



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de  
salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020**

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

**AUTOR:**

Alfaro Campos, Karina (ORCID: 0000-0002-3543-9844)

**ASESORA:**

Mg. Moròn Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA-PERÚ  
2020

**Dedicatoria:**

A mi hijo, por ser mi inspiración a seguir luchando, a mi novio por su acompañamiento en este reto, a mis padres y hermanos por sus ánimos, su apoyo y a mis sobrinos porque deseo ser una inspiración para ellos.

**Agradecimiento:**

A toda mi familia por creer en mí, a mis colegas y amigos por motivarme a no rendirme y sobre todo a mi docente quien con tanta paciencia y dedicación supo generar en mí más seguridad y confianza para el logro de este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento: .....	iii
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO .....	5
III.  METODOLOGÍA.....	16
IV.  RESULTADOS .....	22
V.   DISCUSIÓN.....	31
VI.  CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable factores psicosociales.....	18
tabla 2. Operacionalización de variable estrés laboral .....	19
tabla 3. Validadores de instrumento .....	21
tabla 4. Variable de factores psicosociales en el personal de la salud de la micro red ocobamba, 2020 .....	22
tabla 5. Estrés en el trabajo de la variable factores psicosociales en el personal de la salud de la micro red ocobamba, 2020.....	23
tabla 6. Prueba de kolmogorov-smirnov para una muestra .....	24
tabla 7. Estadísticas de fiabilidad factores psicosociales .....	25
tabla 8. Estadísticas de fiabilidad estrés laboral .....	25

## RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar la asociación entre los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. Investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La muestra está constituida por 72 voluntarios trabajadores asistenciales de salud. La recolección de datos se realizó en base a una encuesta y dos cuestionarios validados. Resultados: la variable factores psicosociales tiene un resultado de fuerte 51,4%, moderado 29,2% y débil 19,4%; variable estrés en el trabajo con un resultado de bajo 41,7%, medio con un 37,5%, y alto 20,8%, en relación al resultado inferencial a la hipótesis general relacionado a los factores psicosociales y estrés laboral es de  $\rho = ,469$  y el p valor es 0,000 menor al  $\alpha = 0,05$ . Conclusión: con una probabilidad de error del 0,0% existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, siendo que el valor  $p = < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el valor  $r = ,469$  nos indica que existe una relación de tipo positiva y significativamente débil.

**PALABRAS CLAVE:** factores psicosociales, estrés laboral, salud.

## **Abstract**

The objective of the study is to determine the association between psychosocial factors with work stress in the health personnel of the Ocobamba Micro Network during the COVID -19 pandemic. Research with a quantitative, descriptive, correlational approach. The sample is made up of 83 volunteer health care workers. Data collection was carried out based on a survey and two validated questionnaires. Results: the variable psychosocial factors have a result of strong 51.4%, moderate 29.2% and weak 19.4%; variable stress at work with a result of low 41.7%, medium with 37.5%, and high 20.8%, in relation to the result inferential to the general hypothesis related to psychosocial factors and work stress is  $r = ,469$  and the p value is 0.000 less than  $\alpha = 0.05$ . Conclusion: with a probability of error of 0.0% there is an association between psychosocial factors and work stress in the health personnel of the Ocobamba Micro Network during the COVID-19 pandemic, being that the value  $p = <0,05$  is accepted as alternate hypothesis and the null hypothesis is rejected, the value  $r = ,469$  indicates that there is a relationship of a positive and significantly weak type.

KEYWORDS: psychosocial factors, work stress, health.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación en relación al estrés laboral es de mucho interés en el mundo del trabajo, ello por los efectos perniciosos que tiene el mismo sobre el trabajador y la organización, es así que el estrés ha generado que la comunidad científica del área de salud tenga un interés por considerar que era la patología del siglo XX, y que se extiende hasta el siguiente siglo, este se produce por un aumento en el volumen de trabajo, labores iterativas, trabajos con alta afectación psicosocial.

Es así la relación entre la labor con efecto psicosocial y estrés, nos llevan a esgrimir que existe factores psicosociales de riesgos estos son condiciones que se hallan tanto dentro del trabajo como fuera de ella y que pueden generar o no la aparición de estrés. Así podríamos indicar que el estrés es el resultado de la presencia de los factores de riesgo, ello puede perturbar al laborante o al ejercicio laboral de la institución u organización (Osorio & Niño, 2017).

El propósito de la investigación es identificar en qué medida los factores psicosociales se asocian con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red de Ocobamba. De acuerdo con la información emitida por las organizaciones internacionales a nivel mundial, el estrés en el personal de salud fue aumentando al transcurrir años, debido a diferentes factores psicosociales asociados que desencadenan problemas a nivel psicológico y físico, que en determinado momento no solo afectará la condición del individuo, sino también de la familia y comunidad en general. Las personas con estrés mencionaron haber presentado diferente sintomatología como dolores de cabeza, insomnio, etc. La tasa del estrés en diferentes personas en distintos países es alta, en Norteamérica presentaron sintomatología asociada al estrés afectado a consecuencia de situaciones laborales y tareas sobrecargadas. El nivel de estrés es alto en el personal de salud que labora en la Micro red de Ocobamba, ya que la mayoría del personal de salud presentaron sintomatología. De acuerdo a los estudios realizados, el estrés laboral es una enfermedad que afecta el desarrollo de la institución y a la persona; por factores psicosociales asociados como sobrecarga de trabajo y falta de apoyo de los jefes, falta de capacitaciones, impotencia al ver que un paciente no mejora y poder hacer



muy poco debido a la falta de recursos en la institución. Se define al estrés como situaciones adversas psicológicas, físicas y fisiológicas que percibe el individuo se ve reflejada en el desenvolvimiento de la persona; a consecuencia de estos efectos se pone en riesgo la atención a los usuarios. Los organismos internacionales, identifican que la asociación de factores psicosociales ligados al estrés en el personal de salud es por el clima laboral inapropiado, falta de insumos y materiales, salarios inadecuados, condiciones de contrato, deficiencia de recursos humanos, estos factores estresantes dan como resultados la fatiga física y emocional en el personal de salud.

Los factores psicosociales son todo aquel número de elementos y condiciones que tienen estrecha relación con la organización, y todo lo que tiene que ver con el trabajo, estos factores pueden afectar al trabajador ya sea de manera negativa o positiva, entonces estos factores pueden ayudar a incrementar el riesgo de estrés en el trabajo y de esta manera afectar el desarrollo del trabajo, el ambiente del trabajo y la productividad en la organización, de esta manera los factores psicosociales se convierten en una variable que puede tener un efecto importante en la salud del trabajador, el rendimiento del grupo de trabajo y el desarrollo de la organización.

De esta manera y en base a lo indicado líneas arriba el presente trabajo va responder a la siguiente pregunta: ¿cuál es la asociación de los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, 2020?

La justificación del presente trabajo de investigación es la siguiente: Justificación teórica, La investigación que se lleva a cabo va a contribuir y a ayudar a refrendar y confirmar o en caso contrario a denegar las referencias teóricas en relación a las variables del presente estudio, lo cual va generar ayudar a enriquecer el conocimiento científico en relación a ambas variables, además de ello se podrá obtener o establecer un conocimiento científico en relación a la realidad de ambas variables en la zona de estudio. Maslach y Jackson (1986), Justificación práctica, El conocimiento científico sobre la realidad de estas variables en el entorno estudiado va servir para identificar fortalezas y debilidades del personal con respecto a ambas variables, ello va ser el punto de partida para generar cambios de mejora y de

adecuación para mejorar los problemas que devienen producto de la alteración que el estrés y los factores psicosociales generan. Estévez (2012), Justificación metodológica, La investigación que se realizara va a utilizar instrumentos ya validados por otros estudios, sin embargo, estos serán utilizados para la presente realidad de trabajadores de salud en área rural y cuya validación y utilización en este trabajo va servir para que se puedan utilizar estos instrumentos en realidades similares donde la búsqueda de información tendrá que ver con ambas variables, Justificación legal, La ley N° 27657 del año 2012 establece claramente que la función del servidor de salud no solo es la atención en los servicios de salud, también debe investigar y con ello ser parte de la identificación de problemas que el gremio de salud puede sufrir o la población a quienes atiende, en este sentido establece la búsqueda de la verdad con fines de resolver los problemas de salud que aquejan o de mejorar los servicios de atención en salud con el objetivo final de mejorar la atención de los pacientes. De la misma manera la nueva ley universitaria establece la obligatoriedad de investigar con el fin de buscar alternativas de mejora en la calidad de vida de las personas.

Entonces el problema seguir, el esquema de la guía: Problema general: ¿cuál es la asociación de los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, 2020?, en relacion a la hipótesis general, Existen asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19. Hipótesis específicas, Las demandas del trabajo tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. El control tiene asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. El liderazgo tiene asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. Las recompensas tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. Siendo el objetivo general: Determinar la asociación entre los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la

pandemia COVID -19 y los objetivos específicos: Determinar en qué medida las demandas del trabajo se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, determinar en qué medida el control se asocia al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, determinar en qué medida el liderazgo se asocia al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, determinar en qué medida las recompensas se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

En trabajos internacionales que se encuentran relacionadas al trabajo de investigación existen:

Cárdenas (2020) en su investigación sobre la Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención en un distrito en el año 2019. Estudio observacional-descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 90 voluntarios se concluye que el personal del distrito de Palenque presenta en su mayoría un bajo nivel de estrés.

Ferraz (2020) en su investigación Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. El objetivo es determinar los factores derivados del trabajo que influyen en el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés, es un estudio cuantitativo, descriptivo, observacional de prevalencia (trasversal) y retrospectivo. Cuestionarios tipo Likert dicotómicas y politómicas y la muestra fue mediante un muestreo causal o incidental. Se concluye que el nivel de Bienestar Psicológico es óptimo.

Mendoza (2019) en su investigación Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en un centro hospitalario, con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables, aplicándose el instrumento a 240 enfermeras. Investigación de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo deductivo. Se concluye que quien genera más insatisfacción es la retribución, en la variable calidad de vida el mejor puntaje se obtuvo en relación a la dimensión seguridad en el trabajo, además se estableció que existe correlación de tipo positiva entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral.

Dávila, Ruiz de Chávez, Almeida y Franco (2020) en su trabajo de Factores de riesgo laboral y daños a la salud. El objetivo fue Identificar los agentes de riesgo laboral y daños a la salud en las enfermeras. El estudio es analítico y transversal. Se diseñó un muestreo aleatorio probabilístico estratificado con 172 participantes de los diferentes turnos y servicios, antigüedad laboral mínima de seis meses. Resultados: los principales daños a la salud fueron lumbalgia que se relacionó con trabajar sin

pausas de descanso; los problemas en extremidades inferiores con el sueldo irregular y con condiciones de inseguridad para desempeñar el trabajo.

