



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred  
huimbayoc del departamento san martin, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Acosta Rebaza, Noelia Maricarmen (ORCID: 0000-0002-3771-0562)

**ASESORA:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 00000-0003-2833-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por acompañarme, fortalecerme, guiarme y permitirme afrontar de manera constante mi carrera profesional, cristalizando mi primera meta y llenarme de gozo este día.

A mi madre y padre, quienes son los principales impulsores de mis sueños y mi más grande motivación en este largo caminar, por estar dispuestos siempre a mí y brindarme ciegamente su amor, confianza y compañía en cada momento de mi vida y hacer de la distancia un paso corto para llegar a mí.

## Agradecimiento

- Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme llegar hasta aquí y haber puesto las habilidades y conocimientos en mi cabeza para desempeñarme con aptitud a lo largo de mi carrera profesional.
- A la **Universidad César Vallejo** la cual se caracteriza por un buen número de grandes profesionales capacitados, quienes nos han formado profesionalmente compartiéndonos sus conocimientos universales para ejercer nuestra carrera profesional.
- A mi Asesora Dra. **Eliana Jackeline Guzmán Avalos.**, por su confianza, por su paciencia, disposición, por su apoyo y orientación constante para la realización de este trabajo de Investigación.
- A mis colegas y profesores, quienes estuvieron presente a lo largo de mi carrera profesional siendo parte importante de esta experiencia vivida.
- A los doctores especialistas y estudiantes del curso de los cursos, por su apoyo desinteresado para lograr a cabo este trabajo de investigación

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>III METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización de variables (Anexo N°5) .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>22</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>25</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>25</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>26</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>V. DISCUSÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>VI CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>VII RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la Microred.....	27
Tabla 2. Riesgo psicosocial en el personal de salud de la Microred.....	28
Tabla 3. Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred .....	29

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento de San Martín en los meses de octubre a noviembre del 2021, de tipo no experimental, correlacional simple, se desarrolló en una muestra no probabilística, constituida por la totalidad del personal de salud que labora en dicha entidad, a quienes se le aplicó el cuestionario de Riesgo psicosocial y el cuestionario de Estrés laboral.

Los resultados de la investigación mostraron que sí existe una fuerte relación entre estas dos variables ya que muestra un valor de 0.910, en cuanto a la variable riesgo psicosocial se encontró que los rangos más predominantes fueron, el medio con un 30.2% y alto con un 23.3% dejando con valores inferiores a los rangos de bajo con 25.6% y muy bajo con el 20.9% y en la segunda variable que es estrés laboral se encontró que los rangos más predominantes son, bajo con el 44.2% y muy bajo con el 25.6% seguido del rango medio con el 16.3% y por último con el rango alto que está representado por el 14.0%.

Se concluye que, el riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal de salud con un  $Rho = 0.910$ .

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Estrés laboral.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between psychosocial risk and occupational stress in the health personnel of the Huimbayoc Micro-Network in the department of San Martin from October to November 2021, a non-experimental, simple correlational study, developed in a non-probabilistic sample, consisting of all health personnel working in this entity, to whom the psychosocial risk questionnaire and the occupational stress questionnaire were applied.

The results of the research showed that there is a strong relationship between these two variables since it shows a value of 0.910, as for the psychosocial risk variable it was found that the most predominant ranges were medium with 30.2% and high with 23.3%. In the second variable, occupational stress, it was found that the most predominant ranges were low with 44.2% and very low with 25.6%, followed by the medium range with 16.3% and finally the high range represented by 14.0%.

It is concluded that psychosocial risk is significantly related to occupational stress in health personnel with an Rho - 0.910.

Keywords: Psychosocial risk, Occupational stress.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional de Trabajo refiere que ante encontrarse en un escenario complejo, donde el empleo se caracteriza por ser un generador importante de continuos riesgos psicosociales, así como también un lugar óptimo para generar o prevenir el estrés laboral. (Psicología, 2016) por otro lado, para la organización mundial de salud (OMS) el estrés laboral es considerado como uno de los fenómenos principales, de los cuales se deriva el exceso de carga de concentración de una organización, es por eso que se mantiene como la duodécima causa de muerte a nivel mundial y donde además la población con más predominio de estrés laboral abarca entre las edades de 20 a 35 años. (Toro, 2020) Por consiguiente se afirma que los días de trabajo que se pierden son alrededor del 60% y esto se debe principalmente al estrés laboral. (Mejía R, 2019).

A nivel mundial se vive una crisis tanto en lo político, social o económico, las personas que laboran en grandes empresas ya sean privadas o públicas sufren cambios en cuanto a su salud mental o su bienestar psicológico, es así que en Japón se registra un promedio de 10.000 suicidios por año; cada vez las situaciones a las que se exponen son más graves y muchas veces esto se debe a que en las empresas hacen cambios drásticos en la organización o reestructuran los ambientes laborales, la falta de oportunidad laboral así como el despido y esto conlleva la inestabilidad financiera, los factores mencionados es prioridad del área de recursos humanos ya que son los encargados de poner énfasis en sus estrategias y obtener un buen diagnóstico, tanto general de la empresa como en lo personal de cada trabajador. (Organización internacional de trabajo, 2016).

Si comparamos con un país de América del sur como es Colombia claramente podemos ver que el escenario es distinto es decir el impacto que se registra en país primer mundista no es el mismo que en un país en desarrollo sin embargo esto no afirma que no exista estrés laboral o riesgo psicosocial, con los acontecimientos dados en estos últimos años como es la pandemia ocasionada por el Covid-19, que nos aqueja en estos últimos años tenemos cifras reportadas de 11.457 personas que llamaron solicitando ayuda psicológica, esta información es brindada por el

ministerio de salud y protección social en cuanto a teleorientación. (Organización internacional de trabajo, 2016)

Latinoamérica no tiene muchos estudios con respecto a estrés laboral y riesgo psicosocial en el sector salud, se encontró un estudio realizado en Chile el cual determino que los trabajadores que son sometidos a grandes cargas laborales o complementar horas extras presentan síntomas como fatiga, cuadros de depresión cansancio, desgano, entre otros; estudios realizados en Perú y Colombia nos muestran que una de las principales consecuencias del exceso de trabajo y horas complementarias o turnos extendidos a más de las 12 horas diarias, es el estrés laboral o síndrome de burnout. El estrés laboral está cada vez más presente en la sociedad y sobre todo en las organizaciones de salud, en México el estrés laboral supero el 75%, en Colombia se reportó que entre el 20% y 30% lo padecen, en Argentina se reportó el 26.7% y en Perú se reportó que el 67,7% del personal de salud padece de estrés laboral. (Chávez P, 2020).

La pandemia nos ha traído muchos déficits en cuanto a los trabajadores es así que vemos que el personal de salud es uno de los más afectados, según MINSA la pandemia altero estos dos factores que se están estudiando, es por eso que se creó una guía para prevenir deterioro en la salud mental, y esto se llevaría a cabo mediante terapias psicológicas y el seguimiento a cada uno de los afectados demostrando de qué manera tanto el estrés laboral como el riesgo psicosocial afecta a cada trabajador de la salud y se pueda tratar con las medidas pertinentes y necesarias. (Valderrama M, 2020).

El sector salud presenta muchos déficits en general y uno de ellos es que se resta importancia al bienestar del trabajador; es decir no se tiene las consideraciones para que exista un buen ambiente laboral, es todo lo contrario en el sector salud el personal se caracteriza por trabajar bajo presión, estresado y con una sobre carga laboral es así que observamos que desde los grandes hospitales hasta los puestos de salud más lejanos siempre se encuentra con un trabajador que no está a gusto con su trabajo, es grande la lista de necesidades que cada uno de ellos ve en su puesto de trabajo los cuales no se pueden cubrir generando carga laboral a los trabajadores, existe una guía para prevención de salud mental creada por el

ministerio de salud, pero no se aplica en la vida diaria de cada profesional es por eso que no es admisible trabajar en un buen ambiente y sin estrés, los profesionales no le dan la debida importancia a este tema y por lo tanto los altos cargos tampoco muestran interés por evaluar o hacer un seguimiento al área de salud frente a estos grandes problemas como son los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

Hoy en día los trabajadores de cualquier rubro deben de sobre exigirse en sus labores y obtener el resultado que los superiores desean y que para el mismo trabajador se ha vuelto algo normal. De esta manera cada año la competencia por un puesto de trabajo es muy demandante ya que tendrán que trabajar en horarios extras, ambientes tensos que no son aptos para un desarrollo emocional correcto y debido a esto es que se presentan los riesgos psicosociales u junto con esto se suma el exceso de carga laboral que muchas veces ocasiona estrés tanto en el trabajo como en el hogar. (Organización internacional de trabajo, 2016).

Los trabajadores de salud son los más afectados, los que realizan actividades asistenciales son los que presentan un alto nivel de estrés laboral, un estudio realizado en enfermeros demostró que esta población muestra un estrés medio y esto se debe a que la condición o ambiente en el que se trabaja no es óptimo, así como también a factores emocionales. Tanto el estrés laboral como el riesgo psicosocial son temas muy importantes porque dependerá de ambos para tener un buen desempeño laboral. (Mejía R, 2019).

Cabe destacar que los riesgos psicosociales han ido en creciente en estos años es por eso que ahora hay interés en estudiarlos, sobre todo los que se desarrollan en ambiente laboral ya que de existir riesgo social en el trabajo podrá desencadenar estrés laboral a la persona que lo está padeciendo, la mayoría de estudios con relación a estos dos criterios tiene la finalidad de que el estrés laboral se considere como una enfermedad para la OMS. (Mansilla F, 2016).

El ambiente laboral es un factor muy importante en toda entidad de trabajo ya que si es un ambiente negativo va a desencadenar ambientes psicosociales estresantes, la organización internacional del trabajo junto con el desarrollo tecnológico, económico y el incremento de productividad van a depender no solo

de la materia prima sino también del bienestar de los trabajadores ya que de estos trabajadores depende el funcionamiento de la materia prima y entidad en sí. La atención de una entidad de salud ya sea pública o privada va a depender de cómo se encuentren sus trabajadores es decir si un trabajador manifiesta daño físico, emocional, cognitivo y conductual; esto se considera parte del estrés laboral y muchas veces si no son tratados podría terminar incapacitando al trabajador. (Angulo R, et.al., 2014).

Con frecuencia se viene tocando los temas de riesgo en el medio laboral y riesgo psicosocial que se dan en las organizaciones de trabajo o también en las relaciones interpersonales, frente a esto se pueden desencadenar ciertos problemas en los profesionales como es el estrés laboral, el desgaste profesional o el mobbing y en muchos casos el acoso laboral, moral y psicológico. (Mansilla F, 2016).

No solo se debe tener en cuenta los riesgos físicos que se pueden presentar si no también los riesgos psicosociales que la mayoría de veces estos están conectados o asociados y los que pueden traer una serie de consecuencias en el individuo ocasionando un daño físico y emocional. En la mayoría de riesgos físicos estos pueden ser atendidos o prevenidos siempre y cuando la organización cuente con un área de profesionales que se dedique a darle importancia. (Angulo R, et.al., 2014).

