

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD APURÍMAC-2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

AUTORA

ESMERALDA YOLA GRANDE MAMANI

ASESORA

DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CALIDAD DE VIDA

Callao, 2024

PERÚ



Grande FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRES LABORAL 02.07



<p>Nombre del documento: Grande FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRES LABORAL 02.07.docx</p> <p>ID del documento: ddedd9e2144e4a2883161763152314092b516e76</p> <p>Tamaño del documento original: 765,65 kB</p> <p>Autor: ESMERALDA YOLA GRANDE MAMANI</p>	<p>Depositante: ESMERALDA YOLA GRANDE MAMANI</p> <p>Fecha de depósito: 2/7/2024</p> <p>Tipo de carga: url_submission</p> <p>fecha de fin de análisis: 2/7/2024</p>	<p>Número de palabras: 17.233</p> <p>Número de caracteres: 112.620</p>
---	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p>repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/60046/1/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf 48 fuentes similares</p>	4%		Palabras idénticas: 4% (835 palabras)
2	<p>repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/60046/1/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf 30 fuentes similares</p>	3%		Palabras idénticas: 3% (714 palabras)
3	<p>www.diresaapurimac.gob.pe DIRESA Apurímac Dirección Regional de Salud Apurímac https://www.diresaapurimac.gob.pe/web/ 21 fuentes similares</p>	3%		Palabras idénticas: 3% (537 palabras)
4	<p>renati.sunedu.gob.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Factores p... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/hunedu/9489285 12 fuentes similares</p>	3%		Palabras idénticas: 3% (523 palabras)
5	<p>Documento de otro usuario #1e1310 El documento proviene de otro grupo 18 fuentes similares</p>	2%		Palabras idénticas: 2% (443 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p>TESIS WILFREDO.docx "CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN EN LOS P... #51978b El documento proviene de mi biblioteca de referencias</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	<p>CABANILLAS-RICAPA.docx Factores asociados al nivel de cumplimiento ... #443398 El documento proviene de mi biblioteca de referencias</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
3	<p>BARRA- GABRIEL.docx INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y ACTITUD HACIA LA L... #366c26 El documento proviene de mi biblioteca de referencias</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	<p>repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/20.500.12990/9948/1/Tesis_Relación_Factor_Estrés.pdf</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	<p>repositorio.ucc.edu.co https://repositorio.ucc.edu.co/bitstreams/90a750d5-4a2c-48eb-80dc-3dcfec97d/download</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda especialidad profesional

TÍTULO: “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac-2024”

AUTORA / CÓDIGO ORCID / DNI:

- Esmeralda Yola, Grande Mamani / 0009-0007-4686-1497 / DNI 47589455.

ASESORA/ CÓDIGO ORCID / DNI:

- Dra. Rosario Miraval Contreras / 0000-0001-7657-9694/ DNI 10321493.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Dirección Regional de Salud Apurímac

UNIDAD DE ANÁLISIS: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac

TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Aplicativo, cuantitativo, relacional.

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Enfermería



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CXXII CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 135-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 14:00 horas del **viernes 13 de setiembre del 2024**, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del CXXII Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES	PRESIDENTA
MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES	SECRETARIO
DR. CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA	VOCAL

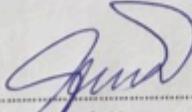
Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada **“FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC - 2024”** presentado por el (la) los (las) tesista (s):

- **GRANDE MAMANI ESMERALDA YOLA**

Para optar el Título Profesional en ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL.

Terminada la sustentación, los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente; en consecuencia el Jurado de Sustentación, acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cualitativa *BIEN*..... y calificación cuantitativa (...10.....) *MUY BUENO* de conformidad con el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU de fecha 15 de junio de 2023, dándose por culminado el acto de sustentación, siendo las 14:30 horas del mismo día.

Callao, 13 de setiembre del 2024


.....
Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES
Presidenta


.....
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Secretario


.....
Dr. CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA
Vocal

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por darme fuerzas para obtener uno de los objetivos más deseados.

A mi padre Calixto Grande Aguirre que Dios lo tiene en su gloria siendo ahora un ángel en mi vida y se encuentra muy orgulloso de su hija, desde donde está bendice y guía mi camino, a mi madre Lorenza Mamani Mamani, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí.

A mi hermana Maritza por brindarme siempre su apoyo incondicional, finalmente agradecer a mis sobrinas Xiomara, Dhayhana y Vanessa, por ser mi motivación en este proceso.

Esmeralda

A la Dirección Regional de Salud Apurímac, que nos brindaron facilidades para la recolección de datos para este trabajo de investigación.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, que participaron en el estudio, y se dieron tiempo en contestar las encuestas.

A la Universidad Nacional del Callao, porque nos permitió acceder a una educación de calidad al realizar la especialidad.

A los docentes por la asesoría otorgada quienes con su dirección, conocimiento y enseñanza permitieron el desarrollo de este trabajo.

A los asesores, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos, así como también por haber tenido toda la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis y llevar a buen término este trabajo.

Para finalizar, también agradecer a todos los compañeros de clase durante los ciclos de la especialidad, los cuales compartieron sus experiencias que fueron de gran enseñanza para nosotras.