Gonzales y Méndez (2017) en su trabajo de factores de Riesgos psicosocial y estrés laboral en personal de salud. El Objetivo es determinar si los factores de riesgo psicosocial tienen relación con el estrés laboral. Es Investigación Correlacional e Investigación Explicativa. El diseño de la Investigación es no experimental e investigación de Corte Transversal. Se concluye que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal médico que trabaja en el Hospital Móvil N°2 del SMP, esto nos indica que tenemos una relación negativa baja. Se recomienda la elaboración y ejecución de un plan preventivo en el personal médico abordando los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

En trabajos nacionales que se encuentran relacionadas al trabajo de investigación existen:

Gutiérrez (2018) en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en un Centro de Salud, estudio de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 39 trabajadores, sobre un universo de 69 trabajadores, se concluye que existe una correlación directa moderada de tipo positivo entre la variable factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

Sánchez (2020). En su investigación Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019, con el fin de determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional, la muestra fue de 52 enfermeras a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero con relación a los factores de riesgo psicosociales y otro para el liderazgo. se concluye que los factores psicológicos tienen una relación directa significativa con el liderazgo al igual que los factores laborales, los factores organizacionales, los factores relacionales y los factores extralaborales.

Matos (2019). En su investigación sobre las variables habilidades gerenciales y factores psicosociales, trabajo cuyo objetivo es buscar la relación entre ambas variables. Investigación de tipo básica, no experimental, correlacional y cuantitativo, con una muestra de 126 trabajadores, en este trabajo se concluye que existe una

correlación estadísticamente significativa inversa y negativa entre las variables factores psicosociales y habilidades gerenciales

Abanto (2018). En su trabajo de investigación sobre factores de riesgo y estrés laboral de licenciadas de enfermería en un hospital capitalino, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional. Población conformada por 50 licenciadas de enfermería, se halló correlación débil y de tipo positivo entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

Portilla (2017). En su trabajo de investigación sobre factores psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de la carrera de enfermería de un hospital en lima, teniendo como objetivo medir cada variable en el personal y luego establecer la relación entre ambas variables. Investigación de tipo descriptivo y explicativo, no experimental, transversal. Muestra conformada por 60 licenciadas de enfermería del área asistencial. Se tiene como resultado que existe influencia de los factores psicosociales en el estrés del personal asistencial de la carrera de enfermería.

Para el presente trabajo se tiene la base teórica de factores psicosociales sobre las cual a continuación indicamos como el de Cárdenas (1999, p.17) conceptualiza los factores psicosociales como aquellas condiciones psíquicas y sociales que determinan una influencia negativa en la salud de un trabajador. Identifica situaciones laborales dentro del trabajo, grupo humano y a nivel individual concernientes al laborante, los cuales, de manera dinámica se interrelacionan por medio de experiencias y discernimientos. Influyen en el bienestar físico, psicológico de las personas y el desempeño de las ellas. El concepto teórico fue definido por el comité mixto OIT/OMS (1984, p.1), es un contexto que hace presencia en el trabajo, que tienen una relación con la organización, el tipo y modo del trabajo que pueden afectar la salud psíquica, física y social del trabajador, así como el rendimiento del trabajo (Aranda, Mares, Ramirez, & Rojas, 2016)

Peiró (1993) son “factores de riesgo cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (p.18).

En este siglo XXI donde los cambios son constantes, especialmente en el ámbito laboral donde se enfatiza la demanda de nuevos perfiles, y no tener un horario de

trabajo establecido es una tendencia. Paralelamente, las condiciones laborales no son las más adecuadas para el desempeño de sus actividades, y una carga laboral excesiva dificulta el desarrollo profesional de los trabajadores, sumado a un salario no acorde; lo cual genera que estos factores psicosociales incidan en detrimento de la salud del trabajador y especialmente en la productividad de la organización, reducción del desempeño y calidad, absentismo y abandono (Alvites, 2019)

Según Helsinki (1985) establece que luego del análisis de múltiples estudios han definido que el bienestar del individuo en el trabajo tiene una relación directa con los factores psicosociales y tal parece que su actividad o influencia sobre el bienestar o los motivos de enfermedad son de alcance general, así se establece que los factores psicosociales pueden influir en generar y empeorar una patología, así como tener la capacidad de determinar la curación o rehabilitación de un trabajador.

El trabajo demandante y exigente contribuyen al estrés laboral y representan los principales generadores de estrés laboral, por otro lado, existen factores psicosociales negativos que tienen una relación con el tipo de trabajo, la organización y el sistema del mismo (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019). Es así que los factores pueden ayudar en la actividad en el trabajo y el crecimiento profesional, o también ser un elemento negativo e interferir de manera perjudicial la salud y bienestar en el trabajo, cuando ello sucede se les conoce como factores de riesgo psicosocial puesto que representa un elemento o elementos que pueden generar daño en la salud. Otros autores refieren que son factores disfuncionales generadores de estrés, por ello se podría decir que los términos factores de riesgo, factores psicosociales o fuentes de estrés son similares (Guerrero, Gómez, Moreno, & Guerrero, 2018). Estos factores psicosociales son capaces de generar reacciones de estrés, así como patologías relacionadas al estrés como depresión y enfermedades de origen cardiovascular, ello es importante para conocer los motivos de la generación y con ello evitar ambientes de menor exigencia, asimismo (Lunau, Rigó, & Dragano, 2020)

En cuanto a la dimensiones de los factores psicosociales Sarmiento (2012, p.9), refiere que los factores de riesgo psicosocial, hacen presencia cuando estos tienen una actividad disfuncional, esto generado por el tipo y forma de las particularidades

laborales, del clima organizacional o clima de trabajo y la forma que esta se encuentra organizada, por un lado y por otra al mismo individuo que tiene una carga de perspectivas laborales, discernimiento personal del mismo, la cultura, necesidades y la actitud en general, ello puede liberar un determinado nivel de riesgo laboral que de acuerdo a su intensidad puede tener un efecto negativo en la salud del laborante, también dentro de la organización de la institución conllevando a un incremento en faltas o ausencias laborales, no satisfacción, una baja motivación, y un aumento en el riesgo a accidentes laborales, lo cual va a incrementar gastos para las instituciones.

De esta manera la presente variable tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Demandas de trabajo: Según Sarmiento (2012, p.11) El rol en el trabajador está relacionado a la coherencia y consistencia entre la exigencia que supone su puesto de trabajo determinado por los principios de calidad técnica, eficiencia y ética, en relación al servicio o producto que manufactura que es de responsabilidad del laborante en su puesto de trabajo. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Se caracteriza por que el entorno extralaboral por ejemplo el hogar llega a ser afectado por el trabajo que ejerce uno de los miembros de la familia esta influencia generalmente es de tipo negativa, generando efectos deletéreos sobre la familia, grupo social o la comunidad. Exigencias de responsabilidad del cargo: Según Sarmiento (2012, p.10) el cargo que un trabajador ocupa es directamente proporcional a su responsabilidad, por tanto, a mayor cargo mayor responsabilidad y estas hacen referencia a las obligaciones que tienen que ver con el desempeño de un cargo. En este sentido nos referimos a la responsabilidad que un trabajador tiene en relación a los resultados producto de su trabajo, el destino de la dirección y los bienes, la protección de la información de tipo confidencial, la salud y destino de sus subalternos y cuyo resultado es importante para la institución y las personas. Demandas de la jornada de trabajo: Según Sarmiento. (2012, p.11) todo trabajador debe cumplir determinada jornada laboral, estos tienen particularidades en cada trabajo y la demanda de jornadas de trabajo se refiere al tiempo laboral que se exige al laborante, además del turno de trabajo, descansos y pausas en el trabajo. Demandas de tipo emocionales: Según Sarmiento. (2012, p.10) son eventos



conmovedores y afectuosos propios del tipo de labor y que pueden ser motivo suficiente para alterar las emociones y sentimientos del trabajador laborante.

**Demandas de tipo cuantitativo:** Según Sarmiento (2012, p. 9) son las demandas cuantitativas de labor dentro del puesto de trabajo y este debe ser realizado a contrarreloj dentro de las horas laborales.

**Demandas de tipo carga mental:** Según Sarmiento (2012, p.10) Cuando existe una demanda exagerada en el trabajo de procesos intelectuales superiores de observación y atención, memoria, abstracción, síntesis y análisis de información con el fin de generar una adecuada respuesta cognoscitiva. Esta demanda está determinada por las particularidades de la información con relación a las cantidades, complejidad y detalle.

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Según Sarmiento. (2012, p.11) este se relaciona a las condiciones donde trabaja es decir las condiciones de orden físico relacionados a la luminiscencia, temperatura, sonido, ventilación, entre otros; biológica y química relacionado a la presencia de microorganismos, bacterias, virus y hongos; de diseño del ambiente de trabajo, las condiciones de aseo y orden y por ultimo los requerimientos de esfuerzo físico que requiere y de seguridad industrial

**Dimensión 2: Control:** Según Sarmiento. (2012, p.12) el trabajador dependiendo el puesto que ocupa tiene determinada autonomía o libertad de elegir o decidir en relación a cómo debe realizarse las actividades, la frecuencia, velocidad y manera de laborar, los intermedios y minutos de pausa. Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Según Sarmiento (2012, p.12) todo trabajador puede tener la oportunidad en su puesto de trabajo de adquirir experiencia, de mejorar sus destrezas y conocimientos, desarrollando pericia sobre la función que realiza.

**Participación y manejo de cambio:** Según Sarmiento (2012, p.12) en toda organización existen mecanismos que ayudan al trabajador a poder adaptarse de mejor manera al trabajo, así mismo las transformaciones organizacionales requieren de adaptaciones del trabajador a la nueva realidad laboral. Estos mecanismos organizacionales se dan mediante la aplicación de información de manera oportuna y adecuada que pueda ser clara y suficiente, donde será importante la participación activa de los trabajadores.

**Capacitación:** Según Sarmiento. (2012, p.12) El personal al ingresar a un trabajo recibe una capacitación previa para que pueda cumplir de

mejor manera la labor en su puesto de trabajo, además recibirá entrenamiento y formación si lo requiere esto con el fin de que la organización tenga recursos humanos adecuados y de adecuado nivel, para ello es importante desarrollar nuevos conocimientos y habilidades en sus laborantes. Claridad de rol: Según Sarmiento. (2012, p.12) todo trabajador tiene funciones específicas y determinadas de acuerdo al perfil que ocupa dentro de la organización, además éste deberá cumplir ciertos objetivos para lograr determinados resultados, ello sin que sea afectado su autonomía o el cargo que tiene. El margen de decisión y autonomía: Según Sarmiento (2012, p.12) el trabajador en su jornada laboral queda limitado en la decisión de la cantidad de trabajo que realizará, la velocidad y ritmo y el modo que va a realizar.