Para el personal de salud tener estrés laboral es grave ya que de ellos dependerá no solo su bienestar de él mismo si no también de los pacientes que tienen a cargo. En nuestro sistema de salud peruano se puede observar que existe el exceso de carga laboral mucho más marcada en el género femenino a comparación del género masculino. En estos casos se debería encontrar una solución ya sea en la equidad de horarios, igualdad de horas y turnos, conciliación en lo laboral o personal en caso de existir algún problema, buen ambiente laboral. (Garcia, M. & Gil, M., 2016)

El estrés se presenta cuando el trabajador trata de cumplir una meta con exceso de trabajo, en lo general se considera que el estrés es malo pero el estrés es necesario hasta cierto punto ya cuando el estrés pasa a repercutir en nuestro trabajo o vida personal entonces ya es un conflicto para la sociedad y para uno

mismo, es por eso que se considera que el estrés es dañino o perjudicial cuando es intenso o constante ocasionando que la persona se siente incapaz de solucionar una situación compleja. (Rupay S, 2018).

Así mismo en la realidad local el distrito de Huimbayoc cuenta con una Microred Huimbayoc la cual cuenta con 43 trabajadores de salud, en su mayoría personal nombrado, todos tienen más 5 años laborando en este centro de salud, de igual importancia se suma que desde inicios de la pandemia quedaron suspendidas las vacaciones para el personal, ya que la carga laboral aumento y se necesitó de la asistencia de todo el personal que labora en dicho lugar, hasta la fecha ya son dos años desde que empezó la pandemia por lo que el personal empezó a presentar quejas debido al exceso de trabajo; llevándolos a trabajar con desdén, crear malas relaciones interpersonales, disputas por áreas y cargos así como malas atenciones a los usuarios, exponiendo tanto la vida personal como laboral durante horario de trabajo, disgusto al momento de programar los horarios, turnos o apoyar a un compañero, la solidaridad entre compañeros de trabajo está desapareciendo y esto se debe a la presencia de riesgos psicosociales y a un exceso de estrés laboral, ya que todos tienen excusas para no cumplir con sus horas asignadas e incluso faltando al trabajo, por lo que se considera que estos comportamientos son resultado de una mala relación en el centro de labores o por cansancio de trabajo acumulado.

Debido a los acontecimientos expuestos anteriormente y de los últimos tiempos, en este trabajo se planteó la interrogante de investigación ¿Existe relación entre riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre del 2021?

Tanto los riesgos psicosociales como el estrés laboral son temas muy convenientes que se vienen tratando o estudiando a nivel mundial hace muchos años y frente a la pandemia salieron a relucir; en la actualidad la mayoría de la población padece alguno de estos fenómenos que pueden ser ocasionados por diversas causas, pero se presentan haciendo énfasis en la población que labora en el sector de salud.

Frente a todo esto se tiene que crear alternativas de solución, es necesario cambiar la metodología de trabajo, hacer un plan de seguimiento a cada trabajador y poder

evaluar cuáles son sus puntos más críticos y dar solución al problema, de lograr un cambio se mejorará la actitud del profesional frente a su trabajo y también se mejorará la calidad de atención a los usuarios y esto se reflejará en los monitoreos que realiza la gerencia regional de salud, demostrando que los indicadores de cada área van en creciente junto con la calidad de profesional que tendrá el centro de salud para en un futuro solicitar la contratación de profesionales especializados en áreas específicas y que al ofertar plazas estas sean unas plazas de trabajo tentadoras para cualquier postulante.

Los profesionales están siendo víctimas de riesgo psicosocial como también estrés laboral, que se puede deber al exceso de trabajo, trabajo bajo presión, mala relación con los compañeros de trabajo. De esto dependerá la atención que se brinde a los usuarios y la buena relación entre compañeros de trabajo tanto fuera como dentro, ya que en ocasiones se ha percibido el descontento, molestia y ausencia al establecimiento por parte de los trabajadores. No solo es un problema interno si no también pasa a ser externo porque se va a trabajar con pacientes, los cuales van a percibir este tipo de problemas, llevándose una mala imagen y lo que es peor un mal trato por parte del profesional.

Es por eso que este estudio evaluó mediante cuestionarios que evaluaron el riesgo psicosocial y el estrés laboral presente en el personal de salud que trabaja en la Microred de la región San Martín, con la finalidad de obtener resultados verídicos y dar un diagnóstico.

Por ello se elaboró para el estudio un objetivo general que tiene la finalidad de determinar si existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021, y como objetivos específicos tenemos, identificar el estrés laboral del personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín e identificar el riesgo psicosocial del personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín.

Así mismo se planteó la hipótesis alterna, si existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021. E hipótesis

nula, no existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presenta un reporte de estudios de investigación que ayudan a comprender mejor la finalidad de este estudio. Se presentarán antecedentes que se realizaron en personal de salud y en los cuales también se estudiaron estas dos variables como son estrés laboral y riesgo psicosocial. Entre los reportes de estudios de investigación a nivel internacional se encontró.

Merino et al., (2018). En Valencia, su estudio presento como objetivo evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en un hospital de España, fue un estudio transversal en el cual se aplicó el cuestionario MBI-HSS versión española y el cuestionario F-Psico 3.1 del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Como resultados obtuvo que el cansancio emocional se asoció positivamente a los riesgos psicosociales vinculados al trabajo. Sentirse menos a comparación de los compañeros por el hecho de no tener el mismo tiempo de servicio se relacionó con riesgos psicosociales y se concluyó que si existe asociación entre riesgos psicosociales y síndrome de burnout. Las personas que presentaron satisfacción laboral son las que presentan menos estrés laboral y por consiguiente menos riesgos psicosocial.

Okefor & Alamina. (2018). En Nigeria del sur, en su estudio presentaron como objetivo evaluar los peligros psicosociales y los riesgos psicosociales que se presentan entre trabajadores en un establecimiento de salud. Este estudio fue transversal, cualitativo, la población estuvo conformada por personal de las diferentes áreas tanto clínica como administrativa. Los resultados presentaron sobrecarga laboral como la más alta con un 83% en quirófano, seguido de radiología con 71%, consultorio externo 52% y laboratorio con el 38 %, además de la mala relación entre compañeros de trabajo, la falta de respeto por parte de los pacientes hacia el personal de salud. Como conclusión demostraron que los trabajadores de salud están expuestos a constante riesgo psicosocial.

Carrillo R, (2015) en Quito en su estudio planteo conocer el nivel de estrés al que se someten los médicos, enfermeras, técnicos de enfermería, paramédicos, choferes de ambulancia. Fue de tipo descriptivo y exploratorio, participaron 54 individuos, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados

que presentó, el 35% se estresan por la falta de espacio físico en el área de emergencia donde se encuentran pacientes de alto riesgo y donde es imposible dar una buena atención, el 46% indican que el ruido y la falta de ventilación los estresa junto con el mal estado de las áreas, el 38% refiere que es estresante que los pisos estén resbaladizos o estén sucios y un 44% afirmó que las posturas en las que se tiene que atender también es un factor que les ocasiona estrés y lumbalgias. Se concluye que existe relación directa entre el área física y estrés laboral en el área de emergencia.

Gonzales, L. & Mendez, M. (2017) en Quito, presentó como objetivo determinar si los factores de riesgo psicosocial tienen relación con el estrés laboral en el personal médico de un centro de atención de consultas externas. El estudio fue de tipo correlacional explicativo, su diseño fue no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 63 personas, los instrumentos fueron dos cuestionarios, estrés laboral, modelo de demanda - control – apoyo social y riesgo psicosocial, batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los resultados fueron que el riesgo psicosocial más predominante fue el liderazgo 34,67% y control sobre el trabajo 68,86%. El estrés laboral del 50,52% están en desacuerdo es decir no tienen control de su trabajo. en cuanto a apoyo social el 56% no concuerda con su jefe ni con sus compañeros de trabajo. En conclusión, si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud.

García, L. et.al. (2020) en Ecuador en su estudio planteo como objetivo hallar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral del personal de salud, su estudio fue no experimental, cuantitativo, descriptivo y relacional, evaluaron a 45 trabajadores de salud, los instrumentos a utilizar fueron dos cuestionarios uno que evaluó el riesgo psicosocial de Noemí Silva y otro de estrés laboral de Carmen Villalobos. En los resultados se determinó que el comportamiento social junto con la interacción social y los aspectos organizacionales tuvieron un valor de  $p = 0,01$ , el rendimiento de trabajo en cuanto a la remuneración  $p = 0,02$ , las características laborales junto con la condición de contrato fue  $p = 0,03$  y la carga de trabajo en exceso  $p = 0.04$ , con estos resultados concluyeron que si existe una relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral.

Entre los trabajos y estudios previos de investigación, encontrados en el ámbito nacional, el autor Broncano, E. (2018) nos presenta como objetivo, determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de enfermería de una entidad privada, este estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal, la población de constituyo por 50 enfermeras y los instrumentos aplicados fueron cuestionarios cada uno midió una variable respectivamente. En resultados presento un nivel de estrés bajo con el 52%, un nivel de estrés intermedio con el 32% y el 16 % presenta estrés alto. Como conclusión se confirma que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral y estos dependen de que en el medio donde se trabaja exista exceso de carga de trabajo malas condiciones de trabajo, mala relación con los compañeros y remuneraciones no acorde con su contrato.

Chávez, J. (2020) determinó la asociación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de la salud, fue un estudio cuantitativo, observacional, correlacional, prospectivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 67 personas, utilizaron el cuestionario de riesgo psicosocial en el trabajo y el de Maslach Bournout inventory. Los resultados obtenidos fue que el 91% presenta riesgo psicosocial en nivel medio, las exigencias laborales representado por el 49.3% y la remuneración de acuerdo al rendimiento 61.2% presentaron alto nivel de estrés laboral y el 74.6% y el 25.4% presentaron bajo y medio nivel de estrés laboral. Concluyeron que las inadecuadas condiciones del ambiente laboral, el exceso de carga de trabajo, la deficiencia del personal, la falta de organización eleva el estrés laboral en el personal de salud.

Abanto, I. (2018). Su estudio presento el objetivo determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de un hospital. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional y su población se conformó por 50 profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico. La técnica que se utilizo fue la encuesta y para recolectar los datos el cuestionario. Se demostró que existe una relación positiva pero débil es decir un valor de  $Rho = 0,317$  donde  $p$  es menor a 0,05 por lo tanto concluyó que a mayor riesgo psicosocial mayor presencia de estrés laboral.

Castro, C. (2016). determinó la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería, fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, la población fue constituida por 46 enfermeras en las cuales se aplicó los cuestionarios PSQCAT21 CoPsoQ, versión 1.5 para evaluar los riesgos psicosociales y para el estrés laboral, el cuestionario de la OIT-OMS. En los resultados se encontró que las enfermeras sufren de maltrato psicológico 85%, inseguridad 72%, apoyo y calidad de liderazgo 70%, doble trabajo 59%, en general el riesgo psicosocial intermedio estuvo representado por el 96% y 4% restante muy alto. Se encontró relación significativa entre riesgo psicosocial en general y los niveles de estrés laboral es así que el 37% mostro nivel de estrés bajo, el 54% medio y solo el 9% alto.

Machicado, Y. (2017) determino los factores de riesgo psicosocial con relación al estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital, la investigación fue descriptiva con diseño correlacional comparativo y como instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario, en resultados se puede observar que el liderazgo y las relaciones sociales están representados por un 42% y presentan riesgo social alto, en cuanto a control sobre el trabajo el 80% presenta riesgo social muy alto. En estrés laboral el 50% presentan estrés alto de esta manera se concluyó que, si existe relación entre estas variables, dependiendo del área donde estén trabajando.