INDICE

AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación	4
1.5. Delimitantes de la investigación	5
II. MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Marco Conceptual	12
2.4. Definición de términos básicos	21
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	23
3.1. Hipótesis	23
3.1.1 Operacionalización de variables.....	24
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	25
4.1. Diseño metodológico	25
4.2. Método de investigación	25
4.3. Población y muestra	26
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	27
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	27
4.6. Análisis y procesamiento de datos	30
4.7. Aspectos éticos de la investigación	31
V. RESULTADOS	32
5.1. Descriptivos	32
5.2. Inferenciales	39
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema e hipótesis.	51

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	65
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	71
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	74
VII. CONCLUSIONES	76
VIII. RECOMENDACIONES	77
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos validados

Anexo 3: Consentimiento informado

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Validación y confiabilidad del instrumento

Anexo 6: Tablas de datos generales

INDICE DE TABLAS

Tabla	Título	Pág.
5.1.1	Exigencias psicológicas del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	49
5.1.2	Control sobre el trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	51
5.1.3	Apoyo social. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	53
5.1.4	Compensaciones del trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	54
5.1.5	Doble presencia. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	55
5.1.6	Factores psicosociales en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	56
5.1.7	Estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	57
5.2.1	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre exigencias psicológicas y estrés laboral	58
5.2.2	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre control sobre el trabajo y estrés laboral	60
5.2.3	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre apoyo social y estrés laboral	62
5.2.4	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre compensaciones del trabajo y estrés laboral	64
5.2.5	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre doble presencia y estrés laboral	66
5.2.6	Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre Factores psicosociales y estrés laboral	68
5.3.1	Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones	70
5.3.2	Grado de relación según rango obtenido	71
5.3.3	Coefficiente de relación de R Pearson entre los factores psicosociales y el estrés laboral	71
5.3.4	Coefficiente de relación de r de Pearson entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral	73
5.3.5	Coefficiente de relación de r de Pearson entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral	75
5.3.6	Coefficiente de relación de r de Pearson entre el apoyo social y el estrés laboral	77

5.3.7	Coeficiente de relación de r de Pearson entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral	79
5.3.8	Coeficiente de relación de r de Pearson entre la doble presencia y el estrés laboral	81
5.3.9	Coeficiente de relación de rho spearman entre las dimensiones de factores psicosociales y estrés laboral	83

INDICE DE FIGURAS

Figura	Título	Pág.
5.1.1	Exigencias psicológicas del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	49
5.1.2	Control sobre el trabajo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024	51
5.1.3	Apoyo Social del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024	53
5.1.4	Compensaciones del trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024	54
5.1.5	Doble presencia. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024	55
5.1.6	Factores psicosociales en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024	56
5.1.7	Estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024	57
5.3.1	Diagrama de dispersión de factores psicosociales y estrés laboral.	72
5.3.2	Diagrama de dispersión de las exigencias psicológicas y estrés laboral	74
5.3.3	Diagrama de dispersión del control sobre el trabajo y estrés laboral	76
5.3.4	Diagrama de dispersión del apoyo social y estrés laboral	78
5.3.5	Diagrama de dispersión de las compensaciones del trabajo y estrés laboral	80
5.3.6	Diagrama de dispersión de la doble presencia y estrés laboral	82

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **Objetivo**: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; **Método**: descriptivo relacional, cuantitativo, no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 encuestados. Se aplicó como instrumento para los factores psicosociales el cuestionario COPSOQ; para estrés laboral el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP). **Resultados**: Entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = 0.751, entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = 0.646, entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = -0.626, entre el apoyo social y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = -0.648, entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = -0.564 y entre la doble presencia y el estrés laboral se obtuvo un R de Pearson = 0.340. **Conclusiones**: Se concluye que existe una relación directa entre el estrés laboral y factores psicosociales con una p valor=0,000; del mismo modo existe relación directa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral p valor=0,000; existe relación directa entre la doble presencia y el estrés laboral p valor=0,008, mientras que, para el control sobre el trabajo con p valor=0.000, apoyo social con p valor=0,000, y compensaciones del trabajo con p valor=0,000 frente al estrés laboral existe una correlación inversa. **Palabras claves**: Estrés laboral, factores psicosociales.

ABSTRACT

The **objective** of this research was: To determine the relationship between psychosocial factors and work stress in the health personnel of the Regional Health Directorate of Apurimac, 2024; **Method:** descriptive correlational, quantitative, non-experimental, cross-sectional, non-experimental. The sample consisted of 60 respondents. The COPSOQ questionnaire was applied as an instrument for psychosocial factors; the Psychosomatic Problems Questionnaire (CPP) was used for occupational stress. **Results:** Between psychosocial risk factors and work stress a Pearson's $R = 0.751$ was obtained, between psychological demands and work stress a Pearson's $R = 0.646$ was obtained, between control over work and work stress a Pearson's $R = -0.626$, between social support and job stress a Pearson's $R = -0.648$ was obtained, between job rewards and job stress a Pearson's $R = -0.564$ was obtained and between dual presence and job stress a Pearson's $R = 0.340$ was obtained. **Conclusions:** It is concluded that there is a direct relationship between work stress and psychosocial factors with a p value=0.000; Likewise, there is a direct relationship between psychological demands and work stress p value=0.000; there is a direct relationship between dual presence and job stress p value=0.008, while, for control over work with p value=0.000, social support with p value=0.000, and work compensations with p value=0.000 versus job stress there is an inverse correlation. **Key words:** occupational stress, psychosocial factors.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac.

Los factores psicosociales vienen a ser considerados complejos por estar constituido por múltiples variables del lugar del trabajo y a su vez representa la manera de ver y experiencias del profesional de salud (1).

