



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jumbo Revelo, Diana Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8269-8534)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID:0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**PIURA – PERÚ
2022**

Dedicatoria

Le Dedico este humilde trabajo a Dios que me ilumina en el camino del éxito, a mi hijo André que es mi fuerza e inspiración, a mi esposo Hugo que por su ejemplo de superación que ha calado en mí, me ha impulsado a superarme y ha estado a mi lado en todos los proyectos que me he propuesto y, por último, pero no menos importantes a mis padres Oswaldo y Lucy que me han apoyado desde siempre y en todo, los amo profundamente.

Agradecimiento

A la Universidad que me formó, a mis profesores que con sus sabias enseñanzas hicieron realidad mis sueños, a mi tutor que en cada momento estuvo junto a mi guiándome para la realización de este trabajo, y a mis compañeros por ese apoyo moral que me prodigaron a lo largo de esta maestría

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra por sexo	19
Tabla 2. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo	23
Tabla 3. Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial.....	24
Tabla 4. Relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.....	25
Tabla 5. Relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.....	26
Tabla 6. Relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.....	27
Tabla 7. Relación entre interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.....	28
Tabla 8. Identificar los niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021	29
Tabla 9. Describir los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.....	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Representación del diseño de investigación	17
Figura 2. Distribución porcentual de niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo.....	29
Figura 3. Distribución porcentual de niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo.....	30

Resumen

El estudio se encuentra anmcarcado dentro de la gestión de riesgo ocupacional, cuya finalidad es determinar la relacion entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo. El estudio es de naturaleza cuantitativa, aplicada, y diseño no experimental, correlacional. Se aplicó un censo a 150 trabajadores asistenciales (75 enfermeros, 52 técnicos y 23 auxiliares). Para la recolección de datos se aplicó el inventario de estrés laboral de Wolgang y el Cuestionario de Factores psicosociales asociado al estrés laboral de Chavez, y para fines del estudio se determinó la evidencia de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizó mediante el Programa SPSS v26, y utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman. Se concluye que relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital, se comprobó relación directa ($Rho=0,582$; $p<0,001$) y tamaño de efecto grande; mientras se gestionen positivamente los riesgos psicosociales, se tendrá mayor capacidad para afrontar el estrés laboral.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, estrés LaboraL, Personal Asistencial

Abstract

The study is based on occupational risk management, the purpose of which is to determine the relationship between psychosocial risks and work stress in personal care at a hospital in the province of Santo Domingo. The study is of a quantitative, applied nature, and a non-experimental, correlational design. A census was applied to 150 healthcare workers (75 nurses, 52 technicians and 23 assistants). For data collection, the Wolfgang work stress inventory and the Chavez questionnaire of psychosocial factors associated with work stress were applied, and for the purposes of the study the validity and reliability evidence were determined. The data analysis was performed using the SPSS v26 Program, and used the Spearman Correlation coefficient. It is concluded that the relationship between psychosocial risks and work stress in hospital care personnel, a direct relationship is verified ($Rho = 0.582$; $p < 0.001$) and a large effect size; As long as psychosocial risks are managed positively, they will have a greater capacity to cope with work stress.

Keywords: Psychosocial risks, work stress, personal assistance

I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral en el transcurrir de los años ha venido experimentado transformaciones significativas en los diferentes sectores de niveles social, económico, político y cultural que identifican a los países. Por tanto, los actuales y permanentes requerimientos de las labores, el mínimo índice de opciones laborales y los cambiantes exigencias que vienen perfilando cada puesto de labores en las instituciones o entidades, al mismo tiempo las posibilidades concernientes al interés de cada profesional, han suscitado el origen de riesgos psicosociales, cuyo predominio ha ido ampliándose en lo que va del tiempo constituyéndose paulatinamente en un alarmante cúmulo de conflictos sociales y sanitarios, involucrando que las patologías de los trabajadores se transformen en altos costos económicos y sociales para la entidad (Monroy, 2019).

La pandemia COVID-19, acrecentó los niveles de los riesgos psicosociales, dando origen a un mayor grado de estrés, presentado en los distintos actores del ámbito sanitario, se percibió una mayor exigencia a las que se realizaban cotidianamente, costando mucho el poder adaptarse a nuevas circunstancias de trabajo, lo que incluía no descuidar los protocolos de bioseguridad con el objeto de evitar el contagio (Tamagno, 2020).

Otro de los problemas originado es el estrés laboral, que genera temor de contagio e infección, llegándose a situaciones preocupantes ya que el profesional sanitario por brindar sus servicios en la primera línea de infección casi siempre debía apartarse de los familiares del paciente; sumándose a ello la sobrecarga de trabajo, a causa de reemplazar al personal médico que se enfermaba; asimismo, que el gobierno suspendió el pago de sueldos, restricciones de la movilidad local para desplazarse a sus centros de salud; todas estas situaciones angustiosas confluyen en un avance progresivo del estrés sin poderse contener (Beltrán, 2020). Por lo expresado uno de los problemas de gestión del servicio clínico constituye los riesgos psicosociales y estrés laboral. En la medida que los riesgos psicosociales están determinados por circunstancias que hacen presencia en un espacio laboral afectando en cierta forma el desarrollo y salud del personal trabajador; por otro lado, el estrés de tipo laboral, reflejado en profesionales sanitarios debido a la presión del trabajo, por la excesiva demanda de atenciones, a las cuales se vio

comprometido en brindar y muchas veces sin contar con los recursos básicos que se requería (Gómez, 2020).

Los riesgos psicosociales y estrés laboral han sido objeto de estudios en diversas latitudes. Las investigaciones efectuadas en Latinoamérica relacionadas a los factores de riesgos psicosociales, revelan su discernimiento respecto a la demasía de presiones de índole psicológico, la escasez de dominio y de avance en las tareas, la insuficiencia de sustento a nivel interpersonal, actividad de liderazgo, exiguas ayudas o doble aspecto, se tornan dañinas para la integridad y salud, libre de la naturaleza y características de cada trabajador o su situación propia o familiar (Garavito, 2018).

La Organización Mundial de la Salud, empezando el presente siglo, todos los profesionales sanitarios, personificaban un 12% de la energía trabajadora, más cuando es incuestionable que se trata de un grupo altamente apreciado y que ningún gobierno ni entidades sanitarias les han brindado suficiente cuidado y atención a los riesgos psicosociales, que de manera conjunta han venido produciendo sucesos desfavorables o patologías ocupacionales en estos profesionales de la salud (Rodríguez, 2016).

En Ecuador los riesgos psicosociales y estrés de tipo laboral se han ido convirtiendo en problemas habituales presentándose en escenarios y contextos donde tienden a movilizarse conjuntos de agentes o profesionales, concretamente en el campo sanitario; se profundizan aún más llegando al extremo que alrededor del 50% del personal de este espacio sanitario, creen que son usuales en sus lugares de trabajo. Se ha calculado que entre el 50% y un 60% de cada día de trabajo que se pierden son a causa del estrés laboral. En un informe brindado por la Organización de estado americanos, resalta que, en los países de ingresos económicos bajos, un 75% de personal trabajador con problemas de salud mental, no tienen acceso a ningún tipo de tratamiento. También indica, que todos los gobiernos a través del estado, gastan un promedio de 2% de sus presupuestos de salud, siendo ínfimos para abordar este escenario (ONU, 2020).

Cabe destacar que las bajas que se relacionan rectamente con el estrés laboral son mucho más extensas que las que provienen por otros orígenes. Otra información adicional aportada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), revela que, en el transcurso de nueve años, un 28% de profesionales de

las instituciones de salud aseveraron que se encontraron arriesgados a riesgos psicosociales que afectaron enfáticamente su bienestar en el aspecto psicológico y emocional (Zambrano, 2017).

En tal sentido existen diversas investigaciones que analizan el nexo existente entre riesgos psicosociales y estrés laboral, sin embargo, éstas son predominantemente previas a la pandemia, y si bien algunas se han realizado durante la pandemia, en la Provincia de Santo Domingo no se ha realizado investigaciones empíricas que analicen la mencionada relación, constituyéndose un vacío de tipo teórico que el presente estudio pretende resolver.

En un hospital de la provincia de Santo Domingo, el mismo que brinda atención de nivel primario a diferentes segmentos de la población quienes proviene de sectores sociodemográficos de nivel medio, al igual que en otras entidades sanitarias, se vienen presentando circunstancias de gran preocupación, como el caso de acrecentamiento de incapacidades profesionales, aislamientos causados por contraer COVID-19, absentismo laboral, destituciones y movilidad de mucha significatividad ocasionadas intenciones personales como marchar en búsqueda de óptimos escenarios laborales y sanitarios que interceptan directamente el desempeño laboral (Hernández, 2020). Igualmente, puede acotarse que la particularidad del trabajo sanitario es brindar atención a usuarios externos que mayormente acuden por emergencias y que cuyas atenciones requieren que los profesionales sanitarios cuenten con los equipos, instrumentos y protección propia apropiada, no cumpliéndose, en la medida que existen muchas carencias en implementación de este equipamiento y defensa personal; y si en algún instante se realizaban implementaciones, estas se recibían incompletas, exponiendo de manera preocupante al profesional clínico que siempre se encuentra en interacción con usuarios externos que padecen COVID-19 (Vera, 2020).

De lo argumentado precedentemente se planteó el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021?

El presente estudio justificó a nivel teórico dado que analiza un vacío del conocimiento dado que los estudios que identifican el vínculo entre riesgos psicosociales y estrés laboral son previos a la pandemia COVID-19, o se han realizado en otras latitudes, de modo tal que los hallazgos contribuyen al desarrollo

teórico de la salud ocupacional, permitiendo contar con sustentos teóricos de las variables que fueron definidas a partir de bibliografía confiables; y que puede ser utilizada en otras investigaciones. En el aspecto práctico, se precisa que la información emanada por los resultados obtenidos de las variables focalizadas, ayudará a tomar optimas decisiones que impliquen direccionar el fortalecimiento para superar riesgos psicosociales y estrés laboral del personal clínico, quienes resultan más beneficiados.

El aspecto metodológico, radica en que será de mucha ayuda a futuros investigadores, quienes podrán utilizar los instrumentos validados por expertos y sometidos al rigor de la confiabilidad, logrando recolectar información del comportamiento de variables símiles. Socialmente, se justifica, porque se brinda recomendaciones asertivas a la comunidad para optimizar los diversos acontecimientos que involucran riesgos psicosociales y estrés laboral, con el propósito que el personal sanitario, consiga manifestar una convivencia apreciada, al mismo tiempo identificar sus puntos débiles y buscar perennemente su bienestar. Por lo tanto, se consideró el objetivo general: Determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

Respecto a los objetivos específicos fueron: Describir la relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; Describir la relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; Describir la relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021, Describir la interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021. Identificar los niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021. Describir los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

En tal sentido se formula la siguiente hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

Las hipótesis específicas asumidas en la investigación fueron:

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

Hi₄: Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

II. MARCO TEÓRICO

En la construcción del marco teórico se han analizado trabajos previos a nivel internacional, nacional y local, como también la caracterización teórica del objeto de estudio, que a continuación se detalla.

En la revisión de estudios internacionales, encontramos a Peña (2021), en su estudio efectuó un análisis de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales sanitarios. Se realizó bajo el enfoque de índole cuantitativo, alienado a un diseño no experimental, correlacional y nivel transversal. Su grupo poblacional muestra estuvo constituida por 45 trabajadores sanitarios del área de asistencia a pacientes COVID19. Procediendo a recolectar datos mediante encuestas y la escala denominada ISTAS para valorar factores psicosociales y cuestionario DER para estimar la valoración del estrés laboral; ambos instrumentos validados por expertos y a la vez se determinó su confiabilidad. Sus resultados evidenciaron correlación estadística y significativa entre factores psicosociales en actividades laborales y estrés laboral en personal sanitario ($r=,643$; $p<.000$). Al mismo tiempo, se halló preponderancia de factores psicosociales en 88% en profesionales sanitarios en nivel alto, continuado de un 12% a nivel medio; em tanto el estrés laboral un 72% de profesionales sanitarios percibe nivel alto, continuado de un 28,0% a nivel medio de estrés laboral.