Chambi P & Tito N. (2020). los autores tuvieron el objetivo determinar la relación de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de salud, esta fue una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional, de corte transversal donde la población estuvo constituida por 128 enfermeras, para poder ejecutar el estudio se utilizó la encuesta y como instrumento la entrevista. En los resultados obtuvieron que el 68.0% presentan riesgo psicosocial de nivel medio y el 64.1% en cuanto al desempeño laboral fue intermedio o regular. Se llego a la conclusión que si existe una relación significativa entre riesgo psicosocial y desempeño laboral además que a mayor riesgo psicosocial menor es el desempeño laboral.

Para finalizar en cuanto a los estudios de investigación encontrados también se obtuvieron estudios a nivel regional, en estos reportes de estudios de ámbito regional podemos evaluar.

Del Águila, A. (2019) En la región San Martín, evaluó el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud Morales, fue de tipo cuantitativo, prospectivo, transversal y diseño correlacional, su población fue de 72 profesionales de la salud, se aplicó los cuestionarios ISTA 21 del instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud de España para riesgo psicosocial y el método de escala gráfica para el desempeño laboral. Donde el 10% en cuanto a la dimensión creatividad y el 27 % en cuanto a la dimensión cooperación presentan desempeño laboral bueno y en la dimensión calidad el 88% presenta desempeño laboral regular y el 21% en cuanto a conocimiento sobre su trabajo presenta desempeño aceptable. Para concluir se puede afirmar que la relación del riesgo psicosocial al desempeño laboral es altamente significativa.

Núñez, H. (2017). En la región San Martín, en su estudio determinó el nivel de síndrome de burnout en el personal médico del hospital MINSa de Tarapoto, fue un estudio descriptivo, prospectivo y su población estuvo conformada por 54 médicos. Se utilizó el cuestionario MBI-HSS. Los resultados fueron que el Síndrome de Burnout obtuvo un nivel alto 22.2%, nivel medio 51.9% y nivel bajo 25.9%; en cuanto al agotamiento emocional el 44.4% tuvo nivel alto, el 48.2% nivel medio y el 7.4% nivel bajo, concluyendo que el más del 50% de profesionales médicos presentan Síndrome de Burnout en nivel medio y esta misma población refiere que siente cansancio emocional y saturación de trabajo.

Los riesgos psicosociales son acontecimientos, momentos o contextos que se dan en una organización y perjudican la salud de los trabajadores en definitiva si los riesgos sociales no son tratados a tiempo y con la debida importancia estos pueden desencadenar consecuencias graves y necesitar de ayuda profesional constante. (Rupay, S. 2018)

Para la OMS y la OIT un riesgo psicosocial se caracteriza por presentarse como hechos en el ambiente laboral, situaciones o contextos con una finalidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador.

Por lo cual las características del riesgo social es que se presentan para ocasionar daño, ocasionando una alta probabilidad de consecuencias graves para la salud y esto como lo confirma tanto el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud, así como el instituto Nacional de Salud e Higiene en el trabajo de España entre otros autores, los cuales concluyen que son problemas de organización social y política (Güilgüiruca M, 2015)

Los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud son también llamados estresores, también se conocen como condiciones laborales relacionadas con la organización, contenido y confort del profesional de salud en su trabajo. de seguir presente estos riesgos el personal puede sufrir daños tanto físicos, psicológicos y sociales negativos, el sistema del sector salud se caracteriza por presentar carga de trabajo en exceso, condición inadecuada del lugar de trabajo, exposición a eventos traumáticos, sueldos mínimos. Estudios demuestran que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se asocian de manera directa ya que ambos forman parte del bienestar del personal de salud. Un estudio realizado en Lima determino que los riesgos psicosociales más asociados al estrés laboral fueron exigencias laborales y remuneración del rendimiento. (Chávez, J. 2020).

Particularmente los riesgos psicosociales están muy presentes hoy en día y se han convertido en un desafío para la sociedad en cuanto a la salud y calidad de vida, esto demuestra por qué muchas veces la atención al paciente es menospreciada, aumento de probabilidad de errores médicos, por ello una forma de mejorar tanto la productividad como la eficiencia de prestaciones de servicios de salud es conocer los riesgos psicológicos que están presente en el ambiente de trabajo. Es importante hacer una investigación que ayude a encontrar la relación existente entre riesgo psicosocial y estrés laboral, utilizando herramientas como son las encuestas, las entrevistas, la observación directa y de esta manera poder tener un diagnóstico correcto de la organización de salud. (Chávez, J. 2020).

En la OMS en el año 2010 definen al estrés laboral como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción y ante esta demanda el organismo activa una serie de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar y responder ante cualquier situación.

Con respecto al informe publicado por la OMS que habla de las organizaciones de trabajo y el estrés se ha considerado definir el estrés laboral como una reacción de un individuo frente a exigencias y presiones por parte de la organización, las cuales no le corresponden al cargo que está desempeñando por lo que ponen en duda su nivel de profesionalismo haciendo que desconfíen de sus capacidades.

El instituto nacional de ocupaciones de nombre Safety and Health se ha considerado el estrés laboral "como la respuesta a un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas y cognitivas que presenta el ser humano ante una actividad adversa negativa que se desarrolla en el ambiente laboral"

Cuando hablamos de estrés laboral estamos hablando de consecuencias o factores causales, como el ambiente físico, biológico, la carga laboral por parte de la organización e incluso la interacción de cada trabajador tenga con su compañero que muchas veces pueden ser negativos. (Angulo R, et.al., 2014).

Como ya se había comentado en los párrafos anteriores el estrés laboral es un tema muy estudiado y muchos autores lo definen como el conjunto de reacciones de carácter psicológico y emocional que se produce cuando una persona enfrenta una situación con el medio que lo rodea, el medio que lo rodea o al que se enfrentan las personas vienen a ser factores de riesgo psicosocial y estos pueden alterar su bienestar o salud. (Díaz, D. 2011)

Existen varias formas de medir el estrés una de ellas es en conductas cognitivas, emocionales, sociales en cuanto a la relación con variables sociodemográficas y organizacionales. Son muchas las consecuencias del estrés laboral en profesionales de salud y son muy graves y notorios ya que ellos son los principales que están en contacto con los pacientes o familiares de los pacientes es por eso que la relación entre paciente y médico no siempre es positiva y es que se tiene que contar con una serie de herramientas, competencias, habilidades y actitudes por parte del profesional de salud, es decir saber establecer límites terapéuticos sin perder la empatía y compromiso. (García, L. et.al. 2020).

Un factor muy importante hoy en día y el cual es necesario actualizarse periódicamente para poder prevenirlo es el estrés laboral, y como se puede prevenir, es adquiriendo nuevas tecnologías en nuestro ambiente de trabajo, hacer planes de presupuestos y presentar al sistema sanitario público, ya que no nos damos cuenta que este factor inicia muy temprano desde el periodo formativo de un profesional de salud es por eso que se considera que la etapa de la universidad al mundo laboral es el principal puente para que se desarrolle el estrés laboral así como los riesgos psicosociales. (García, M. 2016).

El estrés laboral tiene una serie de síntomas tanto físicos como psicológicos, en cuanto a los físicos tenemos la tensión muscular, falta de apetito, insomnio, fatiga, dolor de cabeza, hipertensión, defensas bajas, sudoración, temblor corporal, tic nerviosos entre otros y en cuanto a los psíquicos se presentan la dificultad de concentración, retraso para tomar decisiones, olvidar las cosas con facilidad, presentar cuadros de ansiedad, preocupación en exceso, cambios de estilo de vida, miedo o pánico, baja autoestima entre otros que pueden terminar en tratamiento para pacientes deprimidos o emocionalmente inestables. (García, M. 2016).

De modo que el principal factor para el estrés laboral es la propia naturaleza, muchas veces no se pueden desarrollar experiencias positivas sino todo lo contrario nos chocamos con experiencias negativas, entre ellas esta una situación de peligro a la que se expone el trabajador, el exceso de jornadas laborales, la falta de seguridad en el trabajo. (García, M. 2016).

De manera que las excesivas jornadas de trabajo junto con las inadecuadas condiciones de trabajo para el personal de salud, repercuten en la calidad de servicio hacia los usuarios y su vida laboral por otro lado pueden ocasionar consecuencias como accidentes mortales o ausencia del personal. (García, L. et.al. 2020).

El estrés laboral fue reconocido como una de las grandes epidemias de la vida moderna, en la de cada de los 80 y esto se debe a los cambios que han ido

surgiendo hasta la actualidad, en cuanto a los riesgos psicosociales en el trabajo también es un tema muy estudiado mediante indicadores físicos y psicológicos es así que resulta conveniente evaluar y controlar ambos temas para tener una buena salud y seguridad en el trabajo. (Güilgüiruca M, 2015)

Por otro lado, en la fundamentación teórica encontramos que la agencia europea encargada de la seguridad y salud en el trabajo se encargó de hacer un informe el cual evaluó la situación de estrés durante el trabajo considerando el medio donde se desarrolla, las causas, lo que pueden hacer como organización. El estrés laboral hoy en día afecta a millones de trabajadores de los diferentes rubros, tanto así que el 28% de trabajadores de salud padecen enfermedades asociadas con el estrés que ocasiona su ambiente labora. Es decir 41 millones de trabajadores padecen estrés laboral es por eso que es el principal motivo y desafío de preocupación para los que estudian estas reacciones ya que no solo estaría afectando a los trabajadores sino también a la misma organización (Aguilera, Ramirez, & Torres, 2019).

Así mismo se considera que el 30% de los trabajadores de salud sufren estrés laboral y más aún en estos últimos tiempos que las demandas de trabajo han ido en aumento y esto ha hecho que el profesional de la salud se sature de responsabilidades, muy a menudo se viene presentando el estrés laboral que viene a ser el agotamiento físico y mental y dentro de este podemos ver dimensiones como son el cansancio emocional y la falta de realización personal. Muchas veces este síndrome se desarrolla por consecuencia de mantener contacto con personas que tienen exceso de trabajo. (Mansilla, F. 2016).

De aquí que los conflictos entre profesionales de salud se deben a la jerarquía en la cual están ubicados, desde un superior, iguales o inferiores, dependiendo el grado de estudios que tengan, en otras palabras, un superior no tiene una buena comunicación con los demás trabajadores ya que se considera de otro rango y no tiene por qué dar explicaciones a nadie es así que nacen los malos entendidos que intentan descalificar y aislar poco a poco a los profesionales. Por lo que considero que tanto un superior como un gerente debe estar instruido y capacitado para saber lidiar con todo tipo de personalidad y tratar de mejorar el ambiente de esta manera

mejorar la comunicación y evitar el exceso de carga laboral, retener información importante o incluso humillaciones públicas (Molineros, C. 2013).

Según mi punto de vista hoy en día el estrés laboral se considera como una respuesta a la existencia de riesgo psicosocial en un ambiente laboral y si hacemos una encuesta en una entidad de salud vamos a ver que la mayoría de los trabajadores confirman que su trabajo es poco satisfactorio, que es lo contrario buscan la manera de que se pase rápido el tiempo para poder salir. Muchos de los factores de riesgo psicosocial cuando ya afectan al personal toman el nombre de riesgo psicosocial o estrés psicosocial es decir estos son los principales causantes de estrés laboral que es la respuesta a una tensión laboral que se presente cuando un trabajador no se adapta a la organización. Según el autor Barquinero, afirma que los peruanos que trabajan en el sector salud tanto público como privado presentan estrés laboral en un 70% de tu población, esto quiere decir que poco o nada son las organizaciones que tienen interés por solucionar estos conflictos. (Rupay, S. 2018)

Por otro lado, investigaciones reportaron una fuerte relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral es así que un estudio presento como riesgos psicosociales más predominantes a las exigencias laborales con un 28.1% las relaciones sociales junto con el liderazgo deficiente con un 24.4%. En otro estudio se encontró que los riesgos psicosociales que desencadenan estrés laboral son, la falta de planeación para un futuro con el 92%, no organizar el tiempo libre con un 90%, exigencias laborales con el 31,5% remuneración del rendimiento con el 14,8% condiciones del lugar de trabajo con el 7,6% y dificultad para realizar el trabajo. en el Perú se reportó que el 58,3% del personal de salud presenta riesgo psicosocial moderado entre los cuales se destacaron las exigencias laborales con 34,1% y la remuneración del rendimiento con el 24,2% además de presentar un alto nivel de estrés laboral. (Chávez, J. 2020).