Desde años atrás el estrés ha estado presente en nuestro entorno sin embargo recientemente se ha tomado interés al grado de afección del estrés en la salud de las personas y impacto a nivel económico que esto significa en los diversos sectores. En la actualidad el estrés laboral es un acontecimiento que viene presentándose con más frecuente, que viene incrementándose en el mundo, especialmente por los tipos de labores que han ido surgiendo en los últimos tiempos (1).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualiza al estrés laboral como: «Enfermedad peligrosa que afecta la economía y países en vías de desarrollo. Afectando de esta manera la salud física y mental de los empleados (2). Tanto la Organización de Mundial de la salud (OMS) y la organización Panamericana de la salud indican que el estrés laboral en los servicios de salud ha incrementado en los últimos 5 años, producto de los avances tecnológicos y la globalización que influyen en la aparición de enfermedades mentales y físicas, que además de afectar la salud individual abarca también a la familia y la sociedad (3).

La OMS, define al estrés laboral como un fenómeno que se presenta en la persona cuando hay un desbalance en su capacidad de afrontamiento frente a circunstancias en el medio laboral que exceden sus capacidades a nivel físico y/o psíquico debido a extenuantes horas de trabajo, falta de buena organización, ambiente social hostil (4).

Para revertir los efectos es importante conocer variables como los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac-2024 con el fin de permitir establecer una relación y posteriormente permitirá fomentar el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo y facilitar las condiciones ambientales que favorezca la cooperación, prestación de ayuda entre compañeras(os) y entre los jefes.

La presente investigación se estructura en los siguientes capítulos y apartados: capítulo I: planteamiento del problema, abarca la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos, justificación y delimitación; capítulo II: marco teórico, se presentan los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional, bases teóricas, marco conceptual y la definición de los términos básicos; capítulo III: hipótesis, tanto general como las específicas y la operacionalización de variables; capítulo IV: metodología del proyecto, donde se detalla el tipo y diseño de la investigación, método, población y muestra, criterios de inclusión, de exclusión, lugar de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis y procesamientos de datos; capítulo V: resultados, tanto como las descriptivas como las inferenciales; capítulo VI: discusión de resultados; capítulo VII: conclusiones; capítulo VIII: recomendaciones; Capítulo IX: referencias bibliográfica y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad según la investigación realizada por la aseguradora de salud de España, indican que las situaciones de inseguridad y los cambios que han surgido en el entorno laboral han ocasionado un 45% de la población española que labora presente estrés relacionado con el trabajo (5). A diferencia del 2021 en el año los trabajadores de todo el mundo presentaron un nivel de estrés elevado. Además, el 44% indico tener estrés diario en el centro de labores, por encima de 43% del 2020 (6). En la actualidad, numerosas personas están expuestas a niveles altos de exigencias en el entorno laboral (20 % a 33 % de la fuerza laboral a nivel mundial), lo cual lleva a que el trabajador muestre un perfil que en varios de los casos va por encima de su preparación y habilidades, y como consecuencia a ello se desencadena complicaciones a nivel psicológico (49.7 % presenta trastornos de ansiedad) y en cuanto al estado físico a consecuencia del estrés se presenta (50.6 % patologías osteomusculares y 33.6 % patologías al sistema nervioso (6).

La mitad de la población trabajadora en América Latina esta estresada (53%), para el resto del mundo (7). La OMS, indica que México es el primer país a nivel mundial en estrés laboral, con 75% de su fuerza laboral bajo esta condición (8).

En el Perú según el portal de recursos humanos cerca del 70% de los trabajadores peruanos padecen de estrés laboral, lo cual repercute a nivel se sus funciones cognitivas, como la idoneidad de atención, concentración, enfoque de ideas, lo que rebota en su eficiencia y eficacia durante la prestación de servicios (9). Según el informe, 19,25% de los informes corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún tema laboral, 12,94% a reacciones de estrés por altas jornadas de trabajo, 10,92% a causa de la depresión y 3,25% en relación con conductas suicidas a consecuencia

de temas personales que incluyen sentimientos negativos frente a su trabajo (10).

En Abancay se obtuvo un 83.3% del personal de enfermería se encontraba en un nivel medio de estrés laboral relacionados a los factores psicosociales (11). En la Dirección Regional de Salud de Apurímac, pese a no contar con datos estadísticos que aborden esta situación, el personal que labora en esta institución no es ajeno a este problema, se encuentran expuestos a tener un desequilibrio emocional, físico y ambiental, debido a laborar en un lugar muy estresante por la gran responsabilidad que asumen, modalidades de trabajo, situaciones laborales que forman parte de los factores psicosociales y el estrés laboral manifestado por los diferentes síntomas mencionado por los mismos colaboradores, como, por ejemplo; cansancio, dolor de cabeza, malestar general, dificultad para dormir. Estas características y datos mencionados, se hicieron ideales para el estudio planteando la siguiente problemática como consecuencia suele afectar su vida familiar manifestándose con conductas y respuestas emocionales no tolerables, este mal comportamiento generalizado afecta su capacidad de brindar atención.

I.2. Formulación del problema

I.2.1. General

¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?

I.2.2. Específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?
- e) ¿Cuál es la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. General

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

I.3.2. Específicos

- a) Identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- b) Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- c) Formular la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- d) Determinar la relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

- e) Establecer la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

I.4. Justificación

I.4.1. Teórica

El presente trabajo de investigación nos permitió consolidar las teorías existentes sobre factores psicosociales y estrés laboral, para que a partir de ello se tenga un análisis o verificación teórica tanto los investigadores como la comunidad en general y así poder acceder a una base consistente de información, permitiendo desarrollar futuras investigaciones.