Dimensión 3: Liderazgo y relaciones sociales: Según Sarmiento (2012, p.12) Los directores y jefes tienen determinadas propiedades en el manejo de la asignación de trabajos, planificación del mismo, obtención y logro de resultados, manejo asertivo y democrático de conflictos, cooperación, colaboración, asistencia, estimulación, tipo de comunicación y relaciones sociales con su personal. Retroalimentación en el desempeño: Según Sarmiento. (2012, p.13) Hace referencia a la comunicación asertiva que recibe el trabajador con respecto a la manera como se desenvuelve en su puesto y como es su performance. Ello va lograr el acceso de información importante que permita que pueda identificar debilidades y fortalezas, con ello podrá tomar decisiones para mejorar el desempeño en su puesto de trabajo. Relaciones sociales en el trabajo: Según Sarmiento (2012, p.13) Se refiere al clima de las relaciones sociales entre los trabajadores que se da en el centro de labores, esencialmente referido a las relaciones que se dan producto del contacto entre el personal cuando realizan sus labores cotidianas, estas relaciones deben tener ciertas particularidades en las relaciones entre los trabajadores, el sostén y apoyo que recibe una persona por parte de sus compañeros, las relaciones en el equipo de trabajo y el grado de cohesión entre ellos mismos. Relación con los trabajadores: Según Sarmiento (2012, p.12) el responsable o jefe inmediato puede presentar conflictos en la comunicación, no logrando una relación de respeto con su personal, lo que genera limitaciones para motivar la participación activa de su personal.

Dimensión 4: Recompensas: Según Sarmiento (2012, p.13) Toda institución y organización otorga a sus trabajadores reconocimiento, retribución, gratificación, compensación, reconocimiento, premio, prestación, prima, remuneración, asistencia social de salud y bienestar, probabilidades de desarrollo en el futuro. Cuando todas estas obligaciones y prestaciones la institución no lo otorga pueden ser fuente de riesgo ya que estos no se relacionan con los esfuerzos y logros.

En relación a la variable estrés laboral, Maslach y Jackson (1976) lo definen como "un cuadro caracterizado por despersonalización, agotamiento psíquico y pobre realización personal que puede suceder en personas que trabajan con personas". Freud (1897, p.25) Refiere sobre el estrés la hegemonía del autocontrol emotivo, explica la indiferencia del afecto en el galeno durante el ejercicio de su labor, con ello cuida y protege sus emociones personales, mientras ayuda y asiste al paciente sin perder la objetividad que es necesaria. Travers y Cooper (1997, p. 29) Establece que los estudiosos han enfocado el estrés como una réplica a un estímulo, de esta manera un ambiente incomodo, una situación caótica es un ejemplo, y la réplica puede ser conductual, fisiológica y psicológica. Maslach y Jackson. (1981) Establece una definición que es una de las más reconocidas, donde el autor formula y plantea al estrés una tridimensionalidad cuyas dimensiones son baja realización personal, despersonalización y agotamiento o consunción emocional (p.17). El estrés implica culturalmente múltiples significados, comúnmente refiere exigencia intensa, que viene con emociones de tipo negativo, otros autores se refieren evolutivamente a enfrentamiento o huida ante una amenaza real, pero en el último medio siglo la comunidad científica ha evolucionado el estrés a varias dimensiones que muchas veces lo tomamos como algo negativo, pero que sin embargo es positivo ya que engendra una respuesta adaptativa y de supervivencia, pero también debemos entender no es un sistema de respuesta de emergencia sino un sistema continuo que en el día a día nos ayuda a responder de manera adecuada, para ello debemos buscar un equilibrio buscando fuentes de relajación, puesto que el estrés permanente no solo es negativo y toxico, también genera daños a la salud psíquica y física (McEwen & Akil, 2020)

Así también un aspecto notable se refiere a la utilización del término estrés que en inglés sería *stress*, que de la misma manera como la palabra tensión que en inglés es *strain* la traducción al español como tensión, de esta manera ambos *stress* y *strain* darían la misma traducción relacionado al termino de tensión (Osorio & Niño, 2017). El estrés laboral viene a ser una respuesta fisiológica cuya presentación sucede cuando aumentan las presiones y exigencias las cuales no coinciden con la formación del personal poniendo en riesgo su capacidad frente a cualquier situación. El estrés se genera por la labor en si o por la exigencia de la labor o el perfil del laborante, también se da por una pésima organización del trabajo, falta de apoyo o mala administración, existiendo una diferencia con el burnout donde se caracteriza por cinismo y postración emocional mientras que el estrés es una respuesta fisiológica (Blanco & Thoen, 2017). De la misma manera (Lemos, y otros, 2019) (Nanda, Soelton, Luiza, & Tma, 2020), establece que la ambigüedad en el rol, largas horas laborales, exceso de trabajo, variabilidad de turnos, condiciones, poco control aumentan los niveles de estrés. (Palma & Saroyini, 2019) refiere que el estrés se asocia a la carga intensa de trabajo de tipo cuantitativo (Santana, 2016) encuentra relación entre el estrés y trastornos alimentarios y obesidad. (Tacca & Tacca, 2019) establece que altos niveles de desgaste emocional se relacionan al estrés. (Yokouchi & Hashimoto, 2020), forma un modelo de tipo conceptual donde el autoconcepto del trabajador forma en el lugar de sus labores la asociación entre el estrés y las actividades que realiza, de esta manera ello contribuye a que el trabajador en un medio con tareas claras, roles establecidos y responsabilidades relacionadas a su función puede reducir la ansiedad y promover estrés.

El personal de salud en especial se encuentra bajo la presión de diversos estresores en el trabajo, generando problemas negativos en la salud psíquica y mental, siendo un grupo con alto riesgo de sufrir estrés en el trabajo tanto en atención especializada como en la atención primaria (Arrogante, 2016). En relacion a los servicios de salud la emergencia por la pandemia del Covid en China, en el territorio de Wuhan está generando en los servicios de salud una intensa presión de trabajo y ello puede generar con el tiempo estrés (epidemic, 2020), La atención intensa tiene relacion con el estrés en los servicios de salud (Grover, Teo, & Roche, 2017) y esta afecta

negativamente el rendimiento laboral (Yunita, 2019). El estrés es el mejor predictor de agotamiento en el trabajo (Khamisa, Peltzer, Ilic, & Oldenburg, 2017) el estrés genera conflicto con el trabajo y agotamiento (Smith, Hughes, Dejoy, & Dyal, 2018) Así mismo el estrés tiene un impacto en los sistemas biológicos (O'Connor, Thayer, & Vedhara, 2021) de la misma manera se ha convertido en un importante factor de riesgo de enfermedades coronarias (Magnusson, y otros, 2017) sobre todo el estrés psicológico se ha relacionado con enfermedades cardiovasculares (Borchini, y otros, 2018) de la misma manera el efecto fisiológico del estrés aumenta con la edad sobre todo en personas mayores de 50 años el riesgo de generar problemas cardiovasculares, Sin embargo, la teoría del control, nos indica que cuando un empleado puede controlar sus tiempos y su trabajo puede disminuir su nivel de estrés. (Chuan, 2019) un trabajo en la mejora de la reactividad genera efectos positivos sobre el estrés y la depresión (Herr, y otros, 2018)

Así el estrés lo van a experimentar los trabajadores al realizar sus actividades, pero ello o la reacción frente al estrés es diferente dependiendo de la personalidad del trabajador, los recursos disponibles que tiene para solucionar el inconveniente y el tipo de estresor (Haeba, 2018). Retomando la actividad de salud este se caracteriza por ser altamente complejos, con una marcada dependencia de trabajo en equipo todos ellos articulados para un mismo fin y objetivo, lo cual hacen que perciban emociones intensas y muchas veces contradictorias, con un alto nivel de adrenalina por la exigencia y la naturaleza de su labor, alta demanda de trabajo en un contexto de limitaciones de personal, equipamiento e infraestructura lo cual de ser permanente y mal administrado pueden afectar su estado de salud, esta condición de exposición permanente y por largo tiempo de estrés en el trabajo puede finalmente llevar a un Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento Crónico, esto ejemplifica la diferencia entre el estrés y el Síndrome de Burnout (Sorce & De Lucca, 2020)

A continuación vamos a desarrollar las dimensiones de el estrés laboral: Dimensión 1: Agotamiento emocional: Agotamiento emocional Maslach y Jackson. (1986), Se caracteriza como un agotamiento mental o una debilidad con sensación de un agotamiento de los recursos emocionales. Este agotamiento mental viene

acompañado de emociones negativas como la frustración, apatía y tensión, de tal manera que pierde la motivación para continuar con el trabajo encomendado (p.15).

Dimensión 2: Despersonalización: La despersonalización Maslach y Jackson (1986). Se caracteriza por un proceso insidioso donde el trabajador desarrolla emociones, actitudes y respuestas de tipo negativa, demostrando cada vez más una actitud fría y apática hacia quienes le rodean ya sean compañeros de trabajo y con aquellas personas que se supone atiende. Viene acompañado de pérdida o disminución evidentes de la motivación en el centro de labores y acrecentamiento de la irritabilidad. El trabajador da muestras claras de distanciamiento no solo de las personas a quienes atiende, sino con sus colegas o compañeros de trabajo demostrando cada vez que puede presentar insolencia, irritabilidad, sarcasmo, puede llegar a utilizar adjetivos y etiquetas peyorativas contra sus compañeros de trabajo y las personas que atiende, culpando de sus frustraciones y su decaimiento en su performance laboral (p18).

Dimensión 3: Falta de realización personal Maslach y Jackson (1986). Se caracteriza por que el trabajador con el paso del tiempo cede a la propensión de evaluarse cada vez mas de manera negativa, rindiéndose a la capacidad de aptitud en el centro de laborales, existe una certeza en el trabajador que ya no trabajan de la misma manera como lo hacía antes (p.19).

### III. METODOLOGÍA

En el presente trabajo de investigación se usa el enfoque cuantitativo. Hernández & col (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). de esta manera en este trabajo de investigación se usó el método que conocemos con el nombre de deductivo, en ellos según Bernal (2012) es aquel método que consiste en un protocolo de pasos y que concluyen con la prueba de hipótesis y según el resultado que se halle se toma una decisión que nos indica que rechazamos o aceptemos la hipótesis, con ello llegar a conclusiones y finalmente terminar generalizando los resultados a todo la población o universo de estudio

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

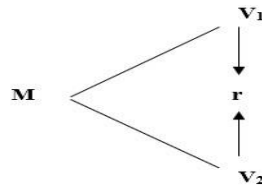
Este trabajo es de tipo aplicada tomando en cuenta la finalidad de la misma, Torres & col (2007) mencionó en éste aspecto que en este tipo de investigación se plantea manifestar leyes o poner en práctica desarrollos tecnológicos con el objetivo de tener una comprensión integral de la realidad. En relación al nivel del presente trabajo de investigación tomando en cuenta a Sánchez & col. (2015) fue una investigación correlacional y descriptiva, ya que Carrasco (2009), refiere que permite la descripción entre las variables, comparándolas y tratando de establecer algún tipo de relación entre ambas, descriptiva porque permite tasar y retener comunicación de forma personal o como organización sobre las variables a la que se describen; transversal porque según Hernández (2014), recopila datos en un solo instante dado.

#### Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, estudio de corte fue transversal y ex post facto; en el diseño no experimental el investigador solo es un observador del fenómeno y no manipula de ningún modo las variables (Valderrama, 2013). Los estudios de corte de tipo transversal se caracterizan porque la descripción del fenómeno y el análisis del mismo ocurre en un tiempo, es así que se le compara con una imagen de lo que sucede en este tipo de investigación (Hernández & col. 2014). Sánchez & col (2015) indican en relación al diseño ex post

facto que este analiza y explora los efectos que tiene determinada variable sobre otra variable y que ello ocurrió sin haber participado el investigador de ninguna manera, este efecto ocurrió de manera cotidiana, es así que el investigador llega “tardíamente” cuando el efecto ya ocurrió y asume que la variable independiente ya genero un efecto sobre la variable dependiente, por ello el investigador se limita asumir que determinados fenómenos ocurrieron por la influencia de una variable sobre otra.

Esquema de Diseño de tipo correlacional:



Dónde: V1 = Factores Psicosociales.

V2 = Estrés Laboral

### 3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de la variable Factores psicosociales: Según Sarmiento (2012) indicó: Son factores que generalmente pueden ser negativos para el bienestar del laborante, estos factores que se producen en el área de trabajo pueden generar un desequilibrio en el trabajador y con ello el riesgo de que esté presente estrés laboral, síndrome de burnout o Mobbing, lo cual va generar problemas de salud en el trabajador y problemas en la institución donde trabaja generando baja productividad, ausentismo laboral y un aumento en el riesgo de sufrir accidentes laborales (p. 36)

Definición operacional: Factores psicosociales

Son factores psicosociales aquellos que afectan al trabajador estos se miden mediante el uso de un cuestionario en base a cuatro dimensiones: dimensión Recompensas que consta de 6 ítems, dimensión liderazgo que tiene 8 ítems, dimensión control que tienes 8 ítems, dimensión demandas de trabajo con 7 ítems, para medir se usara un cuestionario con una escala de tipo Karasek.



## Definición conceptual: Estrés Laboral

Es un proceso que progresa en el desarrollo de actividades de trabajo, este se caracteriza por que presenta fenómenos que van a producir eventos de tipo específico o general y estos van a actuar cada uno o asociados para provocar estímulos angustiantes en el trabajador, es así que podríamos indicar que el estrés se origina producto de un desequilibrio entre las labores que realiza el trabajador y el trabajador mismo cuando se rompe este desequilibrio se genera estrés. (Martínez Selva, 2004).

## Definición operacional: Estrés laboral

El estrés laboral se mide tomando en cuenta sus tres dimensiones que son: dimensión falta de realización personal que consta de 4 ítems, dimensión despersonalización que consta de 10 ítems y dimensión agotamiento emocional que tiene 6 ítems, para medir se usa con un cuestionario tipo escala de Likert.

Tabla 1. *Operacionalización de variable Factores Psicosociales*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y Valores	Nivel y Rango
Demandas del trabajo	Claridad de rol	1-7	Escala de tipo ordinal	Alto= 107-145 Moderado=68-106 Bajo= 29-67
	Horas de labor			
	Esfuerzo físico y clima			
	Requerimiento en el trabajo de responsabilidad			
Control	Emoción	8-15	5= Siempre 4= Completamente de acuerdo 3= De acuerdo 2= En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	Alto= 107-145 Moderado=68-106 Bajo= 29-67
	Carga de tipo psíquica			
	De tipo cuantitativo			
	Consistencia de rol			
Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo	Intervención y decisión de cambio	17- 23		
	Mejora y desarrollo			
Recompensas	Pericia y habilidades	24- 29		
	Dominio e independencia sobre la labor			
	Interrelación social en el trabajo			
	Interrelación social con participantes			
	Premios y primas por ser parte de la organización.			

Fuente: Tomado y Adaptado de Karasek (1990).

Tabla 2. Operacionalización de variable Estrés Laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y Valores	Nivel y Rango
Fatiga Emocional	Extenuación física	1-9	Escala de tipo ordinal	
Despersonalización	Apatía Relación fría con los pacientes y compañeros de labor	10-17	6= todos los días 5=pocas veces a la semana 4=una vez a la semana 3=una vez al mes o menos	Fuerte= 118-132 Medio= 102-117 Débil= 0-101
Inexistencia de realización propia	Carencia de interés por los que le rodean	18- 22.	2=una vez al año o menos 1=pocas veces al año 0=nunca	

Fuente: Tomado y Adaptado de Maslach y col. (1986).

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

En la presente investigación la Población lo conformo el personal que labora en la micro red de Ocobamba de ambos sexos, que están conformados con 83 personas contratados por modalidad CAS, Nombrados, plazo fijo y CLAS con variados y desemejantes niveles de culturales, sociales y de distintos niveles económicos, diferentes costumbres y distintas creencias. El trabajo de investigación se ejecutó en la Micro Red de Ocobamba, Red Virgen de Cocharcas, Diresa Apurimac, que se encuentra en el distrito de Ocobamba siendo una instalación de salud que pertenece al primer nivel de atención, el cual consta de 5 establecimientos de nivel 1,2,3,4 (P.S. Choccepuquio, P.S. Umaca, P.S. Piscobamba C.S. Challhuani, C.S. Ocobamba, como cabeza de Microred de tipo 1-4 atiende las 24 horas del día, los siete días de la semana los 365 días del año, mientras que el horario de los otros puestos de salud el horario es más restringido. Podríamos inferir que la población es una agrupación de individuos, sucesos, objetos, entre otros que se agrupan debido a que representan tener características similares o comunes. Es así que Hernández & col pág. 174 (2014) refiere que se entiende a la población como una agrupación más o menos heterogénea de todos los casos pero que coinciden o se ajustan a ciertos detalles o descripciones. Los trabajadores que formaron parte de la encuesta son personales de tipo asistencial que trabaja en turnos de 06 horas y de 12 horas, debiendo completar 150 horas al mes.

Muestra:

El tipo de muestra será censal puesto que el número voluntarios que participaran del estudio es mínimo o reducido.

Criterios de inclusión

- Personal de salud que labora en la Microred de Ocobamba con más de un año de permanencia ya sean CAS, 276 o CLAS
- Personal de salud que labora en la Microred de Ocobamba que firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que labora con contratos por municipio o terceros.
- Personal que no firme el consentimiento informado
- Personal de salud que realicen internado.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la investigación la técnica de estudio se usará el tipo de encuesta para ambas variables de investigación, la encuesta se basa en obtener la información de las variables del trabajo de investigación que se está realizando, usando a individuos acerca de su veredicto, indicaciones y actitudes, esto mediante respuestas a cuestionarios o la aplicación de una entrevista.

En la presente investigación el instrumento que se va a utilizar es el cuestionario. Hernández & col. Refiere que el cuestionario es un instrumento que se caracteriza por tener un conjunto ordenado de interpelaciones en relación a las variables que se pretende estudiar o medir.

Para la validez de los instrumentos de medición ambos instrumentos se utilizó la validación de juicio de expertos. Se solicitó el criterio profesional expertos, en un número tres especialistas, que determinaron la aplicabilidad del mismo. (anexo 3)

Tabla 3. *Validadores de Instrumento*

Experto	Especialidad	Juicio
Mg Jorge Nicolás Papanicolaou Denegri	Metodólogo	Aplicable Mg
Mg Emilio Vega Gonzales	Metodólogo	Aplicable Mg
Mg Wilber Huaman Mendoza	Metodólogo	Aplicable Mg

### 3.5. Procedimientos

La recopilación de la encuesta y los datos requeridos para el trabajo de investigación se va a iniciar cuando se va dirigir una solicitud de permiso para aplicar los instrumentos para la presente investigación a la Gerencia de la Microred de Ocobamba, luego de su análisis y aprobación se va a realizar la entrevista mediante el uso del instrumento que en este caso es el cuestionario, respetando los criterios de exclusión y de inclusión, todos los datos recolectados se van a acumular en un banco de datos para que estos sean procesados de manera inmediata.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación vamos a utilizar el programa SPSS 24 para realizar tanto el análisis descriptivo, como también el inferencial.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación según las normas éticas en la investigación cumple de manera tacita con lo firmado en la Declaración de Helsinki y que por ello no viola la ley de protección al paciente o usuario. Asimismo, el presente trabajo no va generar daño o menoscabo en los sujetos estudiados quienes voluntariamente firmaron el consentimiento informado para formar parte del presente estudio, de la misma manera cumple con todas las normas éticas nacionales que protegen al individuo, así como las normas de ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### Presentación de los resultados

Se presenta los resultados obtenidos tras el procesamiento de datos estadísticos recogidos mediante la aplicación del instrumento cuestionario el cual fue validado por los expertos. Los resultados se presentan en las respectivas tablas y gráficos de barras, tablas descriptivas de cada una de las variables y dimensiones.

### Resultados descriptivos

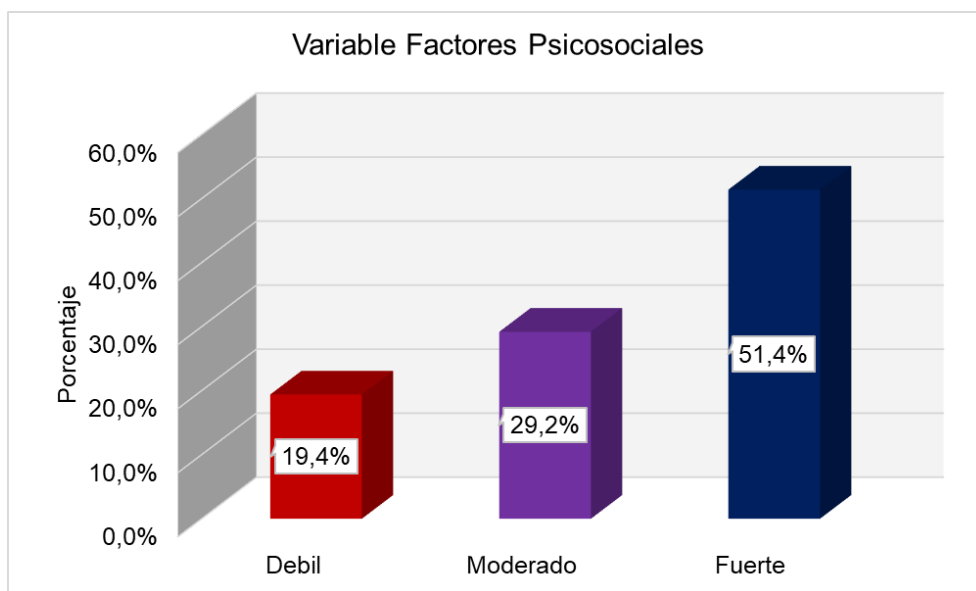
A continuación, se presenta el cuadro de frecuencias

Tabla 4. Variable de Factores Psicosociales en el Personal de la salud de la Micro Red Ocobamba, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Débil	14	19,4	19,4	19,4
Moderado	21	29,2	29,2	48,6
Fuerte	37	51,4	51,4	100,0