Por otra parte, existen entidades nacionales e internacionales que se encargan de tratar el tema de riesgos psicosociales durante el trabajo, ya que es un problema que viene de años atrás, la Asamblea Mundial de la Salud hace constatar la importancia del riesgo psicosocial en el trabajo por lo que los más presentados son: el contenido de trabajo, sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo, horarios extensos,

el no control de las emociones, ambiente tenso, cultura y respeto por la organización, delegación de funciones, relaciones interpersonales, rol de la organización y la relación trabajo y persona, de presentarse alguno de estos criterios van a ocasionar tensión o estrés laboral y automáticamente se generaran respuestas poco adaptativas para los demás trabajadores. (Rupay, S. 2018)

Los riesgos psicosociales siempre están conectados a diferentes efectos que pueden ocasionar daño psicopatológico en el ambiente laboral y esto se conoce como estrés laboral presentado en un trabajador de salud (Aguilera, Ramirez, & Torres, 2019)

Se pueden presentar en una entidad de salud durante una charla, durante la práctica que realiza cada trabajador y pueden ocasionar insatisfacción laboral por el poco reconocimiento de su labor. Hay estudios tanto a nivel nacional como internacional que nos demuestran que en los países desarrollados la presencia de enfermedades psicológicas va en aumento y muchos de estos síntomas pueden generar un estrés que afecta tanto el personal como en lo laboral (Aguilera, Ramirez, & Torres, 2019)

En definitiva, tanto el riesgo psicosocial como el estrés laboral en el ámbito de la salud afectan de manera notable a las personas, a las organizaciones para las que trabajan y por último también la producción de dicha organización. (Atalaya, M. 2020).

Entonces es importante la socialización entre trabajadores ya sea practicando acciones de motivación o intercambio de conocimientos, lo que se tiene que hacer es romper esa barrera que distancia uno de otro. (García, L. 2020)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada porque los conocimientos adquiridos en el estudio se van a aplicar a la población y mediante esta aplicación podremos adquirir nuevos conocimientos que pueden ayudar a mejorar la realidad social.

##### Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional en base al propósito de este estudio que es encontrar la relación entre dos variables que son riesgos psicosociales y el estrés laboral.

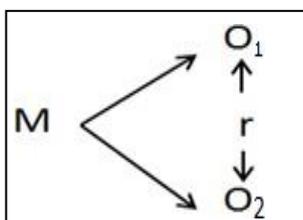


Figura 1: diagrama de muestra

##### Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = observación de la variable X

O 2 = Observación de la variable Y

R = Correlación entre las variables estudiadas

#### 3.2 Variables y operacionalización de variables (Anexo N°5)

**Variable 1:** La variable riesgo psicosocial en su definición conceptual se afirma que son aquellas condiciones que se presentan en el ámbito laboral y están relacionadas con la organización de esta, el contenido del trabajo y la realización de tareas y que por consiguiente tienen la capacidad de afectar al bienestar o salud de la persona que está laborando como al desarrollo de su trabajo. (Bernardo Moreno Jiménez, 2010) Como definición operacional,

esta variable fue evaluada o medida mediante un cuestionario que tiene como nombre Riesgos Psicosociales en el trabajo, diseñado por los autores Pando, Varillas y Aranda en el año 2016 y fue modificado por la Dra. Noemi Silva Gutierrez, para luego ser modificado y validado por Chávez Pacheco Judith en el año 2020 este cuestionario consta de 46 ítems los cuales se dividen en 7 dimensiones como son; las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel del académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y por último remuneración del rendimiento. Los ítems serán medidos en la escala de Likert es decir 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces, 3 = casi siempre, y 4 = siempre.

**Variable 2:** La variable estrés laboral en su definición conceptual es considerado como un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas. (García Javier Román, 2009) y como definición operacional, la variable fue medida y evaluada mediante un cuestionario llamado Cuestionario de estrés laboral, este cuestionario fue validado en varios países incluyendo el Perú por los autores Macias et al. y por Villagaray en el 2015, el instrumento presenta tres dimensiones, esfuerzo, recompensa e implicación; cada uno de los ítems serán medidos en la escala de Likert es decir 0=nada, 1=poco, 2=bastante, 3=mucho.

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:**

#### **Población:**

La población de estudio estuvo conformada por todo el personal de salud, que laboran en el sector salud, en la Microred Huimbayoc del departamento de San Martín, el grupo estuvo conformado por médicos cirujanos, licenciadas en enfermería técnicos en enfermería, técnicos en laboratorio, técnicos en farmacia, odontólogo, psicólogo, nutricionista y obstetras.

## **Criterios de selección:**

### **Criterios de inclusión**

- ü Todo el personal de salud que labora en la Microred Huimbayoc.
- ü Personal de salud mayores de 18 años de edad.
- ü Personal de salud que este trabajando en la Microred de 2 meses a más.
- ü Personal de salud que acepte voluntariamente participar en el estudio.
- ü Personal de salud que tenga cualquier modalidad de contrato.
- ü Personal médico que labora en la Microred Huimbayoc.

### **Criterios de exclusión:**

- ü Personal de salud que este haciendo practicas preprofesionales.
- ü Personal de salud que este haciendo el internado médico.
- ü Persona de salud que este haciendo rotaciones por semana.

## **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico ya que el investigador determino criterios para elegir a los participantes y a los cuales se les facilite y dispongan de tiempo.

## **Unidad de análisis**

Cada uno del profesional de salud que labora en la Microred Huimbayoc.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica:**

La técnica que se utilizó en el trabajo de investigación es la encuesta.

#### **Instrumento:**

Como instrumentos de medición de variables se usaron dos cuestionarios respectivamente.

Para el riesgo psicosocial se utilizó un cuestionario elaborado y validado en diferentes estudios de salud, así como por los autores Pando, Varillas y Aranda en el año 2016 y fue modificado por la Dra. Noemi Silva Gutierrez quien, también validó el cuestionario, por último, Chávez Pacheco Judith en el año 2020 validó el cuestionario mediante juicio de expertos para poder aplicarlo; y obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.9.(Anexo N°4) El cuestionario tuvo como propósito evaluar el riesgo psicosocial en el personal de salud en el ámbito laboral de una Microred, este consta de 46 ítems y se divide en 7 dimensiones cada una con sus respectivos ítems a presentar. (Anexo N°1)

Para el estrés laboral se utilizó un cuestionario validado en diferentes estudios a nivel mundial incluido Perú, donde fue validado por Macias et al. y Villagaray en el año 2015 y validado mediante juicio de expertos con un valor de 0.96, para ser aplicado. Con relación al este cuestionario obtuvieron un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.951 (Anexo N°4). y su objetivo es evaluar las dimensiones a tratar con la finalidad de determinar la presencia de estrés laboral. Consta de 23 ítems los cuales se dividen en tres dimensiones. (Anexo N°2)

Ficha técnica de Riesgo Psicosocial

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Riesgo psicosocial en el trabajo</b>
<b>Autor</b>	<b>Noemi Silva Gutiérrez y Chávez Pacheco Judith</b>
<b>Año</b>	<b>2020</b>
<b>Aplicación</b>	<b>Se aplico encuestas al personal profesional de salud que labora en un establecimiento de salud público.</b>
<b>Bases teóricas</b>	<b>Teoría relacionada con los riesgos psicosociales</b>
<b>Versión</b>	<b>Segunda</b>
<b>Sujetos de aplicación</b>	<b>Personas mayores de edad que laboran en un establecimiento de salud</b>
<b>Tipo de administración</b>	<b>personal</b>
<b>Duración</b>	<b>15 minutos</b>
<b>Normas de puntuación</b>	<b>Consta de 46 items y se divide en 7 dimensiones cada una con sus respectivos ítems como son; las condiciones del lugar de trabajo (9), carga de trabajo (5), contenido y características de la tarea (7), exigencias laborales (7), papel del académico y desarrollo de la carrera (6), interacción social y aspectos organizacionales (9) y por último remuneración del rendimiento (3)</b>
<b>Campo de aplicación</b>	<b>Evaluación de los riesgos psicosociales</b>
<b>Validación</b>	<b>El cuestionario fue validado por diversos autores en diferentes estudios, tal como Pando, Varillas y Aranda en el año 2016, luego por la doctora Noemi Silva Gutiérrez.</b>
<b>Confiabilidad</b>	<b>El coeficiente <math>\alpha</math> de Cronbach general fue 0.9</b>

<b>Categorización de la medición general y rango</b>	<b>Riesgo psicosocial alto</b> <b>Riesgo psicosocial medio</b> <b>Riesgo psicosocial bajo</b> <b>Riesgo psicosocial muy bajo</b>
--	---

Ficha técnica de estrés laboral

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de estrés laboral</b>
<b>Autor</b>	<b>Macias et al. y Villagaray</b>
<b>Año</b>	<b>2015</b>
<b>Aplicación</b>	<b>Se aplico encuestas al personal profesional de salud que labora en un establecimiento de salud público.</b>
<b>Bases teóricas</b>	<b>Teoría relacionada con el estrés laboral</b>
<b>Versión</b>	<b>Segunda</b>
<b>Sujetos de aplicación</b>	<b>Personas mayores de edad que laboran en un establecimiento de salud</b>
<b>Tipo de administración</b>	<b>Personal</b>
<b>Duración</b>	<b>15 minutos</b>
<b>Normas de puntuación</b>	<b>Consta de 23 items y se divide en 3 dimensiones, esfuerzo (6), recompensa (11), e implicación (6)</b>
<b>Campo de aplicación</b>	<b>Evaluación de estrés laboral</b>
<b>Validación</b>	<b>El cuestionario fue validado por Macias et al y Villagaray</b>
<b>Confiabilidad</b>	<b>El coeficiente <math>\alpha</math> de Cronbach general fue 0.951</b>
<b>Categorización de la medición general y rango</b>	<b>Estrés laboral alto</b> <b>Estrés laboral medio</b> <b>Estrés laboral bajo</b> <b>Estrés laboral muy bajo</b>

### **3.5. Procedimientos**

Primero se solicitó el permiso correspondiente de la autoridad de la Microred Huimbayoc, lugar donde trabajan los participantes del estudio. (Anexo N° 9)

En un primer momento, se aplicó el Cuestionario Estrés Laboral, este cuestionario fue validado en varios países incluyendo el Perú por los autores Macias et al y Villagaray en el año 2015 y el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales que tiene como nombre Riesgos Psicosociales en el trabajo, diseñado por los autores Pando, Varillas y Aranda en el año 2016 y fue modificado por la Dra. Noemi Silva Gutierrez para luego ser modificado y validado por el Chávez Pacheco Judith en el año 2020. (Anexo N°4)

Como primer paso, se les entregó el documento a los evaluados(as) para informarles de qué trata la investigación y cuáles son los objetivos con el desarrollo de éste. (Anexo N° 3)

- ✓ Los cuestionarios fueron aplicados uno por uno y a cada personal de salud para esto se tendrá el ambiente de jefatura.
- ✓ Los cuestionarios se aplicaron durante la entre de informes que se realiza en esta Microred.
- ✓ Cada cuestionario tuvo un tiempo de 15 minutos aproximadamente para ser respondido, teniendo así la recolección de la información.
- ✓ Primero se realizó el primer cuestionario que es Estrés Laboral, se tomaron los 15 minutos programados.
- ✓ Segundo, se realizó el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, el cual también tuvo una duración de 15 minutos aproximadamente.
- ✓ Por último, se agradeció a los evaluados(as) por su participación.