Furuichi (2020) en Japón, en su estudio analiza los efectos del estrés laboral en los trabajadores, encuestando a trabajadores en edad adulta. Incluyó en su investigación a 2899 sujetos en calidad de grupo muestral. Con la finalidad de recopilar información hizo uso del Cuestionario de limitación del trabajo, además del Índice de calidad del sueño de Pittsburgh y el Cuestionario breve de estrés laboral. Los resultados demostraron que los elementos del estrés laboral, tuvieron implicancias directas sobre el presentismo mediante la variación del sueño. Concluyendo que, en las áreas laborales, los elementos relacionados al estrés laboral y el bajo soporte social incrementan el presentismo mediante respuestas de estrés a nivel emocional y físico, adicionado a ello las variaciones del sueño. Valorar y corregir los aprietos de índole laboral y las alteraciones de los sueños, que serían de mucho beneficio desde el ámbito de salud a nivel público y socioeconómico.

Arce (2020) en Colombia, en su estudio analizó el nexo entre estrés laboral y riesgos psicosociales de tipo intralaboral mostrados en personal trabajador una entidad de infantes con discapacidad. Se caracterizó por desarrollarse en los parámetros de una investigación de diseño descriptivo correlacional, que tomó como muestra a un grupo de 35 empleados; optando por aplicarles un cuestionario con la intención de valorar los niveles de estrés y de riesgos psicosociales intralaboral. Sus resultados mostraron a un 31,4% de encuestados exteriorizaron un de estrés laboral a nivel alto; identificándose además un vínculo efectivo entre riesgos psicosociales intralaboral y estrés laboral. Concluyendo que el nivel alto de riesgos psicosociales intralaborales desarrolla de manera preocupante el estrés en el personal trabajador. Por tal motivo, se demanda de la intervención de una estrategia o programa de salud laboral innovador, que se utilizaría como una alternativa eficaz para minimizar riesgos psicosociales intralaboral y el estrés los trabajadores.

Deng (2019), en China, cuyo estudio analiza el estrés por desafío y estrés por impedimento que interceden en el desempeño laboral del personal sanitario en nosocomios estatales de China. Trabajó con una muestra de 1594 trabajadores. Los hallazgos evidencian una relación significativa positiva entre el estrés por desafío y por impedimento ($r = 0,59$; $p < 0,001$), entre estrés por desafío y motivación de servicio estatal ($r=0,14$; $p < 0,001$); y desempeño laboral valorado en ($r = 0,13$; $p < 0,001$). Además, una relación significativa inversa entre estrés por impedimento con motivación del servicio estatal ($r= - 0,27$; $p < 0,001$), y desempeño laboral ($r = - 0,08$; $p < 0,05$) y una relación significativa positiva entre motivación de servicio público y desempeño laboral ($r=0,58$; $p < 0,001$). Concluyó que las evidencias empíricas sostienen la relación entre estrés laboral y motivación en desempeño del profesional clínico y en los nosocomios estatales chinos. Este desempeño laboral puede optimizarse restringiendo al estrés por impedimentos, que origina estrés de tipo moderado por desafío e incrementa su motivación.

Bostock (2018), en Inglaterra investigó respecto a un programa de meditación de atención cedido a mediante una aplicación telefónica inteligente, si este podría optimizar el nivel psicológico de las personas. El grupo focalizado fueron 238 trabajadores con buen estado de salud. Se efectuó una medición psicosocial y de

presión arterial por el lapso de un día de trabajo, al inicio de la investigación y 8 semanas después. Los resultados señalaron que el grupo focalizado informó que tuvo una significativa mejora en su ansiedad, tensión profesional y las percepciones de la asistencia en su área de labores confrontada. Por otro lado, se demostró una reducción reveladora en su presión arterial en el trabajo diario. Las conclusiones determinaron que se hallaron efectos reales incesantes en la muestra para el bienestar y tensión del trabajo. El estudio sugiere que este tipo de reflexiones breves y regidas de atención cedidas mediante un recurso o herramienta tecnológica, si es practicada repetidas oportunidades por cada semana, puede optimizar resultados que estén vinculados al estrés laboral, causando efectos potenciales y duraderos.

Bobadilla (2018) en Colombia, se planteó el propósito de identificar los factores psicosociales intra y extralaborales en el profesional clínico de entidad sanitaria, la misma que ofrece sus asistencias médicas de mucha complicación. Se caracterizó por desarrollar una investigación de nivel descriptivo y diseño transversal. Aplicando cuestionarios para estimar la valoración las variables factores de riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral; su muestra estuvo representada por 183 profesionales sanitarios. Los resultados revelaron que las dimensiones que manifestaron riesgos psicosociales en nivel alto fueron las demandas que muestran las labores y el control sobre estas. En el ámbito extralaboral, todas las dimensiones que expresan mayores riesgos son aquellas referentes al tiempo apartado de las actividades laborales, las circunstancias de tipo económico de la familia, las características de sus casas y su medio, así como la vivienda-trabajo. Llegando a concluir que la entidad sanitaria se encuentra en riesgos psicosociales a nivel alto, necesitándose de manera urgente desplegar un Programa de que vigile los niveles epidemiológicos y riesgos psicosociales con la finalidad de advertir respuestas contiguas al estrés laboral y los padecimientos vinculados.

Azabache (2018), en Perú, efectuó un estudio para establecer el vínculo existente entre factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en profesionales trabajadores de una institución privada. El estudio se direccionó a efectuarse a nivel descriptivo y correlacional, optando por seleccionar estadísticamente a 111 personal trabajador, cuyas edades oscilaban entre los 21 y 60 años, a quienes se

les aplicó 2 cuestionarios denominados Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, previo a este proceso se efectuó una prueba piloto con el fin de estimar la confiabilidad de los instrumentos. Los resultados indicaron un nexo significativo a nivel moderado respecto a las dos variables estudiadas. Evidenciándose además que al interno de la institución un 55% de sus trabajadores apreciaron a nivel medio los riesgos psicosociales, asimismo, un 54,1% reveló un estrés laboral a nivel medio. Respecto a las covariables sociodemográficas como es el caso de la edad y tiempo en el cargo, no presentaron ningún tipo de contradicción significativa.

Tapia (2017), en Perú, se propuso analizar el vínculo entre factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Desarrollando la investigación en el marco de una investigación básica, no experimental, de características correlacional y transversal. Contó con una muestra de tipo censal formada por 100 profesionales enfermeros, quienes fueron sometidos a la aplicación de 2 cuestionarios, que fueron validados por peritos, quienes determinaron su validez, además, se realizó el cálculo de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, obteniendo una valoración aceptable para los cuestionarios de cada variable. Los resultados indicaron la existencia de un vínculo alto, inverso y significativo ($Rho = -0,756$) y una significancia ($p = 0,000 < 0,05$), entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Concluye, destacando un vínculo acentuado entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral; simbolizando esta correlación que, a mayor figuración de riesgos de tipo psicosocial en el campo de trabajo, mucho menor será la satisfacción laboral que demostrará el profesional clínico.

Cuba (2017), en Perú, orientó su investigación a establecer diferencias entre riesgos psicosociales intralaboral y riesgos psicosociales extralaboral, que estén acordes a covariables: edad, tiempo en el trabajo y nivel en el cargo. Fue una investigación descriptiva y comparativa, no experimental, de corte transversal. Su población participante la constituyeron 126 personal del área administrativa, recabándose los datos a través de cuestionarios, lo cuales fueron adaptados y adecuados por el estudioso. Sus resultados demostraron la inexistencia de contrastes entre las variables focalizadas, en función a las edades, tiempo de servicio y rango, evidenciándose riesgos psicosociales extralaboral en niveles altos

y riesgos psicosociales intralaboral en nivel medio. Asimismo, riesgos psicosociales intralaboral, reflejó un predominio del liderazgo y relaciones sociales y excesivas labores.

En el ámbito nacional se encontraron los aportes de:

Triana (2021), en Ecuador, quien tuvo por finalidad analizar la relación entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia; lo desarrolló bajo el enfoque de tipo cuantitativo, aplicando un diseño no experimental, nivel correlacional y transversal. Su población muestral la conformaron 51 profesionales gineco obstetras. Recopilando datos mediante una encuesta y los instrumentos denominados escala de ISTAS para estimar los factores psicosociales y cuestionario DER para valorar estrés laboral; ambos validados por peritos; además de establecer la confiabilidad de los ítems. Sus resultados comprueban correlación estadística y significativa entre factores psicosociales y estrés laboral del personal del área de Gineco obstetricia ($r=,646$; $p < .01$). Hallándose una prevalencia de factores psicosociales de 60% en el personal percibiendo nivel medio, continuado del 37% nivel bajo; Por tanto, el estrés laboral un 82% del profesional del área ginecoobstetricia distingue nivel medio, continuado de un 13% en nivel alto de estrés laboral.

Noroña (2020), en Ecuador, analizó el grado de asociación que los factores de riesgos psicosociales despliegan en el estrés laboral de los trabajadores de un Hospital de Quito. Fue una investigación de tipo básica y niveles no experimental, transversal y descriptiva; donde 60 profesionales sanitarios conformaron su grupo muestral. Aplicándose cuestionarios a través de encuestas para identificar riesgos psicosociales y estrés laboral. Se optó por utilizar chi cuadrado con la finalidad de establecer diferencias estadísticas y significativas entre las variables. Los resultados expresaron que un 35% de personal trabajador están expuestos a factores psicosociales. Un 10% del personal que se encontraba expuesto a factores de riesgo presentaron estrés laboral y un 3% que no se encontraba expuesto presento estrés laboral. Las conclusiones determinaron que existe vínculo estadístico y significativo entre los factores psicosociales y elementos del estrés.

Asimismo, se evidenció el vínculo significativo entre género femenino con carga y ritmo laboral, así también el estado civil soltero con la doble presencia.

Herrera (2019), en Ecuador se propuso describir la influencia de factores de riesgos psicosociales intralaboral sobre satisfacción laboral; focalizó a un grupo muestral de 20 profesionales, a quienes aplicó una encuesta por medio de cuestionarios. Fue una investigación de tipo descriptiva. Los resultados señalaron que los niveles de riesgos psicosociales intralaboral estarían causando perturbaciones a un 75% de personal trabajador. Los procedimientos de características evaluativas consintieron instaurar que riesgos psicosociales intralaboral se expresa muy alto relegado en un 75% del personal trabajador y en relación a la satisfacción laboral, se encontró que un 65% del personal exterioriza predisposiciones hacia su satisfacción. Concluyéndose que la convergencia de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito de trabajo acrecienta la satisfacción, originando la necesidad de desplegar no solo actividades apartadas como elementos de soluciones inmediatas sino de formular estrategias o programas que tengan el propósito de motivar a que participe todo el personal trabajador.

Calahorrano (2017), en Ecuador se propuso analizar la ocurrencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés del profesional trabajador; aplicando 2 instrumentos por medio de encuestas con la finalidad de obtener información de una muestra constituida por 42 profesionales. Se caracterizó por ser una investigación descriptiva y exploratoria. Los resultados indicaron que se elaboró un programa estratégico de mejoramiento para la institución, el mismo que contenía acciones cotidianas, reconsideraciones en el Manual de representación de cargos, indagación de los lineamientos que contemplaban las recompensas, realización de capacitaciones y evaluaciones del desempeño, todas ellas direccionadas a favorecer a los profesionales reduciendo sus niveles estresantes. Las conclusiones también indicaron que el nivel de riesgo de estrés del trabajador del área directiva, fue a nivel medio, presentándose síntomas fisiológicos con mucha incidencia en todo el grupo.