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia



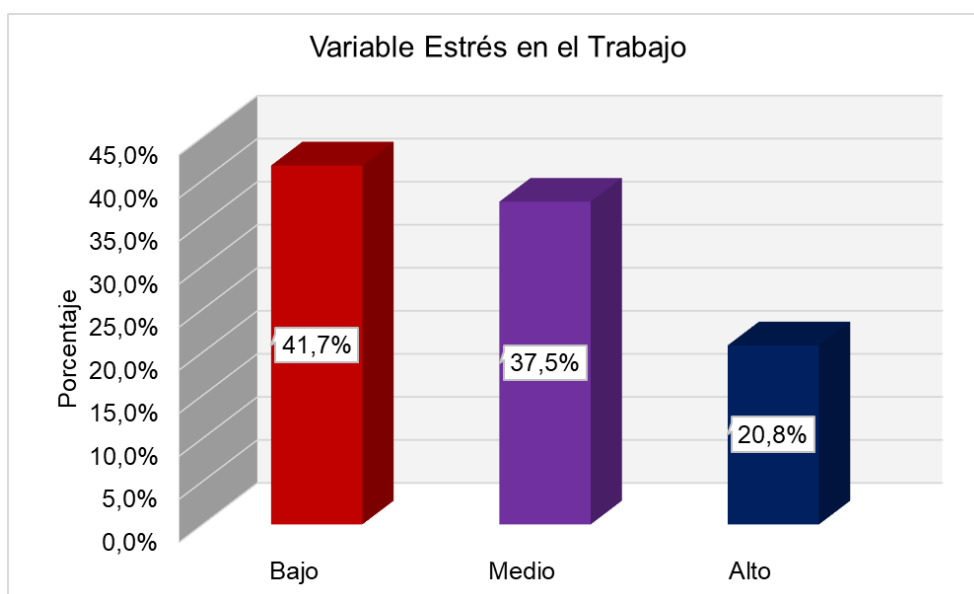
Cuadro 1. Variable de Factores Psicosociales en el Personal de la salud de la Micro Red Ocobamba, 2020

**Interpretación:** en la tabla 08 y cuadro 05 se evidencia que la variable factores psicosociales el nivel fuerte es el más frecuente en un 51.4% seguido del moderado con un 29.2% y el débil con un 19.4%.

Tabla 5. Estrés en el Trabajo de la Variable Factores Psicosociales en el Personal de la salud de la Micro red Ocobamba, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	41,7	41,7	41,7
Medio	27	37,5	37,5	79,2
Alto	15	20,8	20,8	100,0

Fuente: Datos procesados de la encuesta  
Elaboración: Propia



Cuadro 2. Estrés en el Trabajo de la Variable Factores Psicosociales en el Personal de la salud de la Micro red Ocobamba, 2020.

**Interpretación:** en la tabla 09 y cuadro 06 se evidencia que la variable Estrés en el trabajo el nivel bajo es el más frecuente con un 41.7% seguido del medio con un 37.5% y el alto con un 20.8%

## Resultados Inferenciales

A continuación, se presentan los resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

En la determinación de normalidad de los datos que se tiene de las dos variables de la presente investigación corresponde realizarlo con la prueba Kolmogorov-Smirnov con la modificación de Lilliefors. Para lo cual es necesario plantear las hipótesis siguientes:

**H<sub>0</sub>**: La variable Factores Psicosociales tiene distribución normal.

**H<sub>1</sub>**: La variable Factores Psicosociales NO tiene distribución normal.

- a. Nivel de significancia 5%
- b. Estadístico de prueba

Tabla 6. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Factores psicosociales
N		72
Parámetros normales	Media	2,00
	Desviación estándar	,000

a. La distribución de prueba es normal.

- Valor de P= 0,00
- Con una probabilidad de error del 0,00% la variable Factores psicosociales es diferente a la distribución normal.
- Decision

La variable Factores psicosociales NO presenta una distribución normal, es decir se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, corresponde hacer uso de pruebas estadísticas no paramétricas para comprobar la relación entre ambas variables.

### Confiabilidad del instrumento

Para la probar la confiabilidad de los dos instrumentos de la presente investigación se realizó el análisis de fiabilidad en 72 trabajadores de salud en el personal de salud de la micro red Ocobamba, 2020, resultados que son los siguientes:

### Para la variable Sobre Factores psicosociales

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad factores psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	29

Fuente: Datos procesados de la encuesta  
Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación Factores psicosociales, de tipo dicotómico conformado por 29 ítems y 4 dimensiones es de ,797, lo que significa que tiene 79,7% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

### Para la variable estrés laboral

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,673	23

Fuente: Datos procesados de la encuesta  
Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación estrés laboral por 23 ítems y 3 dimensiones es de ,673, lo que significa que tiene 67,3% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable



## Contrastación de la hipótesis general

Entendiendo que las variables son numéricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

### Planteamiento de hipótesis

Ho NO Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19.

Hi Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19.

---

		estrés en el trabajo	
		Coeficiente de correlación	,469
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Sig. (bilateral)	,000
		N	72

---

Interpretación: Con una probabilidad de error del 0,0% Existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19, con un valor  $r=,469$  esta relación es de tipo positiva y moderada. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

## Contrastación de la hipótesis específicas 1

Entendiendo que las variables son numéricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

### Planteamiento de hipótesis

Ho Las demandas del trabajo NO tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

Hi Las demandas del trabajo tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

---

			Estrés en el trabajo
		Coeficiente de correlación	,396
Rho de Spearman	Demanda de trabajo	Sig. (bilateral)	,001
		N	72

---

Interpretación: Con una probabilidad de error del 0,1% Las demandas del trabajo tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,396$  esta relación es de tipo positiva y débil. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

## Contrastación de la hipótesis específicas 2

Entendiendo que las variables son numéricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

### Planteamiento de hipótesis

Ho El control NO tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

Hi El control tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

---

			estrés en el trabajo
		Coefficiente de correlación	,363
Rho de Spearman	Control	Sig. (bilateral)	,002
		N	72

---

Interpretación: Con una probabilidad de error del 0.2% El control tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,363$  esta relación es de tipo positiva y débil. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### Contrastación de la hipótesis específicas 3

Entendiendo que las variables son numéricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

#### Planteamiento de hipótesis

Ho El liderazgo NO tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

Hi El liderazgo tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

---

		Estrés en el trabajo	
		Coefficiente de correlación	,477
Rho de Spearman	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,000
		N	72

---

Interpretación: Con una probabilidad de error del 0,0% El liderazgo tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. con un valor  $r=,477$  esta relacion es de tipo positiva y moderada. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### Contrastación de la hipótesis específicas 4

Entendiendo que las variables son numéricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

#### Planteamiento de hipótesis

Ho Las recompensas NO tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

Hi Las recompensas tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

---

		estrés en el trabajo	
		Coefficiente de correlación	,645
Rho de Spearman	Recompensas	Sig. (bilateral)	,000
		N	72

---

Interpretación: Con una probabilidad de error del 0,0% Las recompensas tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,645$  esta relación es de tipo positiva y moderada. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo fue realizado en el personal asistencial de la Micro Red Ocobamba que se encuentra en una zona rural de la región de Apurímac con altos índices de pobreza en la población, desnutrición y anemia en los niños menores de cinco años, sobre dos aspectos que son de relevante importancia e inciden en el trabajo del personal de salud los cuales son los factores psicosociales y su asociación al estrés laboral en el contexto actual de la pandemia Covid-19, Cárdenas (1999) indica que los factores psicosociales son esas condiciones psíquicas y sociales que establecen una influencia negativa en la salud de un trabajador, de la misma manera Aranda y col., (2016) indica que es una situación presente en el trabajo, que tienen una relación con la organización, el tipo y modo del trabajo que pueden afectar la salud psíquica, física y social del trabajador, así como el rendimiento del trabajo, es esta línea Peiró (1993) refiere como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral, a lo cual Alvites (2019) acota que actualmente las condiciones laborales no son las más adecuadas para el desempeño de sus actividades, y una carga laboral excesiva dificulta el desarrollo profesional de los trabajadores, sumado a un salario no acorde generan un efecto pernicioso sobre la salud del trabajador y sobre la organización, en relación a la sobre carga laboral referida por Alvites, el autor Gómez y col., (2019) refiere que el trabajo demandante y exigente contribuyen al estrés laboral y representan los principales generadores de estrés laboral, es así que la generación de estrés por efecto de los factores psicosociales también son reafirmados por los estudios de Guerrero (2018) y Lunau (2020).

Del mismo modo Maslach y col., (1976) lo definen como un cuadro caracterizado por despersonalización, agotamiento psíquico y pobre realización personal que puede suceder en personas que trabajan con personas, Travers y col., (1997) indica que es una reacción a un estímulo, de esta manera un ambiente incomodo, genera estrés, asimismo Lemos y col., (2019) y Nanda y col., (2020) establecen que la ambigüedad en el rol, largas horas laborales, exceso de trabajo, variabilidad de turnos, condiciones, poco control aumentan los niveles de estrés, en este sentido Yokouchi y col., (2020), forma un modelo de tipo conceptual donde el autoconcepto del

trabajador forma en el lugar de sus labores la asociación entre el estrés y las actividades que realiza, de esta manera ello contribuye a que el trabajador en un medio con tareas claras, roles establecidos y responsabilidades relacionadas a su función puede reducir la ansiedad y disminuir el estrés en este caso hablaríamos de factores psicosociales positivos, en contraposición Palma y col., (2019), Grover y col., (2017) y Arrogante (2016) menciona que el personal de salud trabaja bajo intensa presión y Yuanyuan y col., (2020) en relación a los servicios de salud por la pandemia del Covid en China, en el territorio de Wuhan está generando en los servicios de salud una intensa presión de trabajo y ello puede generar con el tiempo estrés, pero que también el estrés según Yunita (2019) afecta negativamente el rendimiento laboral, genera conflicto y agotamiento según Smith y col., (2018) Así mismo el estrés tiene un impacto en los sistemas biológicos según O'Connor y col., (2021) sobre todo en el sistema cardiovascular según Magnusson, y col., (2017), Borchini, y col., (2018) y este riesgo aumenta después de los 50 años según Chuan, (2019), entonces si los factores representan trabajo intenso con sobrecarga psicológica o física esta va generar estrés, es así que los factores psicosociales afectan de manera inequívoca en el trabajador según lo revisado y este genera estrés de manera inevitable, los teóricos de los factores psicosociales también lo afirman e indican que factores psicosociales negativos tendrán como consecuencia inequívoca el estrés y este va generar problemas de salud que según los autores son a nivel del sistema cardiovascular, lo digitado por lo autores va tener una relación con hallado en la presente investigación.