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

- ü Se aplicó la prueba estadística de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la población estuvo constituida por un número menor a 50 individuos que trabajan en salud. (Anexo N° 7)

- ü Se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman, entre las dos variables para poder determinar el nivel de significancia donde  $p < 0.05$ .
- ü Los cuestionarios respondidos de manera física fueron llevados a una base de datos para ser procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 25 y poder presentar las tablas y gráficos con su respectiva descripción. (Anexo N° 6)
- ü En el caso del cuestionario de Riesgos Psicosociales estuvo conformado por 46 ítems el cual consta de 7 dimensiones, estos ítems fueron medidos mediante la escala de Likert desde 0 a 4.
- ü En los ítems del instrumento que evaluó estrés laboral se tuvo que responder 23 ítems los cuales pertenecen a 3 dimensiones, estos ítems fueron medidos en la escala de Likert desde 0 hasta el 3.
- ü El propósito fue que cada colaborador o participante señale el acontecimiento que le produce estrés laboral o considere estar frente a riesgos psicosociales, considerando las dimensiones presentadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio de investigación se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes aspectos.

Para el sustento y construcción de las variables junto con los antecedentes y estudio previos que nos ayudaron a formar tanto el marco teórico como la introducción se citó a los autores respectivamente, mediante las normas APA.

Se considero los principios éticos básicos de Belmont donde se consideró el respeto a las personas que participaron del estudio es decir todas las personas fueron tratadas como agentes autónomos por lo tanto tienen derecho a ser protegidos. En el segundo principio de respeto la decisión que tomaron las personas respecto al estudio del cual formaron parte, además de protegerlas ante cualquier peligro y garantizar el bienestar de cada participante. Por último, todo participante tuvo que tener los mismos derechos que los demás es decir la misma oportunidad de participar en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc, 2021.*

Riesgo Psicosocial	Estrés Laboral								Total	
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Muy Bajo	9	20.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	20.9
Bajo	2	4.7	9	20.9	0	0.0	0	0.0	11	25.6
Medio	0	0.0	10	23.3	3	7.0	0	0.0	13	30.2
Alto	0	0.0	0	0.0	4	9.3	6	14.0	10	23.3
Total	11	25.6	19	44.2	7	16.3	6	14.0	43	100.0

Nota: base de datos

$$\text{Rho Serman} = .910 \quad \text{p} = .000$$

En esta tabla se puede observar que las personas con riesgo psicosocial muy bajo presentan un estrés laboral muy bajo, con un valor porcentual de 20.9%; además de estar representado por 9 individuos, las personas con riesgo psicosocial bajo presentan un estrés laboral bajo, con un valor porcentual de 20.9% que está representado por 10 participantes; las personas con un riesgo psicosocial medio presentan un estrés laboral bajo que está representado por el 23,3% con 10 participantes; por ultimo las personas que presentan riesgo psicosocial alto presentan un estrés laboral alto con un valor porcentual de 14.0% y representado por 6 personas. De esta manera podemos observar las sumatoria tanto en porcentaje como en número de participantes en la columna ultima de la derecha con respecto a riesgo psicosocial y en la fila ultima las sumatoria con porcentajes de la variable estrés laboral.

**Tabla 2.**

*Riesgo psicosocial del personal de salud de la Microred Huimbayoc, 2021*

<b>Riesgo Psicosocial</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	20,9%
Bajo	11	25,6%
Medio	13	30,2%
Alto	10	23,3%
Total	43	100,0%

**Nota: base de datos**

Interpretación:

En esta tabla podemos observar la frecuencia respecto a la variable Riesgo Psicosocial, en la cual se presentan 4 niveles y un último nivel que abarca el total, el nivel muy bajo está representado por 9 participantes y un valor porcentual del 20,93%, el nivel bajo está representado por 11 participantes y un valor porcentual del 25,6%, el nivel medio es el que más sobresale tanto en participantes como en valor porcentual es así que fueron 13 participantes y 30,2%, y por tumo el nivel alto que está representado por 10 participantes y un valor porcentual de 23,3%.

**Tabla 3.**

*Estrés Laboral del personal de salud de la Microred Huimbayoc, 2021*

<b>Estrés Laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	11	25,6%
Bajo	19	44,2%
Medio	7	16,3%
Alto	6	14,0%
Total	43	100,0%

**Nota: base de datos**

Interpretación:

En esta segunda tabla se observa la frecuencia con respecto a la variable estrés laboral, el muy nivel bajo está representado por 11 participantes y un valor porcentual del 25,6%, el nivel bajo es el más sobresaliente en frecuencia como en porcentaje, ya que cuenta con 19 participantes y un valor porcentual de 44,2%, le sigue el nivel medio representado por 7 participantes y un valor porcentual de 16,3%, finalmente se ubica el nivel alto con 6 participantes y un valor porcentual de 14,0%

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a las variables de este estudio, el riesgo psicosocial es reconocido por la ley N° 29783, que viene a ser “ley de seguridad y salud en el trabajo” como parte de los riesgos presentes en empresas ya sea de salud u otras, es así que el trabajador debe estar pendiente de que es lo que comparte o comenta a sus colegas y así evitar que se genere algún tipo de daño a la salud de él o los demás. Existen diversas causas por las cuales se presenta el riesgo psicosocial como por ejemplo la sobrecarga, que exige un sobre esfuerzo de trabajo o también puede disminuir la eficiencia implicando que el trabajador se sienta frustrado al no dar los resultados esperados y por lo tanto no tener algún tipo de reconocimiento. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Y la OMS junto con OPS confirman que el estrés laboral genera daño en cuanto a la salud mental y física en el personal de salud por lo que genera deficiencia en su actividad profesional. El estrés laboral se presenta como una problemática de la actualidad en el área sanitaria. (García, L. 2020).

En este estudio los resultados evidenciaron que en la variable riesgo psicosocial se presentó un predominio del nivel medio con un valor porcentual de 30.2% y un nivel alto con el 23.3%, en el estudio de Machicado, Y. (2017) Ecuador, el cual presentó como predominantes el riesgo social muy alto con 68.8% y el riesgo social medio con el 34.6%, esto quiere decir que en ambos estudios coinciden en que existe una fuerte representación del nivel medio en cuanto a riesgo psicosocial el cual pudo ser generado por los compañeros de trabajo, los jefes incluso el ambiente que se vive el día a día. También se muestra en un estudio realizado por García, M, (2016) Colombia, en el cual presento que el 52.1% de su población presento riesgo psicosocial de nivel medio, refiriendo que se debe a las exigencias excesivas de trabajo por parte de los jefes, es decir que a menor tiempo de contrato más trabajo que realizar lo.

Con relación al estudio de Carrillo, R. (2015) Ecuador, su trabajo de investigación presentó que la modalidad de contrato es decir nombrado o contratado por cierto tiempo representa un porcentaje significativo ya que su población solo el 26% un nivel medio en cuanto a riesgo psicosocial y considero que sufre de estrés laboral bajo y el 22% comparando con nuestro estudio encontramos que al igual que en este estudio podemos observar que en riesgo psicosocial el nivel más predominante es el medio con 30.2% y con respecto a estrés laboral el más predominante es el bajo con 44.2%.

En la variable estrés laboral los niveles que más predominaron fueron el muy bajo y bajo con 44.2% y 25.5% respectivamente, sin embargo, en el estudio de. Apaza, K & Correa, L. (2021), demostró que su población de estudio si presente un nivel alto de estrés, representado por el 46% y un nivel medio con el 45%, considerando que el espacio de trabajo es altamente importante, comparando con nuestro estudio, podemos discrepar ya que se observa la existencia de estrés laboral, pero con predominio de bajo a muy bajo mientras que el autor en mención obtuvo un nivel de estrés laboral de medio a alto.

Otro de los autores que coincide con los resultados de nuestro estudio fue Merino et al. (2018) España, ya que presentó que el riesgo psicosocial no solo va a disminuir la calidad de vida si no que a mayor nivel de riesgo psicosocial va generar mayor nivel de estrés laboral, es así que coincide con la relación entre nuestras dos variables en las que se encontró que predomino tanto riesgo psicosocial como estrés laboral es decir se presentó un nivel muy bajo en ambas variables, lo mismo se encontró en el nivel bajo, ambas variables coincidieron, en nivel medio de riesgo psicosocial y nivel medio de estrés laboral si hubo diferencia ya que el nivel medio de riesgo psicosocial predomino con el estrés laboral en el rango de nivel bajo y por último en el rango de nivel alto ambas variables presentaron predominio en el mismo rango por lo que se puede confirmar con el estudio del autor Ureña es decir de afirma que a mayor riesgos psicosociales mayor estrés laboral.

Según Molineros, C. (2013) su estudio realizado en Guatemala, en cuanto a riesgo psicosocial, presento que el 95% de personal de salud asistencias y el 54% de

personal de salud no asistencial están padeciendo riesgo psicosocial por exceso de jornadas o jornadas mixtas, rotativas o solo de mañana lo que está representado por los niveles medio y alto y el autor Rivera, F. et. al. (2020) en su estudio presenta que el 57% del personal de salud tiene un alto índice de padecer riesgo psicosocial por exceso de trabajo, ritmo acelerado, tareas que no competen a su área, ambiente negativo, lo que se refleja en desempeño diario, es así que podemos comparar con nuestro estudio ya que en la variable riesgo psicosocial los rangos más predominantes fueron el medio y alto considerando las características para evaluar mediante los cuestionarios por lo que se puede confirmar que el riesgo psicosocial en el personal de salud con mayor predominio va del nivel medio al nivel alto.

También en los estudios realizados por los autores Mejía, C. et.al (2020) & Román, J. et.al. (2021) coinciden que el nivel de riesgo psicosocial que predomina es el nivel medio, como se puede ver a lo largo de los años las causas no han cambiado en su totalidad, siguen siendo las mismas así mismo en este estudio se obtuvo que el nivel de riesgo psicosocial con mayor predominio fue el medio con 30.2%, siguiendo con el nivel alto con 23.3%; cada una en un rango de medio o moderado a alto por lo que se está de acuerdo con los estudios de los autores mencionados anteriormente

En otro estudio en el año 2018, que se llevó a cabo en Perú, tuvo como nombre “Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos” en el cual se pudo encontrar que el 80% del personal de salud encuestados presentan estrés laboral y un 38.8% ha tenido situaciones de mucho estrés así mismo en nuestro estudio se observó que el 70% aproximadamente padece de estrés laboral que va de medio a alto.

La importancia de estudiar el riesgo psicosocial es porque pueden traer consecuencias graves en la salud mental del personal de salud es así que al implementar medidas preventivas se logra preservar la salud mental y la comodidad laboral. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Es así que el personal sanitario es considerado como una población predispuesta a padecer estrés laboral sin embargo no se han considerado medidas o planes de gestión por parte de las instituciones de salud, lo que muestra un desinterés y olvido por mejorar la calidad de vida del personal de salud y así también la calidad de atención a los usuarios. (García, M. 2016).