I.4.2. Social

Los resultados del presente trabajo de investigación permitirán exponer la problemática existente en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud, beneficiando a los trabajadores que padecen de estrés laboral y mejorando las estrategias de abordaje y detección oportuna; puesto que el estrés laboral es un elemento que afecta la eficiencia, a nivel individual como social, contribuyendo al surgimiento de problemas de salud, relaciones deficientes y pérdida de productividad laboral.

I.4.3. Práctica

El presente trabajo de investigación busca promover condiciones de trabajo adecuadas, a nivel físico y psicológico; para que a partir de los hallazgos se puedan definir lineamientos que evalúen el confort de los colaboradores y eviten o reduzcan su exhibición a situaciones riesgosas que puedan condicionar a presentar estrés laboral. Por lo

tanto, las contribuciones de la investigación serán de importancia para el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac.

I.5. Delimitantes de la investigación

I.5.1. Teórico

Para el desarrollo de la investigación se consideró el aporte de las siguientes teorías para la primera variable; Factores psicosociales: Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem y factores psicosociales; para la segunda variable estrés laboral: Teoría de Karasek: Modelo Demanda-Control en el trabajo y Teoría de Siegrist - Estrés laboral - Modelo ajuste persona.

I.5.2. Temporal

El presente estudio se desarrolló durante el primer semestre del año, 2024. Además, el cumplimiento de los tiempos estuvo alineados a las tareas que se asignaran en el cronograma propuesta por los investigadores.

I.5.3. Espacial

La investigación se desarrolló en la provincia de Abancay, Departamento de Apurímac, específicamente en la Dirección Regional de Salud Apurímac, la ubicación geográfica no representa ningún impedimento, por el contrario, es una zona urbana de fácil acceso. Se contó con los permisos necesarios para realizar la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

II.a.1. Internacionales

MALAVÉ, D. (2023). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia del hospital del Día Mariana de Jesús. Guaya – Colombia. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, diseño transversal y de tipo descriptivo; muestra conformada por 15 enfermeras del servicio de emergencia, se aplicó un cuestionario de evaluación de factores psicosociales. **Resultados:** El 54% de las enfermeras presentan un nivel alto de estrés laboral, además que los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral son las condiciones del ambiente de trabajo y el 47% refiere que su horario de trabajo excede más de nueve horas diarias. **Conclusiones:** Los factores psicosociales manifestados a través las dimensiones de condición de lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencia laboral, se relacionan de forma significativa y positiva con el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el hospital del día Mariana de Jesús en el área de emergencia (12).

CARDOZA, W y otros (2023). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar los factores psicosociales laborales y el estrés en el personal médico de una institución pública. Venezuela. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, de tipo observacional, descriptiva y de corte transversal. Con una población de 15 profesionales médicos(as). Se aplicó tres cuestionarios procedentes de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social. **Resultados:** Los factores psicosociales laborales, se hallaron con un 53,3 % en niveles de riesgo alto y muy alto, encontrando como situación más desfavorable a las condiciones extra laborales, asociados con la situación de la economía familiar en un (80,0 %), características del entorno y la vivienda (73,3 %) y así como el traslado del hogar al trabajo y del trabajo al hogar (73,3 %). Además, el 40,0 % del personal estudiado manifestó presentar niveles de riesgo alto y muy alto de estrés.

Conclusión: La muestra estuvo expuesta a factores psicosociales del ámbito laboral, lo que ocasiono la aparición de síntomas importantes de estrés (13).

MOYANO, P; NOROÑA, D Y VEGA, V. (2022) En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de un hospital en la ciudad de Ambato, en Ecuador. **Metodología:** Tipo no experimental, transversal y prospectivo. Muestra de 50 trabajadores se le aplicaron tres encuestas: CoPsoq-istas21, cuestionario de clima laboral FOCUS-93 y el cuestionario para la evaluación del estrés (versión 3). **Resultados:** Se obtuvo que fueron los factores psicosociales peor calificados fueron las exigencias psicológicas (94 %) y la doble presencia (90 %). El 40,5 % de los participantes consideraron su clima laboral como satisfactorio; y se registró en el 80 % de la población la presencia de síntomas fisiológicos y psicoemocionales provocados por el estrés. **Conclusión:** Se concluye que los factores de riesgo psicosociales influyeron en la percepción negativa del clima laboral y en el aumento de la sintomatología del estrés (14).

SEIJAS, D. (2020). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis venezolana. **Metodología:** Descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 75 trabajadores. Se utilizo el cuestionario de CoPsoQ-istas21. **Resultados:** los riesgos psicosociales que se presentaron con más frecuencia fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la inseguridad sobre las condiciones laborales (54,9%), la doble presencia en el trabajo (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) y el reconocimiento (98,6%). **Conclusión:** Tras los resultados descritos se debe estudiar, reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los empleados, elaborar indicadores de desempeño laboral, mejorar mecanismos para la planificación de las labores (15).

CHASI, A. (2021). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Esta investigación fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores del Sindicato de Choferes Profesionales de

Cotopaxi durante la pandemia covid-19 en el periodo 2020 – 2021 en Ecuador. **Metodología:** Estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal se realizó en una población de 67 trabajadores. Se aplicaron cuestionarios para identificar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. **Resultados:** El 70% de trabajadores expuestos a factores psicosociales en el dominio de demandas de trabajo. Un 64% de empleados estuvo expuesto al estrés laboral en la categoría de síntomas fisiológicos. **Conclusión:** Los niveles de riesgo psicosocial fueron muy altos tanto para factores de riesgo psicosocial como para el estrés laboral (16).

