informado**

Título de la investigación: Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023.

Investigador (a) (es): Jara Capac, Magali Saely

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023", cuyo objetivo es determinar influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Administración del centro de salud.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Los factores de psicosociales han sido percibidos como condiciones adversas asociadas al entorno laboral que influyen en el escenario en el que se desenvuelve un ser humano, afectando su salud mental y desempeño personal, social y ocupacional, en el contexto socio-laboral de los profesionales en las ciencias biomédicas, siendo la salud mental la principal área afectada por este tipo de factores; por lo expuesto, el presente estudio contribuirá con la ODS N° 3 Salud y bienestar.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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) (es) Jara Capac, Magali Saely email: [mjaraca2@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mjaraca2@ucvvirtual.edu.pe) y asesor González Gonzalez, Dionicio Godofredo email: [dioniciogg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dioniciogg@ucvvirtual.edu.pe) .

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Romero Lopez Niccole Paul

Firma(s):

Fecha y hora: 20/06/2024 – 17:09 h



## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio | Magali Saely Jara Capac | Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023 | /100 | 1 de 196



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

**Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un hospital de Ancash, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE:**  
**Maestra en Gestión de Servicios de la Salud**

**AUTORA:**  
Jara Capac, Magali Saely (orcid.org/0009-0005-1108-526X)

**ASESOR:**  
Dr. González González, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)  
Mag. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-8982)

**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  
2024

**Resumen de coincidencias**

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	worldidescience.org Fuente de Internet	1 %
5	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	Carbonell Marques, an... Publicación	<1 %
9	investigacion.usc.es Fuente de Internet	<1 %
10	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
11	www.dynison.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 37 | Número de palabras: 10347 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

## Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



MEMORÁNDUM N° 0445-2024-R.A./DIRES-A/RCN-P/HAS-D.

DE : M.C. Eduardo Julio LIÑAN FLORES  
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO SIHUAS

A : Lic. Magali Saely JARA CÁPAC  
TECNÓLOGO MÉDICO

ASUNTO : COMUNICO LA ACEPTACIÓN PARA LLEVAR A CABO INVESTIGACIÓN TITULADA: "INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE ANCASH, 2023".

REF. : SOLICITUD – EXPEDIENTE N° 1128-2024

FECHA : Sihuas, 01 de Julio del 2024

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial, y a la vez en atención al documento de la referencia, informarle de la ACEPTACIÓN para que lleve a cabo su investigación titulada: "**Influencia de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal de salud en un Hospital de Ancash, 2023**", que será aplicado al personal del Hospital de Apoyo Sihuas, el cuál al término de su investigación deberá hacer llegar una copia de los resultados obtenidos. Bajo responsabilidad.

Atentamente,

EJLF/Dir.  
Jjdd/Sec.  
C.c/Archivo.



HOSPITAL DE APOYO SIHUAS  
  
MC: Eduardo J. Liñan Flores  
MEDICO CIRUJANO  
CNP 089477  
DIRECTOR

## Anexo 8: Análisis complementario

El tamaño de la muestra fue calculado mediante la fórmula para poblaciones finitas considerando para este caso un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, de acuerdo al siguiente detalle:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

$n$ = Tamaño de la muestra

$N$ = Tamaño de la población.

$Z$ = Valor obtenido mediante el grado de confianza. Valor de la distribución normal estandarizada. (95%)

$p$ = Proporción de la población que tiene las características de interés. Si no es calculable se asume que es de 0.50 o 50%.

$q$ = Proporción de la población que no tiene las características de interés que nos interesamos medir.  $q = 1 - p$

$E$ = Máximo error permisible. (5 %)

Luego reemplazando se obtuvo:

$$\frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 100}{0.05^2 (100 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

Se obtuvo  $n = 80$  trabajadores