Desde el ámbito teórico los riesgos psicosociales están fundamentados en el modelo Demanda-Control de Karasek y Johnson, ambos enuncian que el

comienzo del estrés laboral se arguye en particularidades muy acentuadas como son las demandas psicológicas de las labores y control de estas mismas. Por tanto:

a) La dimensión demandas, se refiere al esfuerzo que se demanda para para efectuar una actividad laboral, como es el caso de asignar plazos, carga intelectual y conflictos, primordialmente son demandas de características psicológicas, sin embargo, pueden ser de tipo físicas si de forma indirecta se consolida una demanda a nivel psicológico. b) Igualmente, en relación al control, se define como el control a las acciones y tareas asignadas, así como controlar las habilidades apropiadas. Este control de las labores se enuncia como el nivel de independencia que propaga el profesional clínico cuando efectúa sus asistencias a los pacientes; el control adecuado las habilidades se muestra como el que despliega un sujeto sobre sí mismo y está vinculada con la utilización positiva y eficaz de sus propias capacidades. (Karasek, 1990).

Según el modelo de Siegrist (2008) propone y revela la existencia de ciertas demandas extrínsecas de las actividades laborales, que denominó sobre compromiso (overcommitment) del profesional trabajador y su esfuerzo (effort) aplicado contra el premio recibido (reward). La presencia de un desbalance entre estos tres impulsos es lo que crea estrés-distrés, productor de multiplicidad de trastornos, patologías del tipo orgánicas y mentales, y los efectos perjudiciales sobre la salud, la producción y la organización en ámbito general. Este modelo y postulado con bases teóricas ha sido comprobado y desarrollado en todo el mundo entero.

En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010)

La OIT, afirma que los riesgos psicosociales se definen como los diversos efectos de las interacciones ocasionados entre el profesional trabajador y su ámbito laboral, ya sea con los compañeros de grupo o área de labores, infraestructura o la forma como está conformado y establecido su trabajo (OIT, 2016). Igualmente, entran en movimiento las habilidades y destrezas del profesional en términos de

creencias, hábitos y sus saberes que perturban la forma de observar su contexto inmediato.

Los riesgos psicosociales según García (2016) se dimensionan en:

La dimensión condiciones ambientales, está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016).

La dimensión carga de trabajo, precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).

Las exigencias laborales, referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales; y los elementos cuantitativos, representados por la cantidad, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).

La dimensión interacción social, asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

Por otro lado, en la revisión a nivel teórico de estrés laboral se observa que el término estrés viene siendo utilizado desde entonces con mucha agilidad en nuestro lenguaje corriente. Cabe destacar que ha tenido diversos significados, pero ninguno de ellos ha sido lo suficientemente operante para imponerse respecto a los demás. En el campo psicológico han habido estudiosos que consideraron al estrés como un simple estímulo, otros lo consideraron como una respuesta e incluso hubieron otros que lo definieron como interacción entre sujeto y su medio ambiente. Al presente todos los investigadores y autores concuerdan en que se trata de un proceso extenso, complicado y dinámico, atribuyéndole los

denominados trastornos psicofisiológicos o comunmente citados como trastornos psicosomáticos (Eloisa, 2017).

En tal sentido el estrés laboral, definido como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus capacidades para afrontar o desafiar las circunstancias. (OIT, 2016).

Respecto a los efectos que acarrea el estrés laboral, queda claro que toda interacción invariable de estímulos estresores causan perjuicio en la salud física y psicológica del sujeto, quien en muchos casos puede padecer de alguna enfermedad vinculada a incidentes de estrés crónico. Resultados a nivel fisiológico revelaron un incesante acrecentamiento de la frecuencia cardíaca y presión arterial, variaciones del gasto cardíaco y la resistencia vascular contigua; inestabilidad del sistema respiratorio, alteraciones de tipo gastrointestinal y de la función inmunológica. (Frankenhaeuser, 1991)

La sintomatología del estrés laboral fue sustentada por Brunet (1999), destacando: a) Problemas psicosomáticos, se somatiza distintos síntomas de tipo físico, relacionado mayormente con enfermedades físicas. b) Actitudes negativas hacia sí mismo: evidenciándose una actitud peyorativa y negativa de su propia persona, desplegando mucha depresión. c) Ansiedad, es un sentimiento de temor e intranquilidad. La persona puede sudar, sentirse inquieto y tenso, y algunas veces experimentar palpitaciones. Puede considerarse como una reacción normal al estrés. Asimismo, puede considerarse como un sistema de alerta relacionado a situaciones de amenaza. d) Cólera, es una emoción que va reflejar que el sujeto no tiene suficiente control del ambiente. e) Aburrimiento, se define como un sentimiento común, efímero y sin notabilidad, que mayormente puede calmarse con un simple cambio en las circunstancias en que se encuentra el sujeto. Considerando que la sociedad, actualmente de alguna forma, exige estar asiduamente ocupados, el hecho de sentirse aburrido se ha convertido habitualmente en un sinónimo de poseer poca iniciativa, ser muy descuidado o desorganizado en relación al tiempo personal. No obstante, el aburrimiento es un estado emocional de tipo común, que perturba esporádicamente a toda persona, y que cumple una acentuada función en nuestro comportamiento y en distinguir las experiencias. f) Baja tolerancia a la frustración, el sujeto exterioriza desgane frente a los resultados no deseados de su

labor realizada. Todas estas sintomatologías exteriorizadas por el sujeto, tienden a ocasionar cierto perjuicio a la institución, en la medida que el personal, se sentiría indispuerto a brindar sus servicios ya sea por su desgaste físico o psicológico.

El estrés laboral de acuerdo al inventario de Wolfgang (1988), considera las dimensiones siguientes:

La dimensión reconocimiento personal, definida como la acción de distinguir a un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. Por otro lado, el reconocimiento puede concebirse como la acción de diferenciar a un trabajador o varios trabajadores; esto solo es posible de lograr a partir del análisis de las particularidades y características propias de cada trabajador. Desde el momento que se reconoce a la persona, se concretiza la individualización o la caracterización. De esta manera, el reconocimiento siempre puede ser la distinción que tiende a expresar una felicitación o gratitud (Cepeda, 2015).

La dimensión responsabilidad por el cuidado de los pacientes, se define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. No obstante, existen circunstancias que influyen en el quehacer del profesional clínico, dejando de lado en algunos instantes, que la esencia de ésta, es el respeto notable a la vida y el cuidado profesional que merece el ser humano. Es sabido que esta responsabilidad de cuidar al usuario interno, es una actividad indefectible para la supervivencia, desde el momento que existe la humanidad, este cuidado ha sido notable constituyéndose como función fundamental para promover y desarrollar actividades que hacen plena la vida a personas y a los colectivos (Juárez, 2009).

La dimensión conflictos en el trabajo, se define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. Muchas veces algunos convenios colectivos, benefician el abuso de poder por parte de los directivos de una entidad, en la medida que la organización de las funciones, turnos, los horarios, el salario y

otros aspectos, son facultades institucionales; y por lo tanto los profesionales trabajadores deben ejecutar sus funciones a partir de órdenes e instrucciones de la entidad en el ejercicio normal de sus potestades directivas, correspondiendo hacer cuantas labores, operaciones, tareas o actividades se le encarguen. (Cárdenas, 2011)

La dimensión incertidumbre profesional, entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores. Además, cumple un rol preponderante en nuevas configuraciones del ciclo laboral y vital de los trabajadores. Esta situación se convierte en una consecuencia no deseada e inevitable de los procesos de adaptación de las formas de trabajo cambiante, en los diferentes sectores laborales (Blossfeld, et al, 2005)

En el marco de la caracterización conceptual, los riesgos psicosociales, se conciben como aquellas condiciones que están presentes permanentemente en una situación laboral y que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea; situación que genera como respuesta al estrés laboral, el cual implica el agotamiento, del organismo del sujeto; en tal sentido se puede establecer una relación entre las variables. Los riesgos psicosociales, afectan a los profesionales sanitarios, resultando ser un problema acentuado en el estrés laboral (Graneros, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio efectuado fue de tipo básico dado que busca conocer y comprender todas las condiciones psicosociales del profesional clínico para el despliegue de sus funciones en atención sanitaria (Ceroni, 2010). Asimismo, se desarrolló con enfoque cuantitativo, porque recopiló datos, para analizarlos y dar respuesta las preguntas de investigación y comprobar las hipótesis establecidas de manera previa, además de recurrir a la estadística para estimar patrones de comportamiento en un grupo humano (Sánchez, 2019)

El diseño de la investigación fue descriptivo de nivel correlacional y transversal; donde se realizó la medición de las variables a través de sus dimensiones, facilitando la descripción de correlación que las asocian (Mifflin, 2020).

Las investigaciones de nivel correlacional aceptan medir el vínculo entre variables, con la finalidad de adquirir una asociación, para posteriormente realizar su análisis (Cherry, 2020).

La representación gráfica del diseño es:

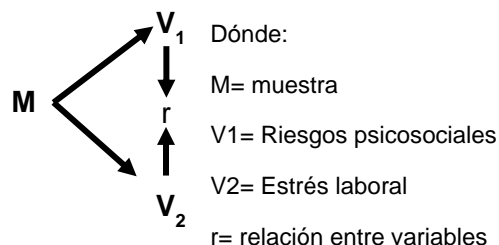


Figura 1. Representación del diseño de investigación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

Definición conceptual: Riesgos psicosociales

En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con

la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Báez, 2010).

Definición operacional:

Son aspectos de distribución de las labores y de su ámbito social que involucran ciertos perjuicios físicos y emocionales en la salud del profesional clínico; se puede obtener su medición mediante las condiciones ambientales, carga de trabajo, exigencias laborales e interacción social, mediante, 20 preguntas de tipo Likert.

Indicadores

Condición física, aspectos tangibles, intelecto, requerimientos laborales, jornada laboral, clima laboral.

Escala: Ordinal

Variable 2:

Definición conceptual: Estrés laboral

El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situandolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)

Definición operacional:

Se define como el trastorno psicológico que perturba la salud, originando algún tipo de alteración y disfunción con resultados en el ejercicio laboral del profesional sanitario; puede medirse a través de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Mediante, 20 preguntas tipo Likert.

Indicadores

Desinterés, actitudes hacia el trabajo, agotamiento físico, predisposición, trato insensible hacia los demás.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se caracteriza por ser un conjunto de elementos que está relacionados por circunstancias comunes (Hernández, et al, 2014). El conjunto del poblacional elegido para la investigación, estuvo constituido por 150 profesional asistencial de

un área de un hospital de la provincia de Santo Domingo (75 enfermeros, 52 técnicos y 23 auxiliares).

La muestra estuvo representada por 150 personal asistencial de un área del hospital de la provincia de Santo Domingo, determinada como prueba no probabilística.

Tabla 1. Distribución de la muestra por sexo

Sexo	f	%
Femenino	93	62%
Masculino	57	38%
Total	150	100%

Como criterios de inclusión se consideró: a) Personal asistencial de ambos sexos que accedieron formar parte de la muestra; b) Personal asistencial que asistieron a su trabajo el día de aplicación del cuestionario.

Asimismo, como criterios de exclusión se consideró: a) Personal asistencial que no desearon colaborar con la investigación, b) Personal asistencial que se encontraban con su día de franco o descanso médico.

Los procesos de inclusión y exclusión, permiten identificar la población o grupo muestral, donde se requiere aplicar los instrumentos y poder obtener resultados acordes a los necesitados para fortalecer la investigación (Manzano, 2016)

Para fines de validación del instrumento se aplicó un estudio piloto en 20 personal asistencial con el propósito de apreciar el tiempo en que tardan los participantes en responder la encuesta, asimismo, observar su reacción frente a ciertos errores de redacción que puedan presentarse en los cuestionarios (González, 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la actual investigación se determinó por utilizar la técnica encuesta, para realizar la indagación relacionada a las variables focalizadas.

La encuesta se considera como procedimiento de un estudio que admite, recopilar datos de modo eficaz y en menor tiempo. (Bayarre, 2014).