## VI. CONCLUSIONES

- 1 Se pudo confirmar la existencia de relación entre las variables riesgo psicosocial y estrés laboral, esto se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman que presentó un nivel de significancia menor a 0.05 y un valor de correlación del 0.902, que indicó que dicha correlación es fuerte, además que se observó que el nivel muy bajo, bajo así como también el alto coincidieron con el estrés laboral muy bajo, bajo y alto respectivamente, a excepción de riesgo psicosocial medio que coincidió con estrés laboral bajo.
- 2 En la variable riesgo psicosocial fue considerado el nivel medio por 30,23% y también el nivel bajo por 25,28% de los encuestados como los más predominantes, Lo que demostró una predominancia del nivel medio en riesgo psicosocial.
- 3 En la variable estrés laboral el nivel estrés laboral con más predominio fue el nivel bajo con el 44.19%, a continuación, le siguió el nivel muy bajo por el 25.58%. Lo que demostró una predominancia de nivel bajo de estrés laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para este estudio consideré las siguientes recomendaciones:

Para poder identificar el riesgo psicosocial en otras instituciones o entidades de salud se debería desarrollar, evaluar y aplicar este tipo de instrumentos, de esta manera se puede identificar los riesgos más frecuentes y los más presentes en el personal de salud y poder tomar las medidas necesarias para poder combatirlos y lograr un cambio tanto en personal de salud como en la atención brindada por la institución.

Para poder realizar este tipo de estudios tenemos que empezar por promover lo que se está estudiando y para que se está estudiando, es decir informar cual es la finalidad de estos estudios y como es que nos van a beneficiar, empezando por nuestro entorno y en futuro llegar a un nivel internacional, siempre evaluando con los cuestionarios trabajados en este estudio si es que se desea evaluar las mismas dimensiones de tal manera que tendremos resultados que se puedan constatar o comparar con otros estudios.

Para estos estudios también es recomendable que se hagan intervenciones inmediatas, observar de cerca a cada trabajador y de esta manera prevenir algún tipo de efecto que perjudiquen la salud.

## REFERENCIAS

- Horna, F. (2017). Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud (tesis pregrado). Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2458>
- Aguilera, H., Ramírez, E., & Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Scielo*, vol.11 (no. 5), 342-248. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&tlng=es)
- Angulo R., Bayona J., Esparza M. (2014). Estrés laboral en el sector servicio. *Dialnet*, (no.6), 351-366. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5983202>
- Apaza, K & Correa, L. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por covid-19 en policías de lima metropolitana Perú. *Facultad de medicina humana*, vol 21 (no 4), 809-818. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i4.4227>
- Del Águila, A. (2019) Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. (tesis de pregrado). Universidad nacional de San Martín. Tarapoto. <http://hdl.handle.net/11458/3423>
- Chambi P & Tito N. (2020) Factores de riesgo psicossocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería, hospital Honorio Delgado (tesis de pregrado). Universidad nacional de San Agustín, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tise nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ceballos M. (2021) Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el síndrome de burnout en el personal médico del hospital general IESS Manta (tesis de posgrado).

Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16581>

Meza, B & Maldonado, P. (2015) Los factores psicosociales y su relación con el apareamiento de estrés en los servidores de la Agencia Páez del Servicio de Rentas Internas (tesis de pregrado). Universidad central del Ecuador. Quito.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7580>

Baez, C & Moreno, B. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. NIPO.  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Broncano, E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2989109>

Rivera, F. Ceballos, P. Vélchez, V. (2020). Profile of psychosocial risks in health workers: an elementary instrument for its intervention. *Scielo*, vol. 26, (no. 1-2), 58-61 [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400323&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400323&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Chávez, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento (tesis posgrado). Universidad Federico Villareal. Lima.  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>

Núñez, H. (2017). Nivel del síndrome de burnout en el personal médico del hospital minsa II-2 (tesis pregrado). Universidad nacional de San Martín. Tarapoto.  
<http://hdl.handle.net/11458/821>

Román, J. Gelpi, J. Cano, A. Catalina C. (2021). Manual como combatir el estrés laboral. Docer Argentina. <https://docer.com.ar/doc/nn10nex>

- García, M. Gil, M. (2016) El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*. No 019, 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- García, L. Ortiz, N. Noroña, D. Morillo, J. Contreras, F. García, G. & Gonzales, V. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del hospital básico, Asdrúbal de la Torre. *La Uinvestiga*. Vol 7, No 2, 53. <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lainvestiga/article/view/490>
- Guilguiruca, M. Meza, K. Góngora, R. Moya, C. (2015) Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica. *Medicina y seguridad del trabajo*. Vol 61, (No 238), 57-67. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf>
- Rupay, S. (2018) Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea (tesis pregrado). Universidad Ricardo Palma. Lima. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>
- Machicado, Y. (2017) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Nuñez Butron (tesis pregrado). Universidad nacional del altiplano. Puno. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado\\_Huaycani\\_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (2018). El efecto de salud sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Mansilla, F. (2016). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*. (No 89), 3-5. <https://www.redalyc.org/pdf/2650/265019661001.pdf>

Ministerio de la salud. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia. (tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto\\_M\\_Y..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_M_Y..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, C. (2016). Riesgos psicosociales y niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y unidad de cuidados intensivos de una clínica privada (tesis posgrado). Universidad Ricardo Palma.  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro\\_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mejía, C. Chacón, J. Enamorado, O. Garnica, L. Chacón, S. García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Scielo*. Vol.28, (No. 3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Merino, M. Carrera, F. Arribas, N. Martínez, A. Vásquez, P. Vargas, A. & Fikri, N. (2018). Burnout e factores e risco psicossocial em funcionários de um hospital de longa permanência. *Scielo-Brasil*. Vol. 34, (No. 11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Molineros, C. (2013). Riesgo laboral del personal de salud del hospital nacional de salud mental de Guatemala. (tesis posgrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>

Diaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors) (Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). *CES salud pública*. Vol. 2, (No. 1), 80-84. <https://doi.org/10.21615/1451>

- Gonzales, L. & Mendez, M. (2017). Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio (tesis posgrado). Universidad central del Ecuador. Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
- Okeafor, C. & Alamina, F. (2018). Un estudio cualitativo sobre los peligros psicosociales entre los trabajadores de salud en un establecimiento terciario. *Asociación de Médicos Residentes*. (No. 48), 140-147. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art07.pdf>
- Organización internacional de trabajo. (2016). Informe sobre el estrés en el trabajo- día de la salud y seguridad en el trabajo. Infocop-online. [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6166](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166)
- Rupay, M. (2020). Riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector publico (tesis posgrado). Universidad Privada Norbert. Lima Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4079>
- Abanto, E. (2020). estrés laboral en el desempeño del personal de salud de un hospital durante el estado de emergencia, Covid-19. (tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55590>
- Atalaya, M. (2020) Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de una universidad (tesis posgrado). Universidad nacional Mayor de San Marcos. Lima. <https://core.ac.uk/download/323345305.pdf>
- Toro, J. (28 de octubre del 2020). El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico derivado del estrés, la ansiedad y la depresión causada por la concentración de trabajo. *La República*. p. 4-8. <https://www.bibguru.com/es/g/cita-apa-articulo-de-periodico/>
- Carrillo, R. (2015). El estrés laboral como riesgo psicosocial en el área de emergencia del Hospital Pablo Arturo Suárez (tesis posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12843>

**Valderrama, E. (2020). Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en el Perú: una revisión teórica (tesis pregrado). Universidad peruana de la unión. Lima.**

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Instrumento para medir el riesgo psicosocial

Riesgo psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de Salud de la Microred

Huimbayoc del Departamento San Martín 2021

Autores: Pando et al. (2016) modificado por Silva y Chávez (2020)

Instrucciones:

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente que están presentes en el trabajo que usted realiza en la Microred Huimbayoc, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

N°	Ítems	0	1	2	3	4	
<b>1</b>	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
1.1	El ruido interfiere en sus actividades						
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada						
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada						
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo						
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores						
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores						
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza						
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar						
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo						
		<b>SUBTOTAL</b>					
<b>2</b>	<b>Carga de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo						
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades						
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)						
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su trabajo.						
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo						
		<b>SUBTOTAL</b>					

<b>3</b>	<b>Contenido y características de la tarea</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido						
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.						
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos						
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés						
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.						
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad						
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal						
		<b>SUBTOTAL</b>					
<b>4</b>	<b>Exigencias laborales</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja						
4.2	Requiere alto grado de concentración						
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)						
4.4	Hace uso de verbalización constante						
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado						
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa						
4.7	Los requisitos o exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad son muy difíciles de cumplir.						
		<b>SUBTOTAL</b>					
<b>5</b>	<b>Papel laboral y desarrollo de la carrera</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado						
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.						
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles						
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas						
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas						
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación						
		<b>SUBTOTAL</b>					
<b>6</b>	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo						
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo						
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato						
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados						
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos						
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo						

6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho					
		<b>SUBTOTAL</b>				
7	<b>Remuneración del rendimiento</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de compensaciones, estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
		<b>SUBTOTAL</b>				
		<b>TOTAL</b>				

## Formulario o cuestionario de riesgo psicosocial

**Riesgo psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de Salud de la Morcrod Humbayoc del Departamento San Martín**

**Cuestionario de riesgo psicosocial**

En este cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales que tiene como nombre Riesgos Psicosociales en el trabajo diseñado por los autores Pardo Vanillas y Aranda en el año 2016 y fue modificado por la Dra. Noemí Silva Gutiérrez para luego ser modificado y validado por Chávez Pacheco Judith en el año 2020

Favor de señalar con un 'X' la columna correspondiente que están presentes en el trabajo que usted realiza en la Morcrod Humbayoc, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación

Nº	Items	0	1	2	3	4
1	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.1	El ruido interfiere en sus actividades		X	X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es adecuada			X		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada				X	
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo				X	
1.5	Existe exposición tal a polvo, gases, olores, ruidos o vapores				X	
1.6	Existe exposición tal a microbios, hongos, insectos o mordeduras				X	
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza				X	
1.8	Existe mal mantenimiento (seguridad insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					X
1.9	No cuenta con el equipo e materiales necesarios para realizar su trabajo					X
		<b>SUBTOTAL</b>				
2	<b>Carga de trabajo</b>	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo				X	
2.2	Las demandas laborales que realiza no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades			X		
2.3	La jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)			X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su trabajo				X	
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					X

## Anexo N 2

### Instrumento para medir el estrés laboral

Riesgo psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de Salud de la Microred

Huimbayoc del Departamento San Martín

Autores: Macias et al. & Villagaray (2015)

A continuación, se presenta una serie de ítems los cuales deberá responder con la verdad y de acuerdo a su experiencia, marcando con un aspa (x) lo que usted percibe, en el cuadro correspondiente, únicamente elija una opción.