Con la prueba de hipótesis general mediante la prueba de Rho de Spearman se establece que con una probabilidad de error del 0,0% Existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19, siendo que el valor  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la misma manera el valor  $r = 0,469$  por lo que se puede afirmar esta relación es de tipo positiva y débil, este resultado con el mismo rango de similitud se tiene en el trabajo de Abanto (2018) cuyo resultado tiene un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,317$ ; Sig. (bilateral)  $= 0,025 < p = 0,05$ ), lo cual nos indica que hay una relación entre los factores

psicosociales y estrés laboral de profesionales de enfermería de un centro hospitalario, asimismo Portilla (2017) encuentra dependencia entre ambas variables con un valor de Chi cuadrado de 26.316 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) resultados que confirman que los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral, ambos resultados confirman la hipótesis de que existe relación entre ambas variables, sin embargo esto deberá ser confirmado por una investigación más amplia que pueda confirmar o refutar los resultados hallados, esto en el sentido de que los factores psicosociales y su influencia en el estrés laboral debe ser determinado con el fin de otorgar soluciones convenientes para disminuir o retrasar la aparición del estrés laboral que al final de cuentas es el objetivo definitivo.

Con la prueba de hipótesis específica 1 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece que con una probabilidad de error del 0,1%, la dimensión demandas del trabajo de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,396$  esta relación es de tipo positiva y débil, resultado que es moderadamente similar al de Abanto (2018) donde encuentra un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0,569$ ; Sig. (bilateral)=0,000 <  $p=0,05$ ), el cual indica que hay una relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en profesionales de enfermería de un centro hospitalario, de la misma manera Portilla (2017) encuentra que existe dependencia entre variables, con un valor de Chi cuadrado de 13.438 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) ya en el marco teórico los autores establecen que las demandas de trabajo sobre todo en cantidad generan una sobrecarga laboral que tiene como consecuencia final la aparición del estrés en el trabajador, esta demanda de trabajo ya sea por el aumento de horas de trabajo generando largas jornadas de trabajo o por la cantidad de trabajo establece que van a provocar un aumento importante en el riesgo de estrés en los trabajadores de una institución, no se tienen constancia en ningún trabajo de investigación que el aumento en la demanda de trabajo ya sea cualitativa o cuantitativa disminuye la



probabilidad de estrés, por tanto lo hallado en relación a la dimensión demanda de trabajo y estrés laboral ya está establecido y probado.

Con la prueba de hipótesis específica 2 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece que con una probabilidad de error del 0,2%, la dimensión control de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,363$  esta relación es de tipo positiva y débil, en contraste Abanto (2018) encuentra un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0,065$ ; Sig. (bilateral)= $0,652 > p=0,05$ ), que indica que no hay relación entre ambas variables, puesto que con un margen de error de 6,5% existe relación entre control de trabajo y factores psicosociales, sin embargo Portilla (2017) encuentra dependencia entre la dimensión control en el trabajo de la variable factores psicosociales y estrés laboral con un valor de Chi cuadrado de 15.138 y  $p\_valor$  (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) la bibliografía indica que el control debe ser apropiado y regulado, puesto que la falta de control puede generar estrés en el trabajador, así mismo el control excesivo genera estrés, este último sobre todo genera estrés laboral, sobre todo cuando este control es inapropiado o exagerado o no tiene una motivación válida, ello genera incomodidad principalmente terminando en generar estrés laboral a todos los trabajadores por el control excesivo, de la misma manera determinadas labores tienen determinado rango de autonomía, el control excesivo o dependencia puede generar de igual manera estrés laboral, según lo hallado en el presente trabajo se tiene que un 52.% refiere que el control se encuentra en el nivel fuerte, seguido de moderado en un 31.9% este resultado explica el grado de relación entre esta dimensión y el estrés laboral.

Con la prueba de hipótesis específica 3 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece que con una probabilidad de error del 0.0%, la dimensión liderazgo de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. con un valor  $r=,477$  esta relación es de tipo positiva y débil, de esta manera Portilla (2017) encuentra dependencia entre la dimensión liderazgo de los factores psicosociales y el estrés laboral con un valor de chi cuadrado es de 11.808 y  $p\_valor$  (valor de la

significación) es igual a 0.003 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), en el trabajo de investigación de riesgos psicosociales y liderazgo Sánchez (2020) encuentra una relación positiva y fuerte entre ambas variables con un  $p\_valor=0.005$  ( $p\_valor < 0.05$ ), sin embargo en este trabajo se evalúa el buen liderazgo al contrario de la presente investigación entonces este trabajo afirma los resultados de la presente investigación, estableciendo que el factor humano de las relaciones entre los trabajadores y más aún entre los jefes y directores con los trabajadores deben ser adecuadas, puesto que de otra manera pueden generar conflictos entre los mismos y con ello un clima no adecuado que va generar si este se mantiene en el tiempo en un estrés laboral en los trabajadores.

Con la prueba de hipótesis específica 4 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece que con una probabilidad de error del 0.0%, la dimensión recompensas de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r=,645$  esta relación es de tipo positiva y entre moderado y fuerte, en contraste Abanto (2018) encuentra un resultado diferente con un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=-0,021$ ; Sig. (bilateral)= $0,885 > p=0,05$ ), lo que indica que no existe relación entre ambas variables puesto que con un margen de error de 88,5% existe relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral, pero Portilla (2017) a diferencia de Abanto encuentra una similitud con el presente trabajo encontrando dependencia entre la dimensión compensación de la variable factores psicosociales y la variable estrés laboral, con un valor Chi cuadrado es de 9.786 y  $p\_valor$  (valor de la significación) es igual a 0.007 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) los resultados encontrados en las otras investigaciones apoyan lo hallado en la presente investigación.

Mendoza (2019) en su trabajo de estrés laboral y calidad de vida encuentra una relación inversa entre ambas es decir a mejor calidad de vida menor estrés laboral, de la misma manera Guzmán (2019) en su trabajo de investigación de factores psicosociales y habilidades gerenciales encuentra una relación inversa entre ambas variables con valor de  $p$  es igual a  $0.000 < 0.01$ , podríamos inferir que la calidad de vida tiene un efecto supresor sobre los factores psicosociales ayudando a que el

nivel de estrés pueda disminuir, de la misma manera las habilidades gerenciales es un factor que pueda tener un efecto supresor sobre los factores psicosociales, por tanto podríamos que de manera indirecta estos resultados apoyan lo hallado en el presente trabajo, en contraste Gutiérrez (2018) en su trabajo de investigación de factores psicosociales y satisfacción laboral encuentra una relación entre ambas variables, con un valor de ( $Tau_b=0,429$ ), en la prueba de hipótesis, el valor  $p=0.007$ , resultado que muestra la contradicción de en los resultados ya que los factores psicosociales deberían tener una relación inversa entre ambos factores.

Entonces haciendo una recapitulación encontramos en los resultados del presente trabajo una relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, estos resultados ya fueron descritos en la revisión en el marco teórico y de la misma manera en los antecedentes de otras investigaciones, ello establece que ambas variables tienen una relación donde los factores psicosociales influyen en el estrés laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** de acuerdo al Objetivo General, con una probabilidad de error del 0,0% Existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID -19, siendo que el valor  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la misma manera el valor  $r = 0,469$  por lo que se puede afirmar esta relación es de tipo positiva y débil.

**Segundo:** de acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que con una probabilidad de error del 0,1%, la dimensión demandas del trabajo de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r = 0,396$  esta relación es de tipo positiva y débil.

**Tercero:** de acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que con una probabilidad de error del 0,2%, la dimensión control de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r = 0,363$  esta relación es de tipo positiva y débil.

**Cuarto:** de acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que con una probabilidad de error del 0,0%, la dimensión liderazgo de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. con un valor  $r = 0,477$  esta relación es de tipo positiva y débil.

**Quinto:** de acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que con una probabilidad de error del 0,0%, la dimensión recompensas de la variable factores psicosociales tienen asociación con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, con un valor  $r = 0,645$  esta relación es de tipo positiva y entre moderado y fuerte.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Recursos Humanos debe evaluar periódicamente los factores psicosociales con el fin de evaluar estos factores y a la vez monitorizarlos, en caso que este sea alto o de riesgo para el personal de salud este debe ser controlado mediante diferentes acciones ya planificadas con anterioridad.

**Segundo:** Evitar la demanda excesiva de trabajo al mismo tiempo regular la carga laboral entre los diferentes trabajadores de la Microred, con el fin de no generar un desbalance con jornadas largas que puedan afectar al personal de salud.

**Tercera:** la Oficina de Administración de Recursos Humanos, debe generar procesos que permitan mayor autonomía en el control a nivel de los centros de salud y puestos de salud de la Microred

**Cuarta:** generar un clima de apoyo social entre el personal que labora en la Microred con el fin de disminuir el riesgo psicosocial, así como mejorar la calidad de las relaciones y el liderazgo de los superiores.

**Quinta:** la Oficina de Administración de Recursos Humanos, debe priorizar el tratamiento igualitario entre todos los trabajadores no solo por su profesión sino también por el tipo de contrato que tiene, otorgando un tratamiento igualitario en todos los niveles generando un ambiente de igualdad entre todos los trabajadores.

**Sexto:** Comunicar a la gerencia de la Microred y la jefatura de red sobre los resultados hallados en la presente investigación, estableciendo la socialización de los resultados entre todos los trabajadores y con ellos buscar alternativas de solución que ayuden en la utilidad del presente trabajo y en beneficio de los trabajadores de la Microred.

## REFERENCIAS

- Abanto Malaver, Y. O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23993>.
- Alvites, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*, 07(03), 141-178. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aranda, C., Mares, F., Ramirez, B., & Rojas, N. (2016). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16(02), 05-32.
- Arrogante, O. (2016). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas Enferm*, 19(10), 71-76.
- Blanco, T., & Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(01), 45-59. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v36n1/1659-2913-rcp-36-01-45.pdf>
- Black, J., Balanos, G., & Whittaker, A. (Junio de 2017). Resilience, work engagement and stress reactivity in a middle-aged manual worker population. *International Journal of Psychophysiology*, 116, 9-15. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2017.02.013>
- Borchini, R., Veronesi, G., Bonzini, M., Gianfagna, F., Dashi, O., & Ferrario, M. (2018). Heart Rate Variability Frequency Domain Alterations among Healthy Nurses Exposed to Prolonged Work Stress. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(01), 1-11. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph15010113>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. doi:<https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>

- Cárdenas, L. (1999). *Consecuencias biopsicosociales que afectan los operarios que han sufrido un accidente laboral pertenecientes a una empresa del sector siderúrgico de la ciudad de Cali*. Tesis de Grado. Cali: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
- Cárdenas Carriel, Jorge Luis. (2020). *Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019*. Facultad de Gestión de Riesgos. UIDE. Quito. 19p. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4087>.
- Cortés, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel mundial y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, 01(07), 1-8. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Chuan, H. (2019). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(01), 1-15. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Dávila Troncoso, María del Refugio (2020). *Factores de riesgo laboral y daños a la salud en las enfermeras del Hospital general Fresnillo*. **IBN SINA**, [S.l.], v.11, n. 1, p. 10, mar. 2020. ISSN 2594-0430. <http://148.217.50.37/index.php/ibnsina/article/view/766>.
- Eloy, P. C. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza*, 2017.
- Yuanyuan, M; Lan D; Liyan, Z; Qiuyan, L; Chunyan, L; Nannan, W; Mingqin, Q;,, W. s.-1. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. 28(05), 1002-1009. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Ferraz Mesa, María de los Ángeles.(2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria*. Escuela Internacional de Doctorado. <http://hdl.handle.net/10201/85870>.

- Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(03), 1-15. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3>.
- Rspu
- Grover, S., Teo, S. P., & Roche, M. (octubre de 2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress & Health*, 33(04), 426-436. doi: <https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Gutiérrez Castro, E. M., & Llajaruna Alarcón, M. (2018). *Factores de Riesgo Psicosociales y Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud de Vilcashuamán – Ayacucho. 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30138>.
- Gottschalk, M., Domschke, K., & Schiele. (2020). Epigenetics Underlying Susceptibility and Resilience Relating to Daily Life Stress, Work Stress, and Socioeconomic Status. *Frontiers in Psychiatry*, 11(163), 1-8. doi:doi:10.3389/fpsy.2020.00163
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., & Guerrero, M. (2018). Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Theoretical Perspectives*, 01(09), 1-12. doi: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Haeba, A. (2018). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(01), 53-64.
- Herr, R., Barrech, A., Riedel, N., Gundel, H., Angerper, P., & Li, J. (2018). Long-Term Effectiveness of Stress Management at Work: Effects of the Changes in Perceived Stress Reactivity on Mental Health and Sleep Problems Seven Years Later. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(255), 1-12. doi:10.3390/ijerph15020255
- Irma Y Castillo Avila<sup>1</sup>, N. T. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia).
- Inoue, K. C., Gomes, G. L. y Misue, L. (2014). *Nivel de estrés en enfermeros intensivistas de un municipio de Paraná (Brasil)*. *Invest. educ. enferm [online]*.



77.[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120.53072014000100008&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120.53072014000100008&script=sci_abstract&tlng=es)

Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252-258. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>

Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=ESTR%C3%89S+LABORAL+concepto&ots=xW2jRHZDzN&sig=Z0qfaU4FjPgQl94LVXdR2kpyWeA#v=onepage&q=ESTR%C3%89S%20LABORAL%20concepto&f=false>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Javier, J., & Roman, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos\*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(01), 61-72. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v15n1/1794-99-98-dpp-15-01-61-71.pdf>

Lunau, T., Rigó, M., & Dragano, N. (2020). From National Labor and Social Policies to Individual Work Stressors. En T. T, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, (págs. 1-18). Estocolmo: Nature Switzerland AG 2020. doi: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3\\_34-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_34-1)

Matos Salgado, A. V. (2019). *Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39759>.

Maslach, C. (1976) "Burned-out", *Human Behavior*, 5 (9), 16-22

Magnusson, L., Westerlund, H., Goldberg, M., Zins, M., Vahtera, J., Hulvej, N., . . . Kivimäki, M. (2017). Work stress, anthropometry, lung function, blood pressure, and blood-based biomarkers: a cross-sectional study of 43,593 French men and women. *Scientific reports*, 7(9282), 1-9. doi:10.1038/s41598-017-07508-x

Méndez Nénger, Mayra Ximena (2017). *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito*. Trabajo de titulación previo a la

- obtención del Título de Magíster en Seguridad y Salud Laboral. Instituto Superior de Investigación y Posgrado. Quito: UCE. 213 p.
- Mendoza León, Narcisa Maritza. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
- McEwen, B., & Akil, H. (2020). Revisiting the Stress Concept: Implications for Affective Disorders. *The Journal of Neuroscience*, 40(01), 12-21. Obtenido de <https://www.jneurosci.org/content/jneuro/40/1/12.full.pdf>
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Tma, E. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 225-231. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Osorio, J., & Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Perspect. Psicol*, 13(01), 81-90. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- O'Connor, D., Thayer, J., & Vedhara, K. (2021). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annual Review of Psychology*, 72, 663-688. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>
- Palma, M., & Saroyini, P. (2019). Role of Work Stress and Organizational Commitments in Educating Workload Effect on Intention to Quit. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 06(04), 8-16. Obtenido de <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/632/1156>
- Pariona, O; (2019). Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la universidad norbert wiener 2019.
- Pérez, C. J. (2008). *Tipos de estrés Laboral*. Departamento de Salud Ocupacional. <http://www.estreslaboral.info/tipos-deestres-laboral.html>.
- Peiró, J.M., & Salvador, A. (1993) Control del Estrés Laboral. Madrid, Eudema

- Pines, A., Aronson, E., Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Enc. Cherniss (Ed): Staff Burnout: Job stress in the human services. New York: The free Press.
- Portilla, N. (2017). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14324>.
- Quiroz, R., Saco, S. (2004). *Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco*. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004\\_n23/rsm\\_factores.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/rsm_factores.htm).
- Román, J. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662003000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002).
- Rodriguez, G., Herrera, J., & Garcia, P. (2018). *factores psicosociales laborales y estrés en profesionales médicos y de enfermería del hospital general fresnillo, zacatecas*. Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud, 09(01), 1-9. Obtenido de <http://148.217.50.37/index.php/ibnsina/article/view/90/76>
- Sánchez Calderón, A. M. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46142>.
- Santana, S. (2016). Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Revista Mexicana de Trastornos alimentarios*, 7, 135-143. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Sorce, A., & De Lucca, S. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-11. doi:10.1590/1518-8345.4175.3336
- Smith, T., Hughes, K., Dejoy, D., & Dyal. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>

- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 07(03), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Travers, Ch. & Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Marañón, J. K. et al. (2008). *Burnout in European family doctors: the EGPRN study*. *Fam pract.* 25(4), 245-265.
- McGrath, J. E., Beehr, T. A. (1990). *Time and the stress process: Some temporal issues in the conceptualization and measurement of stress*. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.2460060205/full>.
- Nagy, S., Nagy, M. C. (1992). *Longitudinal examination of teacher's burnout in a school district*. *Psychological Reports*. 7(2), 523-531.
- Yokouchi, N., & Hashimoto, H. (2020). Evolving self-concept in the workplace and associated experience of stress: A case of a large Japanese company. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(03), 174-192. doi: <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1809438>
- Yunita, P. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 03(01), 102-114. doi: <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED OCOBAMBA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, 2020

AUTOR: KARINA ALFARO CAMPOS

AUTOR: KARINA ALFARO CAMPOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS			
<p>¿cuál es la asociación de los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19, 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿En qué medida las demandas del trabajo se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19?</p> <p>¿En qué medida el control se asocia al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo se asocia al estrés laboral en el personal de salud</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la asociación entre los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>-Determinar en qué medida las demandas del trabajo se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>-Determinar en qué medida el control se asocia al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>- Determinar en qué medida el liderazgo se asocia al estrés laboral en el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen asociación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Ha (1): Las demandas del trabajo tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>Ha (2): El control tiene asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.</p> <p>Ha (3): El liderazgo tienen asociación significativa con el</p>	<p>Variable/categoría 1: Factores Psicosociales</p> <p>Es un elemento dañino que va afectar el bienestar del laborante, por las actividades de esfuerzo tantos físicos como mentales sobrepasando sus capacidades, produciendo riesgos, y eventos de tipo negativo no solo en el bienestar del laborante, también se va afectar a la institución u organización lo cual va generar un aumento en el ausentismo, disminución de la motivación, escasa satisfacción de laborante, pero así mismo va tener un efecto perjudicial en la organización lo cual se caracteriza por un aumento del no satisfacción, ausentismo, baja en la producción y aumento en el riesgo de accidentes Según Sarmiento (2012)</p>			
	Dimensiones/Subcategorías (definir)	Indicador	Ítem	Niveles o rango		
	Demandas del trabajo	Claridad de rol Horas de labor Esfuerzo físico y clima Requerimiento en el trabajo de responsabilidad Emoción Carga de tipo psíquica De tipo cuantitativo	1,2,3,4,5,6,7	<p>Escala de tipo ordinal</p> <p>5= Siempre</p> <p>4= Completamente de acuerdo</p> <p>3= De acuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo</p>		
	Control	Consistencia de rol Intervención y decisión de cambio Mejora y desarrollo Pericia y habilidades Dominio e independencia sobre la labor	1,2,3,4,5,6,7,8			
	Liderazgo	Interrelación social en el trabajo Interrelación social con participantes	1,2,3,4,5,6,7,8			
	Recompensas	Premios y primas por ser parte de la organización	1,2,3,4,5,6			
	<p>Variable/categoría 2: Estrés Laboral</p> <p>Eses un proceso que progresa en el desarrollo de actividades de trabajo, este se caracteriza por que presenta fenómenos que van a producir eventos de tipo específico o general y estos van a actuar cada uno o asociados para provocar estímulos angustiantes en el trabajador, es así que podríamos indicar que el estrés se origina producto de un desequilibrio entre las labores que realiza el trabajador y el trabajador mismo, cuando se rompe este desequilibrio se genera estrés. (Martínez Selva, 2004)</p>					

de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19? ¿En qué medida las recompensas se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19?	personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. - Determinar en qué medida las recompensas se asocian al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19	estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. Ha (4): Las recompensas tienen asociación significativa con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.	Dimensión	Indicador	ítem	Fuerte= 118-132 Medio= 102-117 Débil= 0-101
			Fatiga Emocional	Extenuación física Apatía	1, 2, 3,4,5, 6,7, 8, 9	
			Despersonalización	Relación fría con los pacientes y compañeros de labor Negativa disposición hacia la labor	10, 11, 12,13,14,15,16, 17	
			Inexistencia de realización propia	Carencia de interés por los que le rodean	18, 19, 20, 21, 22	
TIPO: básica, aplicada  DISEÑO: no experimental  ENFOQUE: cuantitativo	POBLACIÓN: 83 trabajadores asistenciales de salud de la Micro Red Ocobamba TIPO DE MUESTREO: no existe muestra TAMAÑO DE MUESTRA: Censal					

## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Buen día el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación, la cual tiene por finalidad contar con su valiosa información sobre los factores psicosociales asociados al estrés.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número del (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste, según sea tu caso. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni "buenas" o "malas. Agradecemos el tiempo brindado para el llenado del siguiente cuestionario.

Edad: 38 Sexo: Femenino

Fecha: 10/11/20

Marque con una X una de las alternativas

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1 : Demandas de trabajo</b>					
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas			✓	✓	
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				✓	
3	En mi trabajo debo ser creativo			✓		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo			✓		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo			✓		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma			✓		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes			✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Control</b>					
8	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo		✓			
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales			✓		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente			✓		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				✓	
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva			✓		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo			✓		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás			✓		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo			✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo y relaciones sociales</b>					
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar más tarde		✓			
17	Mi trabajo es muy dinámico		✓			
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás		✓			
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión			✓		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo		✓			
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí	✓				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	✓				
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida		✓			
	<b>DIMENSIÓN 4: Recompensas</b>					
24	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles			✓		
25	Las personas con las que trabajo se interesan por mí			✓		
26	Las personas con las que trabajo son amistosas			✓		
27	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas			✓		
28	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo		✓			
29	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan			✓		



## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Buen día el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación, la cual tiene por finalidad contar con su valiosa información sobre estrés laboral.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número del (del 1 al 6) que corresponda a la respuesta que escogiste, según sea tu caso. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni "buenas" o "malas. Agradecemos el tiempo brindado para el llenado del siguiente cuestionario.