II.a.2. Nacionales

NAPA, A. (2023). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y corte transversal, se trabajó con una muestra de 60 personas que laboran en la institución en mención. **Resultados:** Frente a la variable factores psicosociales el 8.33% de los trabajadores lo calificaron en el nivel bajo, el 56.67% de trabajadores lo percibió como medio, y el 35.00% lo consideró alto, por otro lado, para la variable estrés laboral, que el 5.00% lo calificaron como bajo, el 63.33% lo percibió como medio, y el 31.67% lo califico alto. **Conclusión:** Correlación de Pearson (0,691) entre factores psicosociales y estrés laboral, conexión positiva, alta y significativa (17).

CORDOVA, S. (2022). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación entre existe entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de riesgo psicosocial y de estrés laboral. **Resultados:** Relación directa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el riesgo psicosocial y estrés laboral, una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el control sobre el trabajo y estrés laboral, la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$)

entre el apoyo social y estrés laboral, una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la compensación en el trabajo y estrés laboral, la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la doble presencia del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento. **Conclusión:** Existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022 (18).

SIERRA, M. y FARROMEQUE, Y. (2022). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central, Lima 2022". **Metodología:** Método hipotético deductivo, de diseño correlacional, observacional y transversal, se trabajó con una muestra de 41 trabajadores, se empleó el cuestionario de SUSESOISTAS 21 y la escala de estrés laboral, desarrollada por la OIT-OMS. **Resultados:** Los factores de riesgo psicosocial fueron calificados de la siguiente manera: un (44%) lo percibió como nivel regular un (34%) como alta y un (22%) lo califico como baja, mientras que el estrés laboral alcanzo un nivel regular con un (42%), con tendencia a ser bajo (29%), y alto (29%). **Conclusión:** Las Exigencias psicológicas, el apoyo social y las compensaciones del trabajo guardan relación significativa con el estrés laboral, la única dimensión que no guarda relación con el estrés laboral es el control sobre el trabajo (19).

FLORES, P (2022). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Este estudio tuvo como objetivo establecer la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno 2022. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal con método hipotético deductivo. La población un total de 150 entre médicos, licenciados y personal técnico en enfermería. Se aplico cuestionario de factores psicosociales y estrés laboral. **Resultados:** Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.894 lo que significa que existe una asociación positiva entre el estrés laboral y los factores psicosociales. Además, se encontraron asociaciones significativas entre la exigencia psicológica, el control sobre el trabajo, el apoyo social y las compensaciones del

trabajo con el estrés laboral. **Conclusión:** Se concluyó que existe correlación directa positiva entre las variables factores psicosociales y estrés laboral (20).

LUQUE, L. (2021). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación entre los factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca 2021. **Metodología:** De diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional, la encuesta fue la técnica utilizada y como instrumento se aplicó el cuestionario a una muestra de 60 enfermeras. **Resultados:** El 70% de enfermeras presentan un nivel de estrés medio, mientras que en las dimensiones de factores psicosociales se obtuvo un nivel moderado, el 83.3% de control en el trabajo, el 88.3% en el liderazgo en el trabajo, el 81.7% en recompensas del trabajo, se determina también que existe relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral como son: demandas del trabajo, control, liderazgo, recompensas del trabajo. **Conclusión:** Existe una relación directa entre los factores Psicosociales y Estrés laboral en el profesional de enfermería (21).

UNZUETA, M; VILLEGAS, T. Y ÑAUPA, Y. (2021). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro de salud pueblo joven Abancay 2021. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el instrumento empleado fue un cuestionario que consta de 50 preguntas que se aplicó a treinta profesionales de enfermería. **Resultados:** Se evidencio que el 83.3% de enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral relacionados a los factores psicosociales, los factores con son: las características del puesto del trabajo con un nivel de 76.7%, la organización del trabajo con un nivel de 66.7%, las características personales con un 60% son factores determinantes para la presencia del estrés laboral en el profesional de enfermería. Además, se observa que el 80% de las enfermeras evidencian un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 20% un estrés de nivel medio. **Conclusión:** Se concluye que existe una relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral, dado que el coeficiente de

correlación de Rho de Spearman es 0,415 lo que significa que hay correlación positiva moderada (11).

ALFARO, K. (2020). En su trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la asociación entre los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba - chincheros durante la pandemia COVID-19. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La muestra fue 72 personales de salud. Para la recolección de datos se empleó una encuesta y dos cuestionarios validados. **Resultados:** Se obtuvieron resultados para factores psicosociales en los siguientes rangos; fuerte 51,4%, moderado 29,2% y débil 19,4%; mientras que para el estrés laboral; un nivel bajo con un 41,7%, medio con un 37,5%, y alto 20,8%, en cuanto al resultado inferencial respecto a la hipótesis general sobre factores psicosociales y estrés laboral se obtuvo un $\rho = 0,469$ y el p valor es 0,000 menor al $\alpha = 0,05$. **Conclusión:** Se concluye que existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, ya que el valor $r = 0,469$ nos señala una relación de tipo positiva y significativamente

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Factores psicosociales: Teoría del autocuidado de Dorothea Orem.