Al mismo tiempo, se aplicaron cuestionarios adecuados y adaptados de otras investigaciones como el inventario de Wolfgang, con el propósito de recabar

información de las percepciones del grupo muestral seleccionado. Igualmente, se efectuó un análisis de los cuestionarios para apreciar las variables focalizadas y poder organizarlos en una escala que contempla de cinco niveles de valoración, con la intención de facilitar su llenado e interpretación (Palacios, 2014)

Los cuestionarios de la variable riesgos psicosociales y estrés laboral quedaron estructurados con preguntas cerradas, conjuntamente con sus dimensiones e indicadores; además de su escala valorativa: Nunca (0), Casi nunca (1); Algunas veces (2), casi siempre (3) y Siempre (4)

El cuestionario es un formulario organizado por un listado de ítems que han sido redactadas de manera coherente, estructuradas y secuenciadas, que tiene la finalidad de obtener información necesaria de un hecho investigado. (Hernández, 2010)

La validación de los instrumentos fue efectuada por un grupo de 5 profesionales del campo de la salud, quienes, a su juicio de expertos, estimaron las valoraciones a los ítems propuestos.

La confiabilidad de los cuestionarios, fue el resultado de sistematizar las respuestas del grupo piloto, recurriendo al coeficiente Omega McDonald para valorar la consistencia interna de los ítems establecidos.

3.5. Procedimientos

Estos procedimientos residieron en el despliegue de algunas actividades como:

- Diseño y adaptación de cuestionarios a partir de otros que fueron aplicados en otros estudios, efectuando la relación de cada ítem con las variables y dimensiones focalizadas.
- Coordinación con 5 expertos para que realicen la validación de los instrumentos, quienes emitieron su juicio crítico mediante criterios establecidos en una matriz normalizada por la Universidad César Vallejo.
- Coordinación y envío de carta a la autoridad sanitaria para que otorgue facilidades mediante autorización para aplicación de encuestas.

- Gestionar la aceptación del consentimiento informado verbal por parte de los participantes de la muestra, basado en participar voluntariamente; Igualmente, el investigador se adjudicó el compromiso de dar cumplimiento a esta actividad.
- Realización de estudio piloto, brindando información a los participantes respecto al anonimato que se guardaría en relación a la información recopilada y su manejo en reserva, con el compromiso de no pronunciar ningún juicio por los datos alcanzados.
- Firma de compromiso por parte del investigador responsabilizándose de mantener discreción y de no divulgar la información conseguida de los participantes de la muestra.
- Análisis del proceso para seleccionar el tamaño del grupo muestral.
- Diseño de cronograma para la aplicación de los instrumentos, optándose por respetar los días de asistencia del personal asistencial al centro hospitalario, con el objetivo de lograr buenos y confiables resultados.
- Aplicación de cuestionarios a los sujetos de la muestra, tomando en cuenta los protocolos sanitarios y practicando un clima en el marco del respeto.
- Salvaguardar la base de datos de los instrumentos aplicados al grupo muestral, codificándola para poder analizarla descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

La fase de procesamiento de los datos recopilados se llevó a cabo recurriendo a la aplicación MS Excel, donde se generaron tablas y figuras con datos de frecuencia y porcentajes, los cuales fueron interpretados y analizados; al mismo tiempo se utilizó el programa estadístico SPSS® v. 23. 0.

La prueba piloto brindó resultados que fueron sometidos a tratamiento cuantitativo para valorar la confiabilidad y consistencia interna de los ítems; efectuándose con el apoyo de la herramienta estadística denominada coeficiente Omega Mc Donald. Se tuvo en consideración la valoración 0,8 como apreciación mínima de confiabilidad para la aceptación de los instrumentos.

Para elegir el estadígrafo, se realizó la prueba de bondad de ajuste mediante el Coeficiente Kolgomorov Smirnov, y dado que las puntuaciones no cumplen el criterio de normalidad, se aplicó el estadígrafo no paramétrico del coeficiente Rho

Spearman, que permitió estudiar la relación lineal que existe entre las variables cualitativas.

Para la prueba de hipótesis, se consideró que existe relación si el coeficiente $Rho \neq 0$. Para medir la magnitud o grado de correlación se trabajó con el Tamaño del efecto (d) de Cohen (1988) que plantea tamaño del efecto trivial (correlaciones menores a .1) tamaño del efecto pequeño (correlaciones de 0.1 a <0.3); tamaño del efecto mediano (Correlaciones de 0.3 a <0.5) y tamaño del efecto grande (Correlaciones >0.5). La correlación directa para el signo positivo y correlación inversa si revela signo negativo.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la actual investigación se optó por contemplar los principios de bioética de Beauchamp y Childress (1994), entre los que se distinguen:

- No maleficencia, en la medida que no se pretendió efectuar ningún procedimiento que pueda causar perjuicio a los colaboradores del estudio.
- Justicia, los participantes de la muestra no tuvieron trato discriminatorio, a todos se les brindó igual consideración y respeto.
- Beneficencia, a través de la información brindada se pretendió brindar estrategias que permitieron mejorar la salud del personal asistencial.
- Autonomía, se respetó la participación voluntaria de los colaboradores de la muestra.
- Principio de confidencialidad, se mantuvo la confidencialidad de la información brindada por la muestra en todo el proceso investigativo.

IV. RESULTADOS

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 2. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
RIESGOS			
PSICOSOCIALES	,077	150	,030
Condiciones ambientales	,122	150	,000
Carga de trabajo	,089	150	,005
Exigencias laborales	,093	150	,003
Interacción social	,105	150	,000
ESTRÉS LABORAL	,090	150	,005
Reconocimiento personal	,121	150	,000
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	,126	150	,000
Conflictos en el trabajo	,092	150	,003
Incertidumbre profesional	,089	150	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

Criterios de decisión

Si $p\text{-valor} < .05$: Se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} > .05$: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho. Se asume que los datos tienen una distribución no normal.

Interpretación:

La tabla 2 expresa los resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones del riesgos psicosociales y estrés laboral, obteniéndose $p\text{-valor} < .05$; rechazando la Ho; deduciéndose la existencia de una distribución no normal, revelando que en el proceso estadístico de la investigación puede utilizarse la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman.

Objetivo general

Determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

Tabla 3. *Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial*

	Estrés laboral
Riesgos psicosociales	Coefficiente de Spearman
	0,582**
	Sig.
	<0,001
	d
	Grande
	r ²
	0,33
	N
	150

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral

Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se rechaza la Ho

Si p-valor>.05: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a un Nivel de significación de .01.

Interpretación

Realizado el análisis inferencial del coeficiente Spearman entre riesgos psicosociales y estrés laboral, se halló p-valor<.05; rechazando la Ho y aceptando la HA, significando la existencia de una relación directa entre riesgos psicosociales y estrés laboral (Rho=0,582; p<0,001), además de un tamaño de efecto grande; y los riesgos psicosociales explican el 33% de la variabilidad del estrés laboral. Es decir que mientras mayor gestión de riesgos psicosociales desde las condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas, mayor capacidad para afrontar el estrés laboral.

Objetivo específico 1

Describir la relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

Tabla 4. Relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial

		Reconocimiento personal	Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Conflictos de trabajo	Incertidumbre profesional
Condiciones ambientales	Coeficiente de Spearman	0,229*	0,338**	0,182*	0,189
	Sig.	0,015	<0,001	0,026	0,041
	d	Pequeño	Mediano	Pequeño	Pequeño
	r ²	0,05	0,11	0,03	0,03
	N	150	150	150	150

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones ambientales y dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.

Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se rechaza la Ho

Si p-valor>.05: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho de 0.1.

Interpretación: Realizado el análisis inferencial de Spearman entre condiciones ambientales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial, hallándose p-valor<0,05, aceptando Ha, evidenciándose una relación directa con tamaño del efecto pequeño entre condiciones ambientales y el reconocimiento personal, conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; y una relación directa con tamaño del efecto mediano entre condiciones ambientales y responsabilidad por el cuidado de los pacientes; significando que a mayor prevención de riesgo psicosociales mayor actitud para afrontar el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional.

Objetivo específico 2

Describir la relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

Tabla 5. Relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial

		Reconocimiento personal	Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Conflictos de trabajo	Incertidumbre profesional
Carga de trabajo	Coeficiente Spearman	0,234**	0,194*	0,196*	0,198*
	Sig.	0,004	0,017	0,015	0,048
	d	Pequeño	Pequeño	Pequeño	Pequeño
	r ²	0,05	0,03	0,03	0,03
	N	150	150	150	150

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No Existe relación estadísticamente significante entre carga de trabajo y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.

Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se rechaza la Ho

Si p-valor>.05: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho de .05.

Interpretación: Realizado el análisis inferencial del coeficiente Spearman entre carga de trabajo y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial, hallándose p-valor<0,05, rechazando la Ho y aceptando Ha, evidenciándose relación directa con tamaño del efecto pequeño entre carga de trabajo con las dimensiones reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; significando que a menor carga de trabajo se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional.

Objetivo específico 3

Describir la relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

Tabla 6. *Relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial*

		Reconocimiento personal	Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Conflictos de trabajo	Incertidumbre profesional
Exigencias laborales	Coeficiente Spearman	0,493**	0,369**	0,398**	0,199*
	Sig.	<0,001	<0,001	<0,001	0,015
	d	Mediano	Mediano	Mediano	Pequeño
	r ²	0,24	0,13	0,15	0,03
	N	150	150	150	150

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre carga de trabajo y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.

Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se rechaza la Ho

Si p-valor>.05: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho de .05.

Interpretación: Realizado el análisis inferencial del coeficiente Spearman entre exigencias laborales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial, hallándose p-valor<0,05, rechazando la Ho y aceptando Ha, evidenciándose relación directa con tamaño del efecto mediano entre exigencias laborales con el reconocimiento personal, la responsabilidad por el cuidado de los pacientes y conflictos de trabajo; y una relación directa con tamaño de efecto pequeño entre exigencias laborales y la incertidumbre profesional; significando que a menor exigencia laboral se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional.

Objetivo específico 4

Describir la relación entre interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

Tabla 7. Relación entre interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.

		Reconocimiento personal	Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Conflictos de trabajo	Incertidumbre profesional
Interacción social	Coefficiente Spearman	0,671**	0,554**	0,395**	0,170*
	Sig.	<0,001	<0,001	<0,001	0,037
	d	Grande	Grande	Mediano	Pequeño
	r ²	0,45	0,30	0,15	0,02
	N	150	150	150	150

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre carga de trabajo y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial.

Criterios de decisión

Si p-valor<.05: Se rechaza la Ho

Si p-valor>.05: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho de .05

Interpretación: Realizado el análisis inferencial del coeficiente Spearman entre la interacción social y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial, hallándose p-valor<0,05, rechazando la Ho y aceptando Ha, evidenciándose relación directa con tamaño del efecto grande entre interacción social con el reconocimiento personal y la responsabilidad por el cuidado de los pacientes; una relación directa con tamaño de efecto mediano entre interacción social y los conflictos de trabajo; y una relación directa con tamaño de efecto pequeño entre la interacción social y la incertidumbre profesional; significando que a mayor interacción social se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional.

Tabla 8. Identificar los niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021

ESCALA	f	%
Alto (56 - 80)	58	39%
Medio (28 - 55)	91	60%
Bajo (0 - 27)	1	1%
Total	150	100%

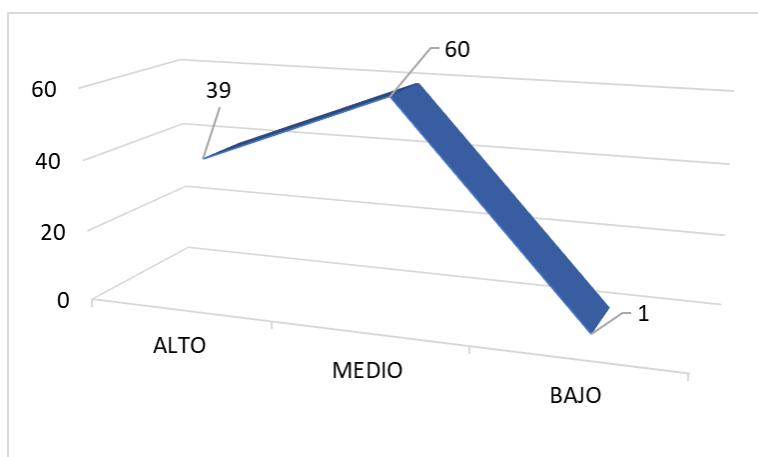


Figura 2. Distribución porcentual de niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo.