Edad: ..... 38 ..... Sexo: Femenino  
 Fecha: ..... 10/11/20 .....  
 .....

Marque con una X una de las alternativas

0=nunca	pocas veces al año	una vez al año o menos	una vez al mes o menos	una vez a la semana	pocas veces a la semana	todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5	6
	<b>DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.			✓				
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).			✓				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).			✓				
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.			✓				
5	Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa.				✓			
6	Me siento frustrado por mi trabajo					✓		
7	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo			✓				
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa				✓			
9	Me siento con si estuviera al límite de mis posibilidades			✓				
	<b>DIMENSIÓN 2: La despersonalización</b>							
10	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis paciente			✓				
11	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				✓			
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo			✓				
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes			✓				
14	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes					✓		
15	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo					✓		
16	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			✓				
17	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente					✓		
18	Siento que trato algunos paciente como si fueran objetos impersonales					✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>							
19	Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			✓				
20	Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas			✓				
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		✓					
22	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	✓						
23	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas	✓						



## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Buen día el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación, la cual tiene por finalidad contar con su valiosa información sobre estrés laboral.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número del (del 1 al 6) que corresponda a la respuesta que escogiste, según sea tu caso. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni "buenas" o "malas. Agradecemos el tiempo brindado para el llenado del siguiente cuestionario.

Edad: ..... 36 ..... Sexo: Femenino  
 Fecha: ..... 06/14/20 .....  
 .....

Marque con una X una de las alternativas

0=nunca	pocas veces al año	una vez al año o menos	una vez al mes o menos	una vez a la semana	pocas veces a la semana	todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5	6
	<b>DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.			✓				
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).			✓				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).			✓				
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.			✓				
5	Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa.			✓				
6	Me siento frustrado por mi trabajo				✓			
7	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo					✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa						✓	✓
9	Me siento con si estuviera al límite de mis posibilidades						✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: La despersonalización</b>							
10	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis paciente			✓				
11	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				✓			
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo			✓				
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				✓			
14	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes			✓				
15	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo				✓			
16	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			✓				
17	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente				✓			
18	Siento que trato algunos paciente como si fueran objetos impersonales			✓				
	<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>							
19	Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				✓			
20	Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas				✓			
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente			✓				
22	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes			✓				
23	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas	✓						

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	X		X		X		
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	X		X		X		
3	En mi trabajo debo ser creativo	X		X		X		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	X		X		X		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	X		X		X		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo	X		X		X		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	X		X		X		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	X		X		X		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	X		X		X		
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	X		X		X		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás	X		X		X		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar más tarde	X		X		X		
17	Mi trabajo es muy dinámico	X		X		X		
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	X		X		X		
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	X		X		X		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo	X		X		X		
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí	X		X		X		
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	X		X		X		
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	X		X		X		
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles	X		X		X		
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mí	X		X		X		
27	Las personas con las que trabajo son amistosas	X		X		X		
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	X		X		X		
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ x ]   Aplicable después de corregir [ ]  
No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Wilber Huaman Mendoza*  
DNI: *41813602*

Especialidad del validador: **METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**25 de octubre del 2020.**

-----  
M.C. Wilber Huaman Mendoza  
MG. EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
EMP-044201-M00036-DNI-41813602-----

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.	x		X		X		
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).	x		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	X		X		X		
5	Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo	X		X		X		
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa	X		X		X		
9	Me siento con si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis paciente	X		X		X		
10	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		
13	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes	X		X		X		
14	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	X		X		X		
15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
16	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	X		X		X		
17	Siento que trato algunos paciente como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
18	Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas	X		X		X		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas	x		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Wilber Huaman Mendoza*

DNI:

*41813602*

Especialidad del validador: METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2020.

  
-----  
M.C. Wilber Huaman Mendoza  
MG. EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
CMP 044201 M00635 DNI 41813602  
-----

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	✓		✓		✓		
5	Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa	✓		✓		✓		
9	Me siento con sí estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis paciente	✓		✓		✓		
10	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	✓		✓		✓		
13	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes	✓		✓		✓		
14	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	✓		✓		✓		
15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	✓		✓		✓		
16	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	✓		✓		✓		
17	Siento que trato algunos paciente como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas	✓		✓		✓		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	✓		✓		✓		
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO ..... DNI: 80651413 .....

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de 10 del 2020

*E. Vega*  
.....  
Obst. Emilio Vega Gonzales  
Firmante en Docencia e Investigación  
Firmante en Exámen Informante.  
C.O.P. 15102



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DEMANDAS DEL TRABAJO</b>							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo debo ser creativo	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	✓		✓		✓		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	✓		✓		✓		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	✓		✓		✓		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás	✓		✓		✓		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar más tarde	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo es muy dinámico	✓		✓		✓		
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	✓		✓		✓		
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	✓		✓		✓		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo	✓		✓		✓		
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	✓		✓		✓		
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	✓		✓		✓		
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: RECOMPENSAS</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	✓		✓		✓		
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles	✓		✓		✓		
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	✓		✓		✓		
27	Las personas con las que trabajo son amistosas	✓		✓		✓		
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	✓		✓		✓		
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO   DNI: 80651412

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de 10 del 2020

E Vega  
Obst. Emilio Vega Gonzales  
Firma Emilio Vega Gonzales  
C.O.F. 159



**GOBIERNO REGIONAL APURIMAC**  
**DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS-CHINCHEROS**  
**ACLAS OCOBAMBA**  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA**

**LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2020**

EL JEFE DE LA MICRORED DE OCOBAMBA, OTORGA LA PRESENTE  
CONSTANCIA A:

**Karina Alfaro Campos**

Alumna de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado la solicitud respectiva y copia del proyecto de investigación titulado: "FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED OCOBAMBA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, 2020", la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumentos de medición.

Autorizándose la realización de la investigación en la Microred de Ocobamba.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Ocobamba, 29 de octubre del 2020



*Embil Martínez Rodríguez*  
Embil Martínez Rodríguez  
LIC. ENFERMERO  
C.E.P. 54983

**EMBIL MARTÍNEZ RODRÍGUEZ**

DNI: 41794223

C.E.P. 54983









Visibi

	EDAD	SEXO	ESTADO	PROFESION	SERVICIO	TIPO	DEMANDA	CONTROL	LIDERAZGO	RECOMPEN SAS	FACTORES	ESTRES	dem	con	lid	rec	fac
1	Adultos	Femenino	Casado	Obstetra	1	CAS	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Fuerte	Medio	28	31	29	27	115
2	Adultos	Femenino	Conviviente	Obstetra	8	Nombredo	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Alto	30	30	32	25	117
3	Adultos	Femenino	Casado	Tec enferm...	5	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Moderado	Medio	20	32	30	24	106
4	Adultos	Femenino	Casado	Obstetra	15	Nombredo	Fuerte	Moderado	Moderado	Fuerte	Fuerte	Medio	30	29	29	24	112
5	Adultos	Femenino	Conviviente	Obstetra	5	Nombredo	Fuerte	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	28	21	22	15	86
6	Adultos	Femenino	Conviviente	Obstetra	5	Nombredo	Moderado	Fuerte	Moderado	Fuerte	Fuerte	Medio	26	31	29	27	113
7	Adultos	Masculino	Casado	Conductor	10	CAS	Moderado	Fuerte	Moderado	Fuerte	Moderado	Alto	23	31	27	23	104
8	Adultos	Femenino	Conviviente	Obstetra	4	CLAS	Moderado	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Alto	19	34	33	22	108
9	Adultos	Masculino	Separado	Tec enferm...	1	CAS	Moderado	Moderado	Moderado	Fuerte	Moderado	Medio	24	23	27	24	98
10	Adultos	Femenino	Soltero	Enfermera	7	Nombredo	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Alto	28	36	38	25	127
11	Joven	Femenino	Soltero	Tec enferm...	1	CAS	Moderado	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Alto	24	36	37	21	118
12	Adultos	Femenino	Casado	Obstetra	12	Nombredo	Moderado	Debil	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	24	17	19	15	75
13	Adultos	Femenino	Soltero	Tec enferm...	7	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Medio	22	33	39	25	119
14	Adultos	Femenino	Soltero	Tec enferm...	8	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Medio	21	38	31	24	114
15	Adultos	Masculino	Separado	Biologo	1	CAS	Debil	Debil	Moderado	Moderado	Debil	Bajo	9	12	21	22	64
16	Joven	Femenino	Soltero	Medico	2	CAS	Moderado	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Alto	25	34	30	24	113
17	Adultos	Femenino	Casado	Tec enferm...	6	Nombredo	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Medio	27	34	31	22	114
18	Adultos	Femenino	Casado	Enfermera	6	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Bajo	24	32	31	21	108
19	Joven	Femenino	Soltero	Tec enferm...	1	CAS	Moderado	Moderado	Moderado	Fuerte	Moderado	Medio	19	25	21	24	89
20	Adultos	Femenino	Casado	Enfermera	6	Nombredo	Moderado	Fuerte	Moderado	Fuerte	Fuerte	Medio	26	32	29	26	113
21	Joven	Masculino	Soltero	Enfermera	4	CLAS	Debil	Moderado	Debil	Debil	Debil	Bajo	11	19	17	9	56
22	Adultos	Femenino	Casado	Tec enferm...	6	Nombredo	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Medio	29	35	35	28	127
23	Adultos	Femenino	Casado	Enfermera	15	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Alto	26	32	30	29	117
24	Adultos	Femenino	Casado	Enfermera	12	Nombredo	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Medio	27	31	33	24	115
25	Adultos	Femenino	Casado	Enfermera	10	Nombredo	Moderado	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Bajo	26	32	36	22	116
26	Adultos	Femenino	Casado	Tec enferm...	8	Nombredo	Moderado	Debil	Debil	Debil	Debil	Bajo	17	14	15	12	58
27	Adultos	Femenino	Casado	Tec enferm...	6	Nombredo	Debil	Moderado	Moderado	Debil	Debil	Bajo	14	22	19	11	66
28	Joven	Masculino	Soltero	Tec enferm...	1	CAS	Fuerte	Fuerte	Fuerte	Moderado	Fuerte	Bajo	31	30	32	22	115

Vista de datos

Vista de variables



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALFARO CAMPOS KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020", 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
ALFARO CAMPOS KARINA <b>DNI:</b> 43450145 <b>ORCID</b> 0000-0002-35439844	Firmado digitalmente por: AALFAROCA el 06-02-2021 23:10:48

Código documento Trilce: INV - 0044652