Cabe recalcar que esta teoría no se limita netamente a los temas de aspectos psicosociales, pero abarca la importancia de comprender y atender las necesidades del individuo en manera holística, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y sociales. Doroteha indica que las personas tienen la capacidad de cuidarse a ellos mismos, pero a veces necesitan ayuda de enfermería para realizar actividades de autocuidado. Por ello que los factores psicosociales, que a continuación se detalla: las relaciones interpersonales, el apoyo social, el estrés y la adaptación a cambios, son considerados como elementos importantes que se relacionan con la capacidad del individuo para cuidarse. Orem reconoce que el autocuidado no se limita solo a la atención física, sino que también abarca la salud mental y emocional, así como las interacciones sociales.

Por ello, se concluye que la teoría del autocuidado brinda un marco comprensivo para las enfermeras(os) para abordar los factores psicosociales en el campo clínico, promoviendo la salud y el bienestar holísticos de los individuos (23).

2.2.2. Estrés laboral: Teoría de Karasek: Modelo Demanda-Control en el trabajo

Este modelo abarca dos aspectos del entorno laboral: demandas laborales (carga laboral o la presión) y control del trabajo que se refiere a la latitud de decisión y a la capacidad de los individuos de manejar sus actividades laborales. Como primera hipótesis plantea que las reacciones estresantes son el resultado de una labor que implica alta demanda más un control bajo. Seguido a ello la segunda hipótesis señala que las altas demandas más un alto control dan lugar a un aumento del aprendizaje, la motivación y el desarrollo de habilidades. Una tercera hipótesis afirma que el control puede amortiguar los efectos altamente negativos de las demandas elevadas (24).

Teoría de Siegrist - Modelo desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Este modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa plantea las siguientes tres hipótesis; primero un desbalance entre un esfuerzo elevado y una recompensa mínima aumenta el riesgo para conllevar un estado de salud malo por encima del riesgo asociado con cada uno de los componentes, segundo la persona sobre implicada corre más riesgo de tener un mal estado de salud. Tercero; el riesgo más alto de un mal estado de salud se espera en personas que se caracteriza por las condiciones (24).

2.3. Marco Conceptual

2.3.2. Factores psicosociales

Los factores psicosociales abarcan condiciones que se encuentran presentes en entorno laboral y están relacionadas con la organización, condiciones del trabajo, la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar la salud (física, psíquica o social) del empleado y su desarrollo en el trabajo. Es por ello

que se afirma que las condiciones psicosociales negativas dan origen a conductas inadecuadas en el centro de labores. Algunas características propias de cada empleado (identidad, urgencias, expectativas, debilidades, forma de adaptación, etc.) y sus reacciones serán determinantes frente a las consecuencias que sufrirá (25).

Los factores de riesgo psicosocial se refiere a aquellas condiciones objetivas o subjetivas que abarcan la salud de los trabajadores. La OIT la define como la interacción entre demanda y capacidad. Por un lado, están las características del trabajo realizado, el entorno, los niveles de satisfacción y la condición organizacional; por otro, las habilidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador (26).

a) Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Se clasifican según los siguientes aspectos:

- Organización del tiempo de trabajo: Este campo abarca los siguientes factores; características de la organización, contenido del trabajo realizado e incluyen el horario de trabajo, la rotación de turnos y el horario nocturno (27).
- Tareas: hace referencia a la serie de actividades que realiza el trabajador al momento de ejecutar sus funciones. Los riesgos que se identifican bajo este campo son los ritmos de trabajo, los conflictos, roles ambiguos, tareas repetitivas, falta de autonomía, la carga mental y el estatus profesional (27).
- La estructura organizacional: se refiere a la forma de hacer uso organizado de las tecnologías, los sistemas, los materiales y la fuerza de trabajo para la obtención de un producto. Estos aspectos favorecen de manera positiva en la productividad y la salud de los trabajadores. Entre los riesgos que se hallan en este área se encuentra los niveles bajos de comunicación, los estilos de dirección demasiado autoritario, niveles inferiores de participación y la ausencia de otros elementos organizacionales (28).

b) Las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

La OIT y la OMS, a través de sus lineamientos tienen como finalidad mejorar la salud de los trabajadores, como el incremento de su bienestar físico, mental y social; todo esto porque comprenden que la influencia de los factores de riesgo psicosocial influye en la salud del personal (26).

Las condiciones laborales donde se desempeña un trabajador pueden llegar a afectar su salud de este sobre todo si este no se acomoda a sus capacidades psicológicas y fisiológicas. En términos laborales, la falta de salud involucra incapacidad para mantener un equilibrio entre la demanda propia de la labor y las capacidades para enfrentarla afectando de esta manera los niveles de satisfacción y bienestar (26).

c) Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

Dimensión 1. Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas se definen desde dos puntos de vista: primero desde un enfoque cuantitativo se detalla a la cantidad de trabajo en relación al tiempo dado para poder ejecutarlo. Segundo de acuerdo al tipo de labor a realizar, las exigencias psicológicas difieren en función de si se labora o no con y para personas, es así como se define a las exigencias psicológicas de tipo emocional (29).

Han sido referidos como estresores principales a la que todo empleado está expuesto en su lugar de trabajo a las demandas de trabajo ya sean en volumen y ritmo (30).

Estos aspectos constituyen en estresores que genera la organización misma, al implantar una jornada laboral larga que se dirige más a obtener un producto o resultado, sin tomar en cuenta la salud del trabajador (26).

Sus indicadores son:

- **Exigencias cuantitativas:** Proviene de la cantidad de trabajo. Son clasificadas como elevadas cuando se tiene una cantidad de trabajo superior al que se puede ejecutar en un determinado tiempo (26).
- **Ritmo de trabajo:** Abarca la exigencia psicológica netamente referida a la magnitud de la labor, y está relacionada con la cantidad y el tiempo para realizarlo (26).
- **Exigencias emocionales:** se refiere a las exigencias para no involucrar en la situación emocional que proviene de las relaciones interpersonales que abarca el trabajo, como en aquellas labores en la que brindan servicios a las personas y se busca inducir cambios en ellas (26).