Interpretación

La tabla 7 y figura 2, enuncian los resultados de aplicación de la encuesta a 150 personal asistencial, quienes valoraron los riesgos psicosociales en un 60% nivel medio, 39% nivel alto y 1% nivel bajo.

Tabla 9. Describir los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.

ESCALA	f	%
Alto (56 - 80)	52	35%
Medio (28 - 55)	95	63%
Bajo (0 - 27)	3	2%
Total	150	100%

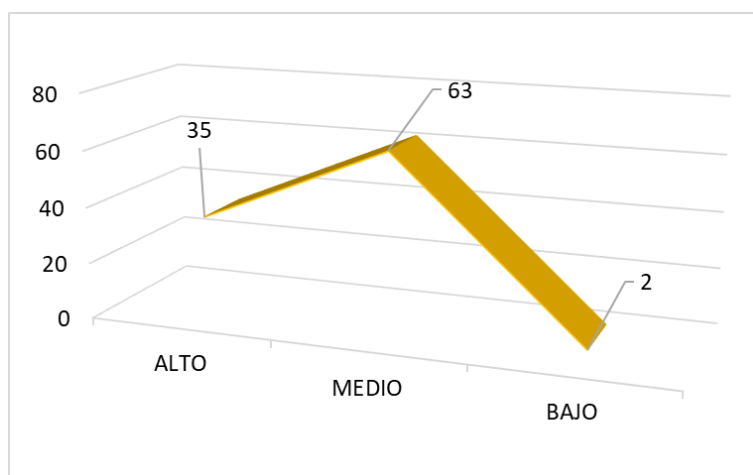


Figura 3. Distribución porcentual de niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo

Interpretación

La tabla 8 y figura 3, enuncian los resultados de aplicación de la encuesta a 150 personal asistencial, quienes valoraron el estrés laboral en un 63% nivel medio, 35% nivel alto y 2% nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general se propuso determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; donde se evidenció una relación directa entre riesgos psicosociales y estrés laboral ($Rho=0,582$; $p<0,001$), además de un tamaño de efecto grande; es decir que mientras mayor gestión de prevención de riesgos psicosociales desde las condiciones ambientales, esfuerzo mental, jornada de trabajo y relación con otras personas, habrá mayor capacidad para afrontar el estrés laboral; resultados que guardan similitud a los de Peña (2021), quien en su estudio efectuó un análisis de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales clínicos, cuando concluye que existe correlación estadística y significativa entre factores psicosociales y estrés laboral en personal sanitario ($r=,643$; $p<.000$); pudiéndose inferir que existe implicancias acentuadas entre las variables, debido a la situación que se vivenció en época de pandemia COVID-19; donde el personal clínico no estuvo preparado para poder asumir con alto riesgo esta situación de salud incierta.

Los resultados también se pueden confrontar con los de Arce (2020) en Colombia, quien analizó el nexo entre estrés laboral y riesgos psicosociales en personal sanitario, llevándolo a determinar que los riesgos psicosociales se presentaron con niveles altos y que desarrolló niveles altos de estrés en la mayoría del personal; por tanto demanda de la intervención de una estrategia o programa de salud laboral que sea innovador, además que debería utilizarse como una alternativa eficaz para minimizar riesgos psicosociales intralaboral y el estrés los trabajadores.

Por otro lado, se torna importante mencionar a Triana (2021), quien tuvo por finalidad analizar la relación entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal clínico, cuyos resultados se asemejan a nuestra investigación donde se comprobó también una correlación estadística y significativa entre factores psicosociales y estrés laboral del personal del área clínico ($r=,646$; $p<.01$), hallándose además una prevalencia de factores psicosociales de 60% en el personal percibiendo nivel medio, continuado del 37% nivel bajo, infiriéndose que el personal interno a razón del servicio asistencial que brinda, siempre está

expuesto a factores que afectan su integridad y por consiguiente la atención a sus pacientes presenta deficiencias.

El primer objetivo específico planteó describir la relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; donde se evidenció relación directa con tamaño del efecto mediano entre condiciones ambientales y el reconocimiento personal ($Rho=0,229$), la responsabilidad por el cuidado de los pacientes ($Rho=0,338$), conflictos de trabajo ($Rho=0,182$), incertidumbre profesional ($Rho=0,189$), significando que a mayor prevención de riesgo psicosociales mayor actitud para afrontar el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; resultados que permiten citar a (García, 2016), quien argumenta que las condiciones ambientales, están relacionadas específicamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido; implicando que si estas condiciones no se presentan óptimamente, pueden producir afectaciones en el personal trabajador, y su trabajo no se despliegue eficazmente.

Resultados que aprueban aludir a Herrera (2019), en Ecuador quien se propuso describir la influencia de riesgos psicosociales intralaborales sobre satisfacción laboral; señalando que los riesgos psicosociales en el ámbito de trabajo acrecientan la satisfacción del personal interno, originando la necesidad de desplegar no solo actividades apartadas como elementos de soluciones inmediatas sino de formular estrategias o programas que tengan el propósito de motivar a que participe todo el personal trabajador, de esa manera poder atenuar estos factores que de una u otra manera causan afectaciones relevantes en la salud del personal asistencial.

El segundo objetivo específico, planteó describir la relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; donde se evidenció relación directa con tamaño del efecto mediano entre carga de trabajo con la dimensión reconocimiento personal ($Rho=0,234$), la dimensión responsabilidad por el cuidado de los pacientes ($Rho=0,194$), la dimensión

conflictos de trabajo ($Rho=0,196$), la dimensión incertidumbre profesional ($Rho=0,198$); significando que a menor carga de trabajo se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; resultados que dan opción para enfatizar a lo enunciado por (García, 2016), quien aduce que toda carga de trabajo, precisa la carencia de tiempo para poder cumplir prósperamente con las actividades confiadas y asignadas en una jornada laboral normal. Esta carga laboral se presenta en función a la cantidad de pacientes que el profesional clínico atiende en el marco de su horario habitual de actividades asistenciales.

Estos resultados, hallan confrontación con Bostock (2018), en Inglaterra investigó respecto a un programa de meditación de atención cedido a mediante una aplicación telefónica inteligente, quien determinó que su grupo focalizado informó que tuvo una significativa mejora en su ansiedad, tensión profesional y las percepciones de la asistencia en su área de labores confrontada; sugiriendo reflexiones breves y regidas de atención cedidas por algún recurso o herramienta tecnológica, la que sí es practicada en reiteradas oportunidades por cada semana, puede optimizar resultados que estén vinculados al estrés laboral, causando efectos potenciales y duraderos.

El tercer objetivo específico, planteó describir la relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021, donde se evidenció relación directa con tamaño del efecto mediano entre exigencias laborales con el reconocimiento personal ($Rho=0,493$), la responsabilidad por el cuidado de los pacientes ($Rho=0,369$), conflictos de trabajo ($Rho=0,398$), la incertidumbre profesional ($Rho=0,199$); significando que a menor exigencia laboral se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; resultados que deben direccionarse a tomar en cuenta a lo sustentado por (Llanquecha, 2018), quien revela que las exigencias laborales, concernientes a la excesiva presión y carga de trabajo, así como el agravio de parte del área empleadora, adicionado a ello la ausencia de participación y comunicación, generada en muchos casos por el empleador para que el personal trabajador no manifieste sus opiniones o emociones.

Por otro lado, se hace necesario mencionar los resultados similares de Noroña (2020), en Ecuador, quien analizó el grado de asociación que los factores de riesgos psicosociales despliegan en el estrés laboral de los trabajadores, concluyendo que los resultados expresaron que un 35% de personal trabajador están expuestos a factores psicosociales. Un 10% del personal que se encontraba expuesto a factores de riesgo presentaron estrés laboral y un 3% que no se encontraba expuesto presento estrés laboral.

El cuarto objetivo específico, se propuso describir la interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; donde se evidenció relación directa con tamaño del efecto mediano entre interacción social con el reconocimiento personal ($Rho=0,671$), la responsabilidad por el cuidado de los pacientes ($Rho=0,554$), los conflictos de trabajo ($Rho=0,395$), la dimensión incertidumbre profesional ($Rho=0,170$); significando que a mayor interacción social se puede gestionar óptimamente el reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, los conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; resultados que admiten resaltar lo enunciado por (García, 2016), sostenido que la interacción social, está asociada al amistad con los compañeros de trabajo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre los jefes y pacientes, al aislamiento social y en algunos posibles conflictos de índole interpersonal, que siempre están suscitándose dentro del trabajo. En este sentido, es importante que se mantenga latente la interacción entre el personal asistencial, ya que fortifica el trabajo en equipo haciendo que las actividades asignadas se realicen satisfactoriamente.

Resultados que dan apertura resaltar a Calahorrano (2017), en Ecuador cuando se propuso analizar la ocurrencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés del profesional; donde determina que el nivel de riesgo de estrés del personal clínico, fue a nivel medio, presentándose síntomas fisiológicos con mucha incidencia en todo el grupo; estas afectaciones conducen a que los procesos asistenciales sean ineficaces propiciando un aperccepción negativa por parte de los usuarios externos.

El quinto objetivo específico, se propuso identificar los niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo

Domingo, 2021; donde se estimó a los riesgos psicosociales en un 60% nivel medio, 39% nivel alto y 1% nivel bajo; resultados que guardaron similitud con Azabache (2018), en Perú, quien efectuó un estudio para establecer el vínculo existente entre factores de riesgos psicosociales y estrés laboral; conllevándolo a concluir que al interno de la entidad sanitaria un 55% de su personal apreciaron a nivel medio los riesgos psicosociales, asimismo, un 54,1% reveló un estrés laboral a nivel medio.

Así también, frente a estos resultados debe tomarse cuenta los aportes de Bobadilla (2018) en Colombia, quien se planteó el propósito de identificar los factores psicosociales intra y extralaborales en el profesional clínico, concluyendo que toda entidad clínica se encuentra en riesgos psicosociales a nivel alto, precisando de manera urgente desplegar un Programa de que vigile los niveles de tipo epidemiológico y riesgos psicosociales con el propósito de advertir respuestas contiguas al estrés laboral y los padecimientos vinculados.

Resultados que hallan sustento en el modelo Demanda-Control de Karasek, quienes destacan que el comienzo del estrés laboral se arguye en particularidades muy acentuadas como son las demandas psicológicas de las labores y control de estas mismas; la que implican el esfuerzo desplegado para poder cumplir con las tareas asignadas y al control de estas actividades, en tal sentido el individuo debe utilizar de manera positiva y eficaz sus capacidades.

El sexto objetivo específico se propuso describir los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021; donde se estimó al estrés laboral en un 63% nivel medio, 35% nivel alto y 2% nivel bajo; resultados que dan apertura destacar a Deng (2019), en China, cuyo estudio analizó el estrés que intercede en el desempeño laboral del personal sanitario, concluyendo que las evidencias empíricas mantienen relación entre estrés laboral y desempeño del profesional clínico; por lo tanto, el desempeño laboral puede optimizarse restringiendo al estrés de tipo moderado e incrementar su motivación, y pueda efectuar su actividades de manera satisfactoria.

Resultados que no deben perder de vista lo sostenido por (Frankenhaeuser, 1991), cuando arguye que toda interacción invariable de estímulos estresores originan perjuicio en la salud física y psicológica de cualquier sujeto, quien en muchos casos puede padecer de alguna enfermedad vinculada a incidentes de

estrés crónico; lo que suscitaría una afectación directa a la salud e integridad del personal asistencial.