Nº	ITEMS	Nada	Poco	Bastante	Mucho
		0	1	2	3
	<b>Esfuerzo</b>				
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado				
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo				
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad				
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado				
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico				
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo				
	<b>Recompensa</b>				
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco				
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario				
10	En mi trabajo me tratan injustamente				
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas				
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).				
13	Mi puesto de trabajo está en peligro				

14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño				
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas				
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.				
<b>Implicación</b>					
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo				
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza				
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo				
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo				
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él				
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche				

## Formulario o cuestionario de estrés laboral

15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				X
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas				X
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado mi sueldo me parece adecuado.		X		
<b>Implicación</b>					
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo				X
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	X		X	
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo		X		
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo				X
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	X			
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	X			

**Riesgo psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de Salud de la Microred Humbayoc del Departamento San Martín**

**Cuestionario de estrés laboral**

Este cuestionario de Estrés Laboral fue validado en Perú por los autores Macías et al y Villagaray en el año 2015

A continuación, se presenta una serie de ítems los cuales deberá responder con la verdad y de acuerdo a su experiencia, marcando con un aspa (x) lo que usted percibe en el cuadro correspondiente, únicamente elija una opción.

N°	ITEMS	Estrés			
		Nada	Poco	Bastante	Mucho
		0	1	2	3
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy agitado			X	
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo				X
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad				X
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado				X
5	MI trabajo requiere esfuerzo físico				X
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo		X		
<b>Recompensa</b>					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X	
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	X			
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario				X
10	En mi trabajo me tratan injustamente				X
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas				X
12	Estoy padeciendo o esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)			X	
13	Mi puesto de trabajo está en peligro			X	
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño			X	

## Anexo 3

### Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. ...., estudiante de maestría en ..... de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre ".....". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo evaluar el ..... Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un ..... De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Br. ....

Estudiante de Maestría en .....

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo



**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Huamán Alhuay, Edmundo F. Filomeno
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor, UNIV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Investigación de factores de riesgo asociados a la obesidad en adolescentes
- 1.4. Título del Proyecto: El nivel de conocimiento de la obesidad en adolescentes de la zona de Ica - Perú
- 1.5. Autor del instrumento: Dr. Huamán Alhuay, Edmundo F. Filomeno

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente		Baja					Regular					Buena					Muy buena				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en conductas observables																	X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																		X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					X	
8. COHERENCIA	Existe una organización lógica																					X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

8.90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	<u>Huamán Alhuay Edmundo F. Filomeno</u>	DNI N°	
Dirección domiciliar:	<u>Av. Pacífico N° 6 Hda. Charillos</u>	Teléfono / Celular	
Título Profesional:	<u>Licenciado en Estadística</u>		
Grado Académico:	<u>Doctor en Estadística</u>		
Mención:			


**COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ**  
  
**DR. EDMUNDO FILOMENO HUAMÁN ALHUAY**  
**COLEGIO**  
 Lugar y fecha:.....



## Anexo 5

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas. (García Javier Román, 2009)	En estrés laboral se aplicará el cuestionario que tiene como nombre, Estrés laboral, de Macías et al. y Villagaray, en Perú en el año 2021	Esfuerzo Recompensa Implicación	Responsabilidades numerosas, trabajo excesivo, tensión psicológica, inseguridad laboral, competencia, marcha contra el reloj, adaptación, temor, dificultad para decidir, pensamientos negativos sobre uno mismo	<b>Ordinal</b>  Muy bajo Bajo Medio Alto
Riesgo psicosocial	Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Bernardo Moreno Jiménez, 2010)	En este cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales que tiene como nombre Riesgos Psicosociales en el trabajo, diseñado por los autores Pando, Varillas y Aranda en el año 2016 y fue modificado por la Dra. Noemi Silva Gutierrez para luego ser modificado y validado por el Dr. Glenn Lozano Zanelly en el año 2020.	Condiciones del lugar de trabajo. Carga laboral. Contenido y características de la tarea. Exigencias laborales Papel y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del rendimiento	Tiempo disponible para ejecutar las tareas, influencia que el trabajador posee sobre su propio trabajo, relaciones interpersonales, seguridad y continuidad laboral, doble trabajo.	<b>Ordinal</b>  Muy bajo Bajo Medio Alto

## Anexo 6

### Base de datos de resultados

Variable 1( riesgo psicosocial) y variable 2 (estrés laboral), mas sumaorias de dimensiones en el programa SPSS version 25.

SPSS cuestionarios.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 93 de 93 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	SUMA_D1_V1	P10
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	32
3	1	0	0	1	1	1	0	2	1	7	3
4	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3	3
5	4	2	3	3	2	4	3	0	4	25	22
6	0	4	3	4	2	3	2	0	4	22	15
7	2	1	2	3	1	1	2	3	0	16	17
8	1	4	2	2	2	1	1	3	0	16	17
9	0	1	0	4	0	4	1	3	4	31	31
10	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	10
11	4	3	4	3	3	3	4	4	3	7	16
12	2	1	2	1	2	0	1	1	0	19	22
13	1	0	1	1	0	1	1	1	1	17	31
14	1	0	3	2	1	4	2	2	1	19	22
15	0	0	2	4	2	4	2	2	3	19	17
16	3	1	4	1	3	2	1	3	4	31	32
17	4	1	1	0	3	2	2	3	3	15	4
18	2	0	4	2	3	2	2	1	1	17	31
19	3	3	4	4	3	4	4	3	3	32	15
20	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	15
21	2	2	2	2	2	2	2	1	0	4	17
22	1	0	1	0	0	1	0	0	1	4	17
23	3	0	2	1	3	0	1	3	4	17	

Vista de datos Vista de variables

SPSS cuestionarios.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	SUMA_D1_...	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
11	P10	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P11	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P12	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P13	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P14	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	SUMA_D2_...	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
17	P15	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P16	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P17	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P18	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P19	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P20	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P21	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	SUMA_D3_...	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

R.Ps datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00
2	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00
3	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	4.00	1.00	.00	4.00
4	3.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00
5	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00
6	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	1.00	.00	3.00
7	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	1.00	1.00	2.00
8	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	4.00	1.00	.00	4.00
9	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1.00	1.00	2.00
10	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	.00	3.00
11	4.00	3.00	4.00	1.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	.00	4.00
12	4.00	2.00	4.00	.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	.00	3.00
13	3.00	4.00	4.00	.00	3.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00
14	2.00	4.00	4.00	.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00	2.00
15	3.00	3.00	4.00	1.00	3.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
16	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00
17	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	.00	1.00	3.00
18	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	.00	2.00	3.00
19	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	1.00	1.00	2.00
20	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	.00	.00	4.00
21	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	2.00	4.00
22	3.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	.00	.00	4.00
23	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	1.00	1.00	3.00