Dimensión 2. Control sobre el trabajo

Está relacionado con la salud y abarca dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Lo que se traduce a que un alto nivel de control en el trabajo forma la base objetiva para una labor activa y el aprendizaje (26).

Esta dimensión no se refiere a la posibilidad de los empleados para decidir el mejor curso de acción para la labor asignada (26).

Se refiere a la autonomía del trabajador para establecer de manera independiente su tiempo de trabajo y descanso, lo cual depende de su forma de ver con respecto a las decisiones para la tarea y como éstas le permiten desarrollarse como profesional (31).

Sus indicadores son:

- **Influencia en el trabajo:** Está relacionada con la participación que cada trabajadora (o) tiene en las decisiones sobre estos aspectos importantes de su trabajo habitual (26).
- **Posibilidades en el trabajo:** Conciernen a las oportunidades que ofrece la ejecución del trabajo para plasmar el conocimiento, experiencia y habilidad del trabajador (26).

- **Sentido del trabajo:** Tiene relación con la forma del trabajo, con lo que significa las tareas por sí solas, y la representación de su aporte al producto o servicio final (26).

Dimensión 3. Apoyo Social

Esta dimensión representa el ámbito funcional de estas relaciones, mientras que su componente emocional está representado por el sentimiento de grupo. Así mismo la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones (26).

Por lo tanto, el trabajo implica ejecutar algunos roles, que puede ser más o menos claros o contradictorios, formando así un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre los trabajadores, en un entorno de cambios que necesitamos poder proveer. En ese sentido, el apoyo social puede ser mostrado no solo en el aspecto emocional si no también técnico(31).

Los indicadores de esta dimensión son:

- **Claridad de rol:** Se refiere a tener claro los objetivos de las tareas atribuidas y recursos a emplear para la ejecución del trabajo (29).
- **Conflicto de rol:** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y pueden llevar a conflictos de carácter profesional o ético(29).
- **Previsibilidad:** Se refiere a la información veraz y oportuna que se tiene para poder realizar de forma correcta el trabajo (29).
- **Confianza vertical:** Es la seguridad que se tiene de que los altos mandos y empleados actuaran de manera correcta frente a algún suceso (29).
- **Justicia.** Se refiere al grado de equidad con el que son tratados los trabajadores(as) en su centro de labores (29).
- **Calidad del liderazgo:** Se refiere a la gestión de equipos humanos que realiza los jefes inmediatos (29).

Dimensión 4. Compensaciones del trabajo

Abarca las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido, es decir el realizar un esfuerzo elevado y un nivel de compensaciones bajo a largo plazo será un riesgo para la salud. Así como también el pago, reconocimiento y la

seguridad laboral son parte de las compensaciones más importantes. La inseguridad sobre las condiciones de trabajo es también de gran importancia para la salud (29).

Por lo tanto, esta dimensión involucra la generación de problemas de salud en el ámbito laboral como consecuencia de la percepción de un alto esfuerzo y un bajo refuerzo a la vez y uno de los problemas de salud que mayor prevalencia que se presentan a causa es el infarto de miocardio lo cual, resulta ser independiente de factores netamente biomédicos. Es decir, el riesgo se eleva debido tan solo a la presencia de un factor de riesgo psicológico o emocional (26).

Sus indicadores son:

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: se define como la preocupación de condiciones laborales no deseadas (cambios) (29).
- Inseguridad sobre el empleo: Es la preocupación por el futuro laboral (29).

Dimensión 5. Doble presencia

Se refiere a las exigencias que se presentan al mismo tiempo tanto del ámbito laboral y doméstico – familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con las condiciones del trabajo (duración, aumento de horas de trabajo o cambio de horarios que afecten a los días que el trabajador desempeña funciones domesticas (29).

La doble presencia es un factor de riesgo que se da cuando se presentan simultáneamente conflictos tanto en el trabajo como en el hogar lo cual hace que el trabajador vea el trabajo mucho más exigente y conduce al desarrollo de estrés laboral. La doble presencia se da cuando existe una situación social de desempeño en dos lugares al mismo tiempo, siendo lo más habitual el ambiente laboral y el familiar, lo desarrollan con mayor frecuencia las mujeres(26).

Sus indicadores son:

- **Doble presencia en casa:** Se da al realizar el trabajo doméstico familiar (29).

- **Doble presencia en el trabajo.** Se da al realizar las funciones del trabajo asalariado (29).