Por otro lado, el personal asistencial debe tener siempre presente lo que enfatiza la (OIT, 2016), que el estrés laboral, es una reacción que exterioriza un individuo frente a requerimientos y presiones originadas en su contexto laboral y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus capacidades para afrontar o desafiar las circunstancias las cuales causan niveles de afectación que no permiten desplegar un óptimo servicio sanitario.

En lo que respecta a las fortalezas de la metodología aplicada en la presente investigación, se puede mencionar que las mas resaltantes fueron el contar con fácil accesibilidad al grupo muestral, ya que fueron los mismos compañeros de trabajo en el centro hospitalario, con los cuales existe un sentimiento de compañerismo y desearon aportar al estudio; además se contó con instrumentos validados y con niveles de confiabilidad aceptables a ser aplicados a cualquier otra investigación similar.

La importancia del estudio radica en que sus resultados son confiables, en la medida que son producto de un proceso metodológico que contempló lo pasos del método científico donde se generó la movilización de técnicas, instrumentos y actividades cuyo objetivo general fue alcanzado satisfactoriamente.

VI. CONCLUSIONES

1. En la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital, se comprobó relación directa ($Rho=0,582$; $p<0,001$) y tamaño de efecto grande; mientras se gestionen positivamente los riesgos psicosociales, se tendrá mayor capacidad para afrontar el estrés laboral.
2. En la relación entre condiciones ambientales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital, se comprobó relación directa y tamaño de efecto pequeño entre condiciones ambientales y reconocimiento personal, conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; además de una relación directa con tamaño de efecto mediano entre condiciones ambientales y responsabilidad por el cuidado de los pacientes; significando a mayor prevención de riesgo psicosociales mayor actitud para afrontar estas dimensiones.
3. En la relación entre carga de trabajo y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital, se comprobó relación directa y tamaño de efecto pequeño con el reconocimiento persona, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; significando que a menor carga de trabajo se puede gestionar óptimamente las dimensiones del estrés laboral.
4. En la relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital, se comprobó relación directa y efecto de tamaño mediano con el reconocimiento personal, la responsabilidad por el cuidado de los pacientes, conflictos de trabajo y la incertidumbre profesional; significando que a menor exigencia laboral se puede gestionar óptimamente estas dimensiones del estrés laboral.
5. Los riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, fueron valorados predominantemente en nivel medio.
6. El estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, fue valorado predominantemente en nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades sanitarias deben promover talleres de capacitación dirigidas al personal asistencial, sobre estrategias adecuadas que les permitan afrontar y advertir los riesgos psicosociales y estrés laboral.
2. El área directiva debe promover condiciones ambientales apropiadas de trabajo al personal asistencial, fomentando la aplicación de estrategias que tiendan a impulsar la disminución del estrés laboral.
3. El personal directivo debe realizar jornadas de capacitación referidas al cumplimiento de las normas que contemplan la carga laboral pertinente en el personal asistencial, y que no se atropelle sus derechos lo que viene originando factores estresantes.
4. Que el jefe de cada área clínica realice reuniones permanentes con el personal asistencial donde puedan dialogar sobre sus demandas y puntos de vista sobre las exigencias laborales que al ser vulneradas causan tensiones y estrés.
5. Los directivos organicen jornadas con el personal asistencial donde se les instruya acerca de estrategias de afrontamiento que impliquen advertir los riesgos psicosociales y propiciar un servicio clínico efectivo.
6. Los directivos deben promocionar atención especializada al personal asistencial donde se haga un control permanente de su salud y se brinde asistencia para advertir y afrontar el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Arce, R. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 29(1)1-6. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007
- Azabache, N. (2018). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate*. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo. Tesis de grado.
- Baez, M. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España.
- Bayarre, H. (2014). *Metodología de la investigación*. ENSAP.
- Beauchamp y Childress (1994). *Principles of Biomedical Ethics. Fourth Edition*. Oxford University Press. Nueva York.
- Beltrán, F. (2020). *Problemática social: Comunidad trabajadora*. Tobar.
- Blossfeld, et al (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London, New York, Routledge.
- Bobadilla, C. (2018). *Identification of psychosocial risk factors at a highly complex clinic*. Psicología desde el Caribe. 35(2). 1-125. DOI:10.14482/psdc.35.2.7650
- Bostock, S. (2018). *Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being*. National Library Of Medicine. 24(1). 1-4. 127-138. doi: 10.1037/ocp0000118
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Calahorrano, C. (2017). *Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos odontológicos ubicada en la ciudad de Quito*. Tesis de grado. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Cárdenas, L. (2011). *Los conflictos laborales en el ámbito de la empresa interestatal de España*. Palermo.

- Carter, J. (2016). *Factores incidentes en el síndrome de Burnout, en trabajadores de organizaciones sanitarias*. Habetza.
- Castillo, S. (2001). *El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional*. Medicina Legal de Costa Rica.
- Cepeda, S. (2015). *Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. Tesis de grado. Universidad Piloto de Colombia.
- Ceroni, M. (2010). *¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?* Revista de la Sociedad Química del Perú. 76(1). 1-2.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001
- Cherry, K. (2020). *How Correlational Studies Are Used in Psychology*. Verywellmind. <https://www.verywellmind.com/correlational-research-2795774>
- Cuba, M. (2017). *Factores de riesgos psicosociales intralaborales y factores de riesgos psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Callao.
- Deng, J. (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study*. National Library Of Medicine. 2(2019). Environmental Health and Preventive Medicine. <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Eloisa, G. (2017). *Salud, Estrés y Factores*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Frankenhaeuser, M. (1991). *The psychophysiology of workload, stress and health: Comparison between the sexes*. Annals of Behavioral Medicine. 13(4). 6. 197-204.
- Furuichi, W. (2020). *Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers*. Researchgate. 16(1).1-12. Doi: 10.2147/NDT.S258508.
- Garavito, Y. (2018). *Estrés laboral en Colombia*. Tesis de grado. Universidad Cooperativa de Colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_la_boral_colombia.pdf

- García-Moran, M., & Gil-Lacruz, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Ministerio de Salud
- Gómez, A. (2020). *El Teletrabajo y los Factores de Riesgos psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. Informe técnico*. Seminario de investigación especialización. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10209/PinzonJahaira2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M. (2020). *Estudio piloto: primer estudio + estudio ético*. MIROS.
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería, Lima*. (Tesis de grado). https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, L. (2020). *Informe de situación de COVID-19: Contagios*. DEBR.
- Herrera, M. (2019). *Estudio de los factores de riesgos psicosociales intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito*. Tesis. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Juárez, P. (2009). *La importancia del cuidado de enfermería*. Revista de enfermería. 127(2): 109-111. México.
- Karasek, R. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life* New York: Basic Book.
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018*. Tesis de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería.
- Marsollier, R. (2013). *La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral*. Psicología.
- Maslach, C. (1987). *Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologist Press. Manual.
- Mifflin, H. (2020). *Descriptive/Correlational Research*. Cliffs Notes. <https://www.cliffsnotes.com/study-guides/psychology/psychology/research-methods-in-psychology/descriptivecorrelational-research>.

- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control* Ginebra: OIT. Cepal-1.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* Ginebra. Arquímedes.
- ONU (2020). *2020: Un año desafiante para la salud mental*. Sukhum Preechapanic. 1(1).1-4 . <https://news.un.org/es/story/2020/10/1482212>
- Peña, J. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021*. Tesis de grado. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67469>
- Manzano, R. (2016). *Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication*. Revista chilena de pediatría. 87(6). 1-5. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062016000600015
- Monroy, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática*. Revista Propósitos y Representaciones. 7 (3). 1-4. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Noroña, D. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020*. Universidad regional autónoma de los Andes. Tesis de grado.
- Palacios, M. (2014). *Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México*. Tesis de grado. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n235/original2.pdf>
- Rodríguez, F. (2016). *Factores de riesgo en el ámbito sanitario*. Calipso.
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Revista digital de investigación en docencia universitaria. 13(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. Journal Occupational Health Psychology. 7(23). 7-9
- Tamagno, L. (2020). *Informe ampliado: efectos socioeconómicos y culturales de la pandemia COVID-19 y del aislamiento social, preventivo y obligatorio en los*

Pueblos Indígenas en Argentina- Segunda etapa, junio 2020. Revista FILO. 1(4) 1-4.

Tapia, S. (2017). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima.* Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo.

Triana, G. (2021). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020.* Tesis de grado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56655/Triana_SGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, D. (2020). *La gestión de un sistema de bioseguridad frente al COVID-19.* Revista Salud Libre. 25 (38). 2-7.

Zambrano, J. (2017). *Estudio sociodemográfico del contexto de la salud.* Carpenter.

Wolfgang, A. (1988). *El Inventario de Estrés de las Profesiones de la Salud.* SAGE. Journals. 2(1)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgos psicosociales	En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están exteriorizándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010).	Son aspectos de distribución del trabajo y de su ámbito social que implican ciertos perjuicios emocionales o físicos en la salud del profesional clínico; se puede obtener su medición mediante las condiciones ambientales, carga de trabajo, exigencias laborales e interacción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Carga de trabajo • Exigencias de trabajo • Interacción social 	<ul style="list-style-type: none"> • Condición física • Aspectos tangibles • Intelecto • Requerimientos laborales • Jornada laboral • Clima laboral 	Ordinal
Estrés laboral	El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a un aprueba de sus capacidades para afrontar o desafiar las circunstancias. (OIT, 2016)	Se define como el trastorno psicológico que perturba la salud, originando algún tipo de alteración y disfunción con resultados en el ejercicio laboral del profesional sanitario; puede medirse a través de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento personal • Responsabilidad por el cuidado de los pacientes • Conflictos en el trabajo • Incertidumbre profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal • Compromiso profesional • Problemas laborales • Inseguridad laboral 	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. DATOS GENERALES

1.1. Código del participante:

1.2. Sexo : M F Edad:

• Instrucciones

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre los riesgos psicosociales en la atención realizada en la entidad de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Condiciones ambientales	Condición física						
	1	El ruido en el lugar donde trabaja interfiere en sus actividades					
	2	La temperatura en su área de trabajo es la adecuada					
	3	La iluminación en su área de trabajo es adecuada					
	Aspectos tangibles						
Carga de trabajo	4	Los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos					
	5	El lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse					
	Intelecto						
	6	El trabajo que realiza en el hospital le exige hacer mucho esfuerzo mental					
	7	El trabajo le exige estar muy concentrado					
Exigencias laborales	Requerimientos laborales						
	8	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
	9	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
	10	Las demandas laborales que recibe corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
Interacción	Jornada laboral						
	11	La jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias					
	12	El trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
	13	Siempre lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar					
	14	Cuando está en casa sigue pensando en el trabajo					
Clima laboral	15	En su trabajo requiere de permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
	Clima laboral						
	16	En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa					
	17	Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo					
	18	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son adecuados					

19	Mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato					
20	Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo					

Fuente: adaptado de tesis: Factores de riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2019.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Código del participante:

1.2. Sexo : M F Edad:

• Instrucciones

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre estrés laboral en la atención realizada en la entidad de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DI M.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Reconocimiento personal	Crecimiento personal						
	1	No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general					
	2	No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.					
	3	Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.					
	4	Sentir que no hay desafíos en su trabajo.					
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	5	No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo					
	Compromiso profesional						
	6	Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes					
	7	Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes					
	8	Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes					
Conflictos en el trabajo	9	Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.					
	10	Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados					
	Problemas laborales						
	11	Tener conflictos con supervisores y/o administradores					
	12	Tener conflictos con compañeros					
Incertidumbre profesional	13	Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares					
	14	No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.					
	15	Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades					
Incertidumbre profesional	Inseguridad laboral						
	16	Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes					
	17	No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.					

	18	Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.					
	19	No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.					
	20	Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.					