Vista de datos Vista de variables

SUMATORIA DE DIMENSIONES.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

COMPUTE D1=P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6 + P7 + P8 + P9.
EXECUTE.
COMPUTE D2=P10 + P11 + P12 + P13 + P14.
EXECUTE.
COMPUTE D3=P15 + P16 + P17 + P18 + P19 + P20 + P21 + P22 + P23 + P24 + P25 +
P26 + P27 + P28.
EXECUTE.
COMPUTE D4=P29 + P30 + P31 + P32 + P33 + P34.
EXECUTE.
COMPUTE D5=P35 + P36 + P37 + P38 + P39 + P40 + P41 + P42 + P43.
EXECUTE.
COMPUTE D6=P44 + P45 + P46.
EXECUTE.

```

CD31

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	SUMA D1_V1	P10	P11	P12	P13	P14	SUMA D2_V1
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	4	4	4	3	18
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32	3	3	3	3	3	15
4	1	0	0	1	1	1	0	2	1	7	2	1	2	1	2	8
5	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3	1	1	1	0	0	3
6	4	2	3	3	2	4	3	0	4	25	1	3	3	3	0	10
7	0	4	3	4	2	3	2	0	4	22	2	0	1	3	1	7
8	2	1	2	3	1	1	2	3	0	15	2	3	3	1	3	12
9	1	4	2	2	2	1	1	3	0	16	0	3	3	0	0	6
10	0	1	0	4	0	4	1	3	4	17	0	3	2	4	2	11
11	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	3	3	3	4	4	3	31	4	3	4	3	3	17
13	2	1	2	1	2	0	1	1	0	10	2	1	1	2	0	6
14	1	0	1	1	0	1	1	1	1	7	1	0	1	0	0	2
15	1	0	3	2	1	4	2	2	1	16	0	1	2	1	4	8
16	0	0	2	4	2	4	2	2	3	19	3	0	2	1	1	7
17	3	1	4	1	3	2	1	3	4	22	4	1	1	0	0	6
18	4	1	1	0	3	2	2	3	3	19	3	3	4	1	0	11
19	2	0	4	2	3	2	2	1	1	17	3	4	0	2	2	11
20	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	3	17
21	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	3	4	3	3	17

data Niveles Hoja1



## Anexo 7

### Prueba de Normalidad

Al tener menos de 50 participantes, es recomendable usar la prueba de normalidad del Shapiro- Wilk, para evaluar la distribución normal de los datos, de donde se puede observar que los datos obtienen una significancia menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) tanto para la variable riesgo psicosocial, así como para la variable estrés laboral, con lo cual podemos concluir, en general los datos no presentan una distribución normal.

### Prueba de normalidad de las variables riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud.

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo Psicosocial	0.869	43	0.000
Estrés Laboral	0.847	43	0.000

Dada la cantidad de muestra ( $43 < 50$ ), se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk, obteniéndose un valor ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, los datos no siguen una distribución normal.

## Anexo N 8

### Declaración de autenticidad

Yo Noelia M. Acosta Rebaza, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Trujillo con DNI 70361413; declaro que el trabajo académico titulado “Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de Salud de La Microred Huimbayoc” presentado para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 4 He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 5 No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 6 Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 7 Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios.
- 8 De encontrar uso de materia intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 18 de noviembre del 2020



-----  
DNI: 70 361413

## Anexo 9

### Constancia de institución para recolección de información

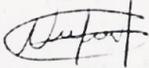
	<b>OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO</b> <b>UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL DE SALUD SAN MARTÍN</b>
<b>MICRO RED DE SALUD HUIMBAYOC</b>	
<b>"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"</b>	
Huimbayoc, 1 DE SEPTIEMBRE 2021	
<b>OFICIO. N°115 – MRCSH/2021</b>	
<b>A</b>	: OBS. Elizabeth Becerra Zulueta Jefe de Microred Huimbayoc
<b>ASUNTO</b>	: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN SU INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD
<b>ATENCIÓN</b>	: RECURSOS HUMANOS
<b>FECHA</b>	: HUIMBAYOC, 1 DE SEPTIEMBRE 2021.

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo el saludo cordial, le escribo para solicitar permiso para realizar un estudio de investigación en su institución. Actualmente estoy inscrito en la maestría (servicios de salud) de la Universidad Cesar Vallejo en el programa de maestría en servicios de la salud. El estudio se titula Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en el personal de la Microred Huimbayoc. Espero que la administración de la Microred me permita reclutar los 37 cuestionarios respondidos por el personal de salud que labora aquí.

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada. Haré un seguimiento con una llamada telefónica

Si está de acuerdo, por favor firme a continuación y devuelva el formulario en el sobre con su dirección adjunta. Alternativamente, envíe una carta de permiso firmada con el membrete de su institución, reconociendo su consentimiento para que yo lleve a cabo este estudio en sus instalaciones.

Sinceramente,

  
Noelia Acosta Rebara  
Nombre del investigador

---

Centro de Salud Huimbayoc "...mejorando cada día" – Jr. Sanchez Cerro Cdra. N°1  
Distrito De Huimbayoc

MICRO RED DE SALUD HUIMBAYOC

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huimbayoc, 2 DE SEPTIEMBRE 2021

OFICIO. N°116 – MRCSH/2021

A : C.D. NOELIA M. ACOSTA REBAZA  
ODONTOLOGA DE LA MICRORED PAPAPLAYA

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACION EN LA MICRORED HUIMBAYOC.

ATENCIÓN : RECURSOS HUMANOS

FECHA : HUIMBAYOC, 2 DE SEPTIEMBRE 2021.

Por la presente autorizo el desarrollo del estudio de investigación en esta entidad prestadora de servicios de salud

Entiendo que el propósito de esta investigación es conocer el estrés laboral y los riesgos psicosociales del personal que labora en la Microred y de esta manera poder mejorar en un presente y futuro.

Además, se le autoriza a realizar cualquier investigación de datos o antecedentes pasados con la finalidad de facilitar su trabajo.

Nombre completo:

MICRO RED DE SALUD SAN MARTÍN  
MICRO RED HUIMBAYOC  
Dra. Elizabeth Herrera Zulueta  
C.O.P. 18640  
JEFATURA



Firma del emisor



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
RED DE SERVICIOS DE SALUD SAN MARTÍN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huimbayoc, 2 de DICIEMBRE del 2021

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA INFORME DE INVESTIGACION

EL GERENTE DE LA MICRO RED DEL CENTRO DE SALUD HUIMBAYOC  
OBST. ELIZABETH BECERRA ZULUETA  
HACE CONSTAR:

Que, la Srta. NOELIA MARICARMEN ACOSTA REBAZA, identificada con DNI N° 70361413, de profesión CIRUJANO DENTISTA, con COLEGIATURA N° 44945, ha realizado la ejecución, desarrollo y finalización de sus cuestionarios para su informe de investigación aplicados al personal de salud que labora en dicha entidad, Centro de Salud Huimbayoc, Micro Red Huimbayoc, distrito de Huimbayoc, provincia San Martín, departamento San Martín, en el periodo correspondiente del 16 de NOVIEMBRE HASTA 30 de NOVIEMBRE del 2021.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para los fines que considere conveniente

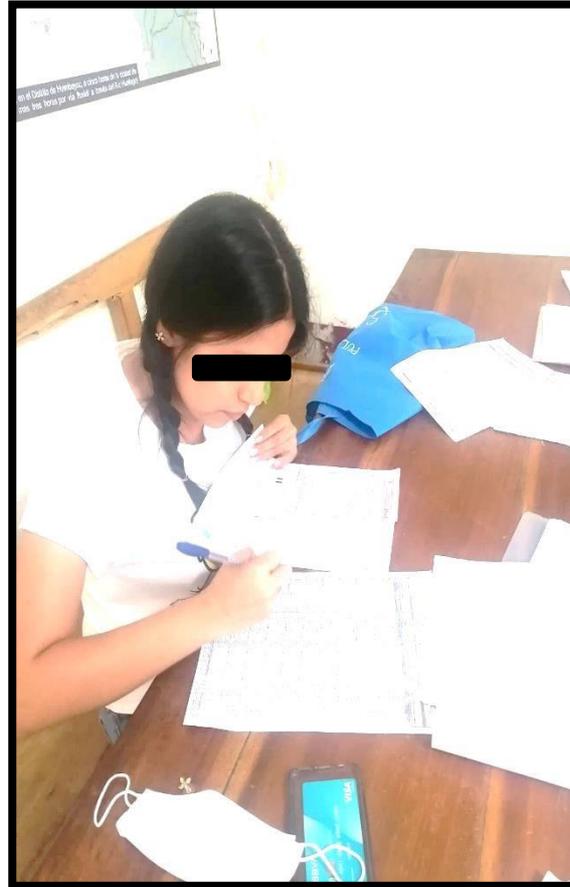
Atentamente

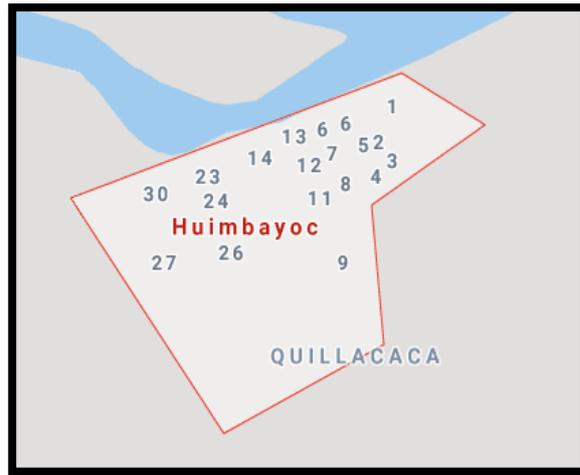
RED DE SALUD SAN MARTÍN  
MICRO RED HUIMBAYOC  
Obst. Elizabeth Becerra Zulueta  
CSP 18640  
JEFATURA



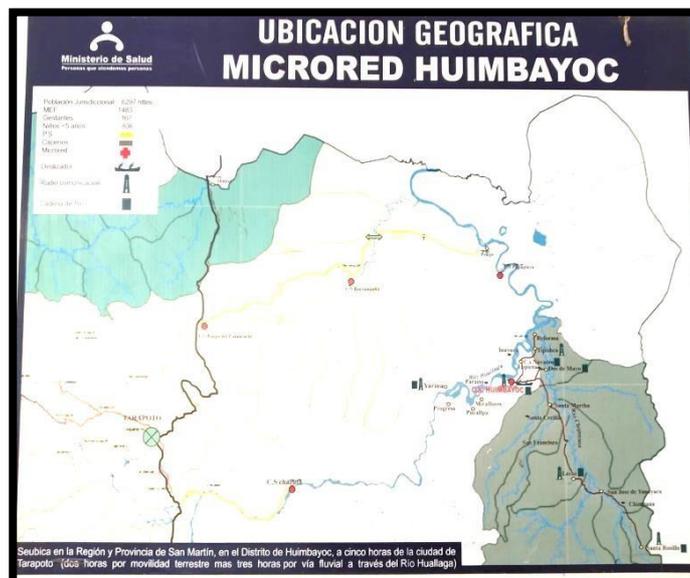
Anexo 10

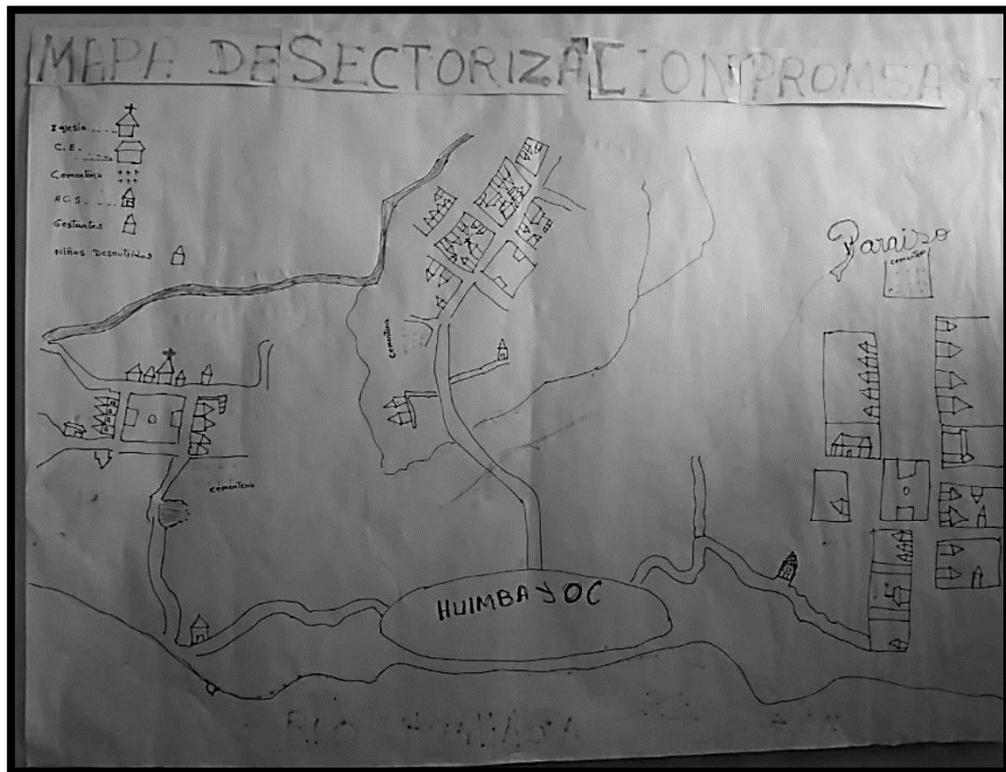
Imágenes, mapas, figuras, etc.





Superficie (Km2)	Capital	Ubicación		
		m.s.n.m	Latitud Sur	Longitud Oeste
5 639.82	Tarapoto			
67.81		333	6°31'30"	76°22'50"
268.40	Utcuarca	300	6°40'45"	
75.36	Cacatachi	295	6°29'40"	76°27'57"
966.38	Chazuta	260	6°36'15"	76°10'30"
500.44	Navarro	195	6°20'40"	75°45'00"
472.61	Pelejo	190	6°13'00"	75°48'30"
1 609.07	Huimbayoc	190	6°13'00"	75°48'30"
196.50	Juan Guerra	330	6°36'15"	76°21'15"
286.68	Banda de Shilcayo	350	6°32'55"	76°21'45"
43.91	Morales	283	6°36'15"	76°10'30"
686.19	Papaplaya	192	6°14'30"	75°47'35"
93.03	San Antonio de Cumbaza	510	6°21'40"	76°19' 50"
103.00	Sauce	890	6°42'12"	76°15'15"
270.44	Shapaja	27	6°35'30"	76°17'15"





## Anexo 11

### Estadística inferencial

Con relación a la asociación de los instrumentos de recolección de datos, se ingresaron las respuestas a la base de datos del programa SPSS (versión 25) las cuales fueron analizadas según los objetivos planteados en el trabajo de investigación

#### Prueba de Correlación

- H0: La variable riesgo psicosocial no tiene relación directa con la variable estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc.
- H1: la variable riesgo psicosocial si tiene relación directa con la variable estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc.

*Prueba de correlación de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc, 2021*

#### Correlación de estrés laboral y riesgo psicosocial

		Riesgo Psicosocial	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,910**
		N	43
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,910**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	43

**Nota: base de datos**

El nivel de significancia ( $p < 0.05$ ) Rho de Spearman, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe una correlación entre las variables Riesgos Psicosocial y Estrés Laboral. Los coeficientes de Correlación son de 0,910 y 1,000 lo que indica una correlación muy fuerte.

## Anexo 12

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis alternativa	Objetivo General				
<p>¿Existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre del 2021?</p>	<p>Si existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021</p>	<p>Determinar si existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021</p>	<p>Riesgo psicosocial</p>	<p>Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Bernardo Moreno Jiménez, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones del lugar de trabajo.</li> <li>• Carga laboral.</li> <li>• Contenido y características de la tarea.</li> <li>• Exigencias laborales</li> <li>• Papel y desarrollo de la carrera</li> <li>• Interacción social y aspectos organizacionales</li> <li>• Remuneración del rendimiento</li> </ul>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Población:</b> Esta representada por todo el personal de la Microred Huimbayoc.</p> <p><b>Muestra:</b> Esta representada por todo el personal de la Microred Huimbayoc.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
Problemas Específicos	Hipótesis nula	Objetivos Específicos				
<p>¿Cuál es el estrés laboral del personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín?</p> <p>¿Cuál es el riesgo psicosocial del personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el clima organizacional?</p>	<p>No existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín en los meses de octubre a noviembre 2021</p>	<p>Identificar el estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín.</p> <p>Identificar el riesgo psicosocial en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín.</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas. (García Javier Román, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Implicación</li> </ul>	