Fuente: adaptado del Inventario de Wolfgang de Estrés de las Profesiones de la Salud (1988)

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: No experimental, transversal, correlacional Población: 150 usuarios internos Muestra: 150 usuarios internos Muestreo: Censal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios
¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021?	Determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021	Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Carga de trabajo • Exigencias laborales • Interacción social 	<ul style="list-style-type: none"> • Condición física • Aspectos tangibles • Intellecto • Requerimientos laborales • Jornada laboral • Clima laboral 	
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
	1) Describir la relación entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.	1) Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones ambientales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo.	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento personal • Responsabilidad por el cuidado de los pacientes • Conflictos en el trabajo • Incertidumbre profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal • Compromiso profesional • Problemas laborales • Inseguridad laboral 	
	2) Describir la relación entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.	2) Existe relación estadísticamente significativa entre carga de trabajo de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.				
	3) Describir la relación entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.	3) Existe relación estadísticamente significativa entre exigencias laborales de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.				
	4) Describir la interacción social de riesgos psicosociales y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.	4) Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión interacción social y las dimensiones de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.				
	5) Identificar los niveles de riesgos psicosociales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021					
6) Describir los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.						

Anexo 4. Informe de validez y confiabilidad

Experto 1

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clínico, Forense, psicométrica, investigación cuantitativa
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, clínico Forense
Institución donde labora:	Unidad Médico legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Señor de Sipán Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	19 años
Experiencia en Investigación	Propiedades psicométricas de escala FACES II en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala ADCA en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo Revisor por pares de la Revista Tempus Psicológicos de la Universidad de Manizales- Colombia Miembro del Comité Editorial de la Revista Jang de la Universidad Cesar Vallejo

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de riesgos psicosociales**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de riesgos psicosociales

Nombre del instrumento:	Cuestionario de riesgos psicosociales
Autor(es):	Chávez (2019)
Procedencia:	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión de los servicios de la salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de riesgos psicosociales

Variable: Riesgos psicosociales	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010).	1.- Condiciones ambientales	Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)
	2.- Carga de trabajo	Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).
	3.- Exigencias laborales	Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales; y los elementos cuantitativos, representados por la cantidad, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).
	4.- Interacción social	Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Condiciones ambientales

Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Condiciones ambientales	Condición física	1.- El ruido en el lugar donde trabaja interfiere en sus actividades.	4	4	4	
		2.- La temperatura en su área de trabajo es la adecuada.	4	4	4	
		3.- La iluminación en su área de trabajo es adecuada	4	4	4	
	Aspectos tangibles	4.- Los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos	4	4	4	
		5.- El lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Carga de trabajo

Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Carga de trabajo	Intelectual	6.- El trabajo que realiza en el hospital le exige hacer mucho esfuerzo mental.	4	4	4	
		7.- El trabajo le exige estar muy concentrado	4	4	4	
	Requerimientos laborales	8.- Tengo exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	
		9.- Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	4	4	4	
		10.- Las demandas laborales que recibe corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	4	4	4	

4

6.3. DIMENSIÓN: Exigencias laborales

Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).

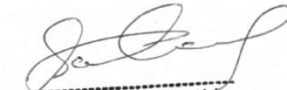
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Exigencias laborales	Jornada laboral	11.- La jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias	4	4	4	
		12.- El trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	4	4	4	
		13.- Siempre lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar	4	4	4	
		14.- Cuando está en casa sigue pensando en el trabajo	4	4	4	
		15.- En su trabajo requiere de permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Interacción social

Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Interacción social	Clima laboral	16.- En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?	4	4	4	
		17.- Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
		18.- Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son adecuados	4	4	4	
		19.- Mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato	4	4	4	
		20.- Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

Ecuador, 16 de octubre de 2021


Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Ps.P. 9264

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clínico, Forense, psicométrica, investigación cuantitativa
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, clínico Forense
Institución donde labora:	Unidad Médico legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Señor de Sipán Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	19 años
Experiencia en Investigación	Propiedades psicométricas de escala FACES II en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala ADCA en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo Revisor por pares de la Revista Tempus Psicológicos de la Universidad de Manizales- Colombia Miembro del Comité Editorial de la Revista Jang de la Universidad Cesar Vallejo

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia	México (1988)
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de la provincia de Santo Domingo

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral es un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	4	4	4	
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	

4

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)

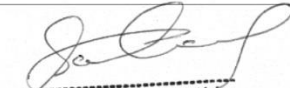
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	4	4	4	
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	4	4	4	
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	4	4	4	
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

Ecuador, 16 de octubre de 2021



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Ps.P. 9264

Experto 2

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Andrea Narcisa Alarcón Gavilanes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología, Educación
Áreas de experiencia profesional:	Psicoterapia, Docencia
Institución donde labora:	Consulta Privada Unidad Educativa Padre Juan de Velasco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	5 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia	Jumbo Revelo (2021)
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	3	3	3	Mejore la redacción del ítem
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	1	1	1	Ítem no mide el indicador establecido
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	3	4	4	Mejorar redacción, el no ser reconocido o aceptado le causa inseguridad...
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	3	4	4	Mejorar redacción
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	3	4	4	Mejorar redacción
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

lugar y fecha:

Santo Domingo, 24 de Octubre 2021:

Psi. Andrea Alarcón Gavilanes M.Sc.

Andrea Alarcón G.
PSICÓLOGA
REG. INTERIO: 100-2119-201400
REG. SSP: 0926410996

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Andrea Narcisa Alarcón Gavilanes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología, Educación
Áreas de experiencia profesional:	Psicoterapia, Docencia
Institución donde labora:	Consulta Privada Unidad Educativa Padre Juan de Velasco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	5 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de riesgos psicosociales**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de riesgos psicosociales

Nombre del instrumento:	Cuestionario de riesgos psicosociales
Autor(es):	Chávez, 2019 - Perú
Procedencia	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de riesgos psicosociales

Variable: Riesgos psicosociales	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010).	1.- Condiciones ambientales	Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)
	2.- Carga de trabajo	Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).
	3.- Exigencias laborales	Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales; y los elementos cuantitativos, representados por la cantidad, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).
	4.- Interacción social	Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Condiciones ambientales

Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
Condiciones ambientales	Condición física	1.- ¿El ruido en el lugar donde trabaja interfiere en sus actividades?	4	4	4	
		2.- ¿La temperatura en su área de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
		3.- ¿La iluminación en su área de trabajo es adecuada?	4	4	4	
	Aspectos tangibles	4.- ¿Los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?	3	4	4	Especifique equipos y herramientas, incluya aspectos de ergonomía laboral.
		5.- ¿El lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Carga de trabajo

Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Carga de trabajo	Intelecto	6.- ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?	4	4	4	Considerar la connotación positiva o negativa de cada ítem
		7.- ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?	4	4	4	
	Requerimientos laborales	8.- ¿Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		9.- ¿Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		10.- ¿Las demandas laborales que recibe corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades?	4	4	4	

6.3. DIMENSIÓN: Exigencias laborales

Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Exigencias laborales	Jornada laboral	11.- ¿Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias?	4	4	4	Tener en cuenta que todos los ítems de esta dimensión tienen connotación negativa, no así la dimensión condiciones ambientales.
		12.- ¿Su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?	4	4	4	
		13.- ¿Lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?	4	4	4	
		14.- ¿Cuando está en casa sigue pensando en el trabajo?	4	4	4	
		15.- ¿Su trabajo requiere de permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)?	4	4	4	

de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).

6.4. DIMENSIÓN: Interacción social

Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Interacción social	Clima laboral	16.- ¿En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?	4	4	4	
		17.- ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
		18.- ¿Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son adecuados?	4	4	4	
		19.- ¿Mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato?	4	4	4	
		20.- ¿Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

lugar y fecha:

Santo Domingo, 24 de Octubre 2021:



Psi. Andrea Alarcón Gavilanes M.Sc.

Andrea Alarcón G.
 PSICOLOGA
 REG. RESCYT: 1005-2018-202148
 REG. RESP. 0020410986

Experto 3

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Janet Arellano Cristóbal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología Clínica
Áreas de experiencia profesional:	Hospital "Padre Damian" Unidad Educativa "La Concordia"
Institución donde labora:	Unidad Educativa La Concordia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	29 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia	Jumbo Revelo (2021)
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	4	4	4	
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	4	4	4	
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	4	4	4	
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	4	4	4	
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021:


PsI. Janet Arellano MGS.
CC. 0907228217

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Janet Arellano Cristóbal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología Clínica
Áreas de experiencia profesional:	Hospital "Padre Damian" Unidad Educativa "La Concordia"
Institución donde labora:	Unidad Educativa La Concordia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	29 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia:	Jumbo Revelo (2021)
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	4	4	4	
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	

4

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	4	4	4	
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	4	4	4	
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	4	4	4	
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021:


Psl. Janet Arellano MGS.
CC. 0907228217

Experto 4

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr Luis Alberto Ortega Torres
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional/ Geronto Periatría
Áreas de experiencia profesional:	Medicina Ocupacional, Medicina Prehospitalaria y Emergencias, Gestión de Riesgos , Administración de Servicios de Salud, Medicina Integral
Institución donde labora:	Centro de Salud La Concordia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	11 años
Experiencia en Investigación	Covid-19 Investigación de pases, Sistemas de Medición y Calificación de Riesgos

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia	Jumbo Revelo (2021)
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	4	4	4	
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)


DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	4	4	4	
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	4	4	4	
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	4	4	4	
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021:


Dr. Luis Alberto Ortega Torres

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr Luis Alberto Ortega Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional/ Geronto Periatría
Áreas de experiencia profesional:	Medicina Ocupacional, Medicina Prehospitalaria y Emergencias, Gestión de Riesgos , Administración de Servicios de Salud, Medicina Integral
Institución donde labora:	Centro de Salud La Concordia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	11 años
Experiencia en Investigación	Covid-19 Investigación de pases, Sistemas de Medición y Calificación de Riesgos

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de riesgos psicosociales**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de riesgos psicosociales

Nombre del instrumento:	Cuestionario de riesgos psicosociales
Autor(es):	Chávez, 2019 - Perú
Procedencia	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de riesgos psicosociales

Variable: Riesgos psicosociales	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010).	1.- Condiciones ambientales	Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)
	2.- Carga de trabajo	Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).
	3.- Exigencias laborales	Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales; y los elementos cuantitativos, representados por la cantidad, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).
	4.- Interacción social	Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Condiciones ambientales

Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Condiciones ambientales	Condición física	1.- ¿El ruido en el lugar donde trabaja interfiere en sus actividades?	4	4	4	
		2.- ¿La temperatura en su área de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
		3.- ¿La iluminación en su área de trabajo es adecuada?	4	4	4	
	Aspectos tangibles	4.- ¿Los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?	4	4	4	
		5.- ¿El lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Carga de trabajo

Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Carga de trabajo	Intelecto	6.- ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?	4	4	4	
		7.- ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?	4	4	4	
	Requerimientos laborales	8.- ¿Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		9.- ¿Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		10.- ¿Las demandas laborales que recibe corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades?	4	4	4	

6.3. DIMENSIÓN: Exigencias laborales

Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Exigencias laborales	Jornada laboral	11.- ¿Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias?	4	4	4	
		12.- ¿Su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?	4	4	4	
		13.- ¿Lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?	4	4	4	
		14.- ¿Cuando está en casa sigue pensando en el trabajo?	4	4	4	
		15.- ¿Su trabajo requiere de permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)?	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Interacción social

Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Interacción social	Clima laboral	16.- ¿En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?	4	4	4	
		17.- ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
		18.- ¿Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son adecuados?	4	4	4	
		19.- ¿Mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato?	4	4	4	
		20.- ¿Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021:

Experto 5

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Diana Priscila Vítores Vega
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología
Áreas de experiencia profesional:	Selección de Personal, Manejo de RRHH, Capacitación de RRHH. Coping
Institución donde labora:	Unidad Educativa Bilingüe Internacional La Moderna
Tiempo de experiencia profesional en el área:	12 años
Experiencia en Investigación	Impacto de la Violencia, Afrontamiento del estrés, Resiliencia

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	Wolfgang (1988)
Procedencia	Jumbo Revelo (2021)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
El estrés laboral, puede definirse como un tipo de reacción que exterioriza un sujeto ante requerimientos y presiones originadas en contexto de trabajo y que no coinciden a su comprensión, situándolo a una prueba de sus habilidades para afrontar o retar las circunstancias. (OIT, 2016)	1.- Reconocimiento personal	Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).
	2.- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).
	3.- Conflictos en el trabajo	Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)
	4.- Incertidumbre profesional	Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Reconocimiento personal

Acción de distinguir a una un individuo o institución como consecuencia de sus características y particularidades. Asimismo, es la expresión de gratitud que se experimenta como efecto de algún beneficio. (Cepeda, 2015).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Reconocimiento personal	Crecimiento personal	1.- No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	4	4	4	
		2.- No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	4	4	4	
		3.- Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	4	4	4	
		4.- Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	4	4	4	
		5.- No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Responsabilidad por el cuidado de los pacientes

Define como la esencia de la profesión del ámbito sanitario; además es una actividad que demanda de un valor personal y profesional encauzado a la preservación, restablecimiento y autocuidado de la vida, fundamentada en la interacción terapéutica enfermera-paciente. (Juárez, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Compromiso profesional	6.- Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes	4	4	4	No se entiende el ítem
		7.- Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	4	4	4	Muy pertinente
		8.- Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	4	4	4	No se entiende lo que se espera medir
		9.- Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	4	4	4	Considero se puede redactar de otra manera
		10.- Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados.	4	4	4	No se entiende el ítem

6.3. DIMENSIÓN: Conflictos en el trabajo

Define por aquellos aprietos que se generan a partir de las relaciones entre los profesionales trabajadores, añadiéndoseles el escenario de inseguridad laboral y las circunstancias laborales existentes desde que se fomentó la crisis. (Cárdenas, 2011)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Conflictos en el trabajo	Problemas laborales	11.- Tener conflictos con supervisores y/o administradores	4	4	4	
		12.- Tener conflictos con compañeros.	4	4	4	
		13.- Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	4	4	4	
		14.- No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	4	4	4	
		15.- Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Incertidumbre profesional

Entendida como el cambio de pautas que permite la obstaculizar respuestas ya conocidas, a los hechos que se integran a las actividades cotidianas laborales de los trabajadores (Blossfeld, et al, 2005)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Incertidumbre profesional	Inseguridad profesional	16.- Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	4	4	4	
		17.- No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	4	4	4	
		18.- Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	4	4	4	
		19.- No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	4	4	4	
		20.- Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021:



FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, que forma parte de la investigación **Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Diana Priscila Vítores Vega
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología
Áreas de experiencia profesional:	Selección de Personal, Manejo de RRHH, Capacitación de RRHH. Coping
Institución donde labora:	Unidad Educativa Bilingüe Internacional La Moderna
Tiempo de experiencia profesional en el área:	12 años
Experiencia en Investigación	Impacto de la Violencia, Afrontamiento del estrés, Resiliencia

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de riesgos psicosociales**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de riesgos psicosociales

Nombre del instrumento:	Cuestionario de riesgos psicosociales
Autor(es):	Chávez, 2019 - Perú
Procedencia	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión en los servicios de la Salud

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de riesgos psicosociales

Variable: Riesgos psicosociales	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
En relación a los riesgos psicosociales, pueden definirse como las condiciones que asiduamente están revelándose en las tareas laborales y que se corresponden con la entidad, logrando tener efectos de algún tipo sobre la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su rendimiento y agrado en la entidad (Baez, 2010).	1.- Condiciones ambientales	Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)
	2.- Carga de trabajo	Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).
	3.- Exigencias laborales	Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales; y los elementos cuantitativos, representados por la cantidad, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).
	4.- Interacción social	Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de riesgos psicosociales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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

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

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

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Condiciones ambientales

Está relacionada directamente al ambiente laboral y disposición de recursos materiales que se utilizarán para efectuar las tareas habituales, equipos de trabajo y realización de mantenimiento, asimismo la infraestructura e instalaciones y presencia de iluminación y ruido. (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Condiciones ambientales	Condición física	1.- ¿El ruido en el lugar donde trabaja interfiere en sus actividades?	4	4	4	
		2.- ¿La temperatura en su área de trabajo es la adecuada?	3	4	4	
		3.- ¿La iluminación en su área de trabajo es adecuada?	4	4	4	
	Aspectos tangibles	4.- ¿Los equipos o herramientas con los que trabaja son cómodos?	3	4	4	
		5.- ¿El lugar donde trabaja está todo organizado con carteles y avisos que ayudan a orientarse?	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Carga de trabajo

Precisa la carencia de tiempo para poder cumplir óptimamente con las actividades confiadas en una jornada laboral. Se presenta en función a la cantidad de usuarios externos que el profesional clínico atiende dentro de su horario normal de labores asistenciales (García, 2016).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Carga de trabajo	Intelecto	6.- ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?	4	4	4	
		7.- ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?	4	4	4	
	Requerimientos laborales	8.- ¿Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		9.- ¿Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo?	4	4	4	
		10.- ¿Las demandas laborales que recibe corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades?	4	4	4	

4

6.3. DIMENSIÓN: Exigencias laborales

Referidas a la excesiva presión y agravio de parte del área empleadora, sumada a la ausencia de participación y comunicación, generada por el empleador para que este no manifieste sus opiniones o emociones. En el marco de estas exigencias se presentan dos elementos importantes como es el caso de los elementos cualitativos representados por las exigencias emocionales, ritmo y organización del trabajo (Llanquecha, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Exigencias laborales	Jornada laboral	11.- ¿Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias?	4	4	4	
		12.- ¿Su trabajo exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?	4	4	4	
		13.- ¿Lleva a casa algunas tareas relacionadas a su trabajo para avanzar?	4	4	4	
		14.- ¿Cuándo está en casa sigue pensando en el trabajo?	4	4	4	
		15.- ¿Su trabajo requiere de permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)?	4	4	4	

6.4. DIMENSIÓN: Interacción social

Asociada al compañerismo, la correspondencia en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y pacientes, al aislamiento social y algunos posibles conflictos de índole interpersonal (García, 2016)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Interacción social	Clima laboral	16.- ¿En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa?	4	4	4	
		17.- ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
		18.- ¿Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son adecuados?	4	4	4	
		19.- ¿Mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato?	4	4	4	
		20.- ¿Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

Santo Domingo, 24 de octubre 2021



INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1.1. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgos psicosociales.
Autor (a):	Chávez (2020)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión de servicios de la calidad
Significación:	Este instrumento está constituido por 20 ítems, se aplicará en un solo momento.

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de riesgos psicosociales, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en gestión de la salud, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3= Moderado nivel, 4= Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

- S = la sumatoria de si
- Si = valor asignado por el juez i
- n = número de jueces
- c = número de valores en la escala de valoración

Tabla 1

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de riesgos psicosociales.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Condiciones ambientales	1	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	0.85	1.00
	3	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00
	5	0.85	1.00	0.95
Carga de trabajo	6	1.00	0.90	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	0.95	0.95	0.90
	9	1.00	0.90	0.85
	10	0.85	1.00	0.95
Exigencias laborales	11	0.95	0.95	1.00
	12	0.95	0.95	1.00
	13	1.00	0.95	1.00
	14	1.00	1.00	0.90
	15	0.80	1.00	1.00
Interacción social	16	0.95	0.95	1.00
	17	0.95	1.00	1.00
	18	1.00	0.95	0.95
	19	1.00	0.90	0.85
	20	0.80	1.00	1.00
	21	0.95	0.95	1.00

Nota: V: Coeficiente de Aiken.

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala del Cuestionario de riesgos psicosociales, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde 0,8 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario

1.3. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Tabla 2

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario de riesgos psicosociales

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	ω
Riesgos psicosociales	20	20	2.69	0.79	.884
Condiciones ambientales	5	20	2.57	0.80	.817
Carga de trabajo	5	20	2.70	1.06	.808
Exigencias laborales	5	20	2.79	1.09	.804
Interacción social	5	20	2.73	1.07	.809

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de cuestionario de riesgos psicosociales, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 Personal Asistencial, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de cuestionario de riesgos psicosociales ($\omega = .884$), como en las dimensiones condiciones ambientales ($\omega = .817$), carga de trabajo ($\omega = .808$), exigencias laborales ($\omega = .804$) e interacción social ($\omega = .809$); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1.4. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés laboral.
Autor (a):	Inventario de Wolfgang
Procedencia:	México
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano
Significación:	Este instrumento está constituido por 20 ítems, se aplicará en un solo momento.

1.5. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Cuestionario de estrés laboral, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en gestión de la salud, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3= Moderado nivel, 4= Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

- S = la sumatoria de si
- Si = valor asignado por el juez i
- n = número de jueces
- c = número de valores en la escala de valoración

Tabla 3

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de estrés laboral.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Reconocimiento personal	1	1.00	0.95	0.95
	2	0.95	1.00	1.00
	3	0.90	1.00	0.90
	4	1.00	1.00	1.00
	5	0.95	1.00	0.95
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	6	1.00	0.80	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	0.90	1.00	0.90
	9	1.00	1.00	1.00
	10	0.95	0.95	1.00
Conflictos en el trabajo	11	0.95	0.95	1.00
	12	0.95	0.95	0.95
	13	1.00	0.95	0.90
	14	1.00	0.95	0.95
	15	0.95	1.00	1.00
Incertidumbre profesional	16	0.90	1.00	0.90
	17	0.95	1.00	1.00
	18	0.95	0.95	1.00
	19	0.95	0.95	0.95
	20	1.00	0.95	0.90

Nota: V: Coeficiente de Aiken.

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala del Cuestionario de estrés laboral percibido, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde 0,8 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario

1.6. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de estrés laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	ω
Estrés laboral	20	20	2.84	0.89	.844
Reconocimiento personal	5	20	2.74	0.86	.832
Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	5	20	2.95	1.06	.810
Conflictos en el trabajo	5	20	2.85	0.88	.842
Incertidumbre profesional	5	20	2.81	0.84	.838

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 4. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 Personal Asistencial, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de estrés laboral ($\omega = .844$), como en las dimensiones reconocimiento personal ($\omega = .832$), responsabilidad por el cuidado de los pacientes ($\omega = .810$), conflictos en el trabajo ($\omega = .842$) e incertidumbre profesional ($\omega = .838$); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título: Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021
Investigadora principal: Jumbo Revelo, Diana Elizabeth

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer los «Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Personal Asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg.piura@ucv.edu.pe.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 25 minutos y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

Declaración de(la) Investigadora:

Yo, **Jumbo Revelo, Diana Elizabeth**, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.


Firma de la
Investigadora

Ecuador, 15- Octubre-2021
País y Fecha

Anexo 7. Fichas técnicas de los instrumentos

Tabla 1. Ficha técnica del Instrumento de riesgos psicosociales

Nombre del Instrumento	Cuestionario de riesgos psicosociales
Autor	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Adaptación	Si. Chávez (2020)
Lugar	Hospital de la provincia de Santo Domingo
Fecha de aplicación	Octubre
Dimensiones	Condiciones ambientales, carga de trabajo, exigencias laborales, interacción social
Objetivo	Identificar los riesgos psicosociales en personal Asistencial.
Dirigido a	Usuarios internos
Tiempo estimado	25 minutos
Margen de error/Validez	0,05/Técnica de juicio de expertos
Estructura	Cuestionario constituido por 20 preguntas

Tabla 2. Ficha técnica del Instrumento de estrés laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Jumbo Revelo, Diana Elizabeth
Adaptación	Si. Chávez (2020)
Lugar	Hospital de la provincia de Santo Domingo
Fecha de aplicación	Octubre
Dimensiones	Condiciones ambientales, carga de trabajo, exigencias laborales, interacción social
Objetivo	Identificar el estrés laboral en personal Asistencial.
Dirigido a	Usuarios internos
Tiempo estimado	25 minutos
Margen de error/Validez	0,05/Técnica de juicio de expertos
Estructura	Cuestionario constituido por 20 preguntas