2.3.3. Estrés laboral

Concepto de estrés

Es una de las afecciones más comunes de la vida actual y fue referida como “la epidemia del siglo XXI” por la OIT. Tener estrés no es un tema ligero ya que trae consigo consecuencias graves como: problemas motores y cognitivos, trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales, trastornos psicológicos graves que, puede puede desencadenar en un suicidio(32).

a) Estresores o desencadenantes del estrés

Conformados por conjunto de factores que puedan lugar a estímulos, dando así una respuesta biológica y psicológica tanto del estrés beneficioso como del distrés. Los factores del estrés están clasificados en los siguientes 13 criterios:

- Momento en que actúan (pasados, recientes, actuales, futuros).
- Tiempo en que actúan (muy cortos, cortos, prolongados, crónicos).
- Repetición del tema traumático.
- Cantidad de veces en que se presentan (solo una vez o varias veces).
- Magnitud del impacto (pueden ser estresores de tipo moderados, intensos, gran intensidad).
- Particularidad del elemento estresor (físicos, químicos, intelectuales, psicosociales).
- La magnitud social (micro sociales, macrosociales).
- Asunto traumático (sexual, conyugal, familiar, laboral, etc.).
- La objetividad del estímulo (real, imaginario).
- Consecuencias sobre la salud (eutrés o distrés).
- Condición predisponente a desencadenar la enfermedad (33).

b) Duración e intensidad del estrés

El malestar se produce cuando ciertas situaciones se perciben como amenazas inconscientes, como la sobrecarga de trabajo, la presión económica y social y los entornos competitivos. Si estas sensaciones continúan durante un largo periodo de tiempo, puede producirse un estado de fatiga con cambios funcionales y orgánicos(34).

Schwab y Pritchard (1950) citados en (Ivancevich, J. y Matteson, M. 1985), desarrollaron una tipología de estresores según su duración, éstos son:

- **Situaciones Breves de Estrés:** Refiere a situaciones a corto plazo que suelen darse a diario, como atascos, críticas en el trabajo, llamadas de atención de un superior, etc. que duran desde unos segundos hasta varias horas, tienen poco impacto en las personas las cuales son fáciles de sobrellevar (35).
- **Situaciones moderadas de estrés:** Duran desde unas horas hasta unos días. Engloban la sobrecarga laboral, el trabajo desconocido, el incremento de la responsabilidad, etc. Estos sucesos dan lugar a ciertas enfermedades como: problemas de estómago y de corazón (35).
- **Situaciones graves de estrés:** Definidas como situaciones crónicas en las que los factores de estrés se presentan por semanas, meses o incluso años y se dan por situación como: muerte de un ser querido, de dificultades económicas o de desempleo, o por enfermedad. Según la teoría de Selye, estos sucesos se deben a la incapacidad del cuerpo humano para recuperar rápidamente su capacidad de hacer frente al estrés, y las personas se debilitan física y mentalmente cuando intentan afrontarlo (35).

2.3.4. Definición de estrés laboral

Es aquel que se da debido a la elevada tensión que se presenta en el entorno laboral. Mayoritariamente se da como consecuencia de un desbalance entre la exigencia laboral y la capacidad para resolverlo fácilmente. Esto puede provocar tensiones en el entorno laboral y dificultades en el buen rendimiento de los trabajadores (36).

El estrés laboral también puede definirse como una serie de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a aspectos perjudiciales de las condiciones y la organización del trabajo. Se trata de un trastorno caracterizado por altos niveles de excitación, emociones negativas y sentimientos de incapacidad para afrontar la situación (37).

Según la OIT, el estrés laboral está constituido por la organización del trabajo, la forma en que está diseñado el trabajo y la relación laboral, y se produce cuando las demandas laborales exceden las capacidades, recursos y necesidades de los empleados o cuando el entendimiento y destrezas de los mismos para hacer frente a estas demandas no se ajustan a las exigencias del entorno del trabajo (38).

a) Tipos de estrés laboral

Se menciona dos tipos de estrés laboral: el episódico que se entiende como un acontecimiento corto o momentáneo como por ejemplo el ser despedido; y el crónico, que ocurre en el instante que la persona se encuentra sometida a una de las siguientes situaciones(39).

- Entorno de trabajo inapropiado.
- Exceso laboral.
- Modificación de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y toma de decisiones importantes.
- Incentivos inadecuados.
- Condiciones laborales inapropiadas (39).

b) Principales estresores en el trabajo

Los principales estresores en el trabajo son:

- Sobrecarga cuantitativa: Demasiado trabajo, poco tiempo, trabajo rutinarios (40).
- Conflictos de roles: Asignación de múltiples funciones a todos al mismo tiempo (40).

- Ausencia de control sobre situaciones personales: Se fiere cuando otra persona ordena qué hacer, cuándo y cómo hacerlo debido al ritmo y los métodos de trabajo, en los que el empleado no tiene voz ni voto o cuando no hay claridad en el trabajo a realizar (40).
- Estresores físicos: Se presentan por percepción, la sospecha o el miedo del trabajador a estar expuesto a peligros químicos que ponen en peligro su vida o a riesgos de accidente y estos pueden ser los siguientes: olores desagradables, deslumbramientos, ruidos, temperaturas o humedades extremas, etc. (40).
- Trabajo por turnos: En estos casos, el cuerpo puede mantenerse activo cuando necesita dormir (por ejemplo, durante el día después de un turno de noche) y apagarse por la noche cuando puede necesitar trabajar y permanecer despierto, así como también las personas que trabajan por turnos tienen que adaptarse a condiciones ambientales cambiantes, que pueden ser regulares o irregulares (40).

2.3.5. Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral

Son condiciones que mantienen a los trabajadores bajo presión y pueden desencadenar una respuesta de estrés; considerar que hay situaciones que no son estresantes para algunas personas, pero si para otras que incluso pueden desencadenar una respuesta de estrés si percibe la situación como peligrosa o amenazante. La Comisión Europea enumera factores que inciden en el estrés laboral (41).

- Falta de trabajo.
- Poco tiempo para realizar un determinado trabajo.
- Falta de claridad sobre el trabajo a realizar.
- Ausencia de reconocimiento por una buena productividad.
- No tener oportunidad de verbalizar descontento o quejas.
- Obligaciones múltiples.
- Falta de colaboración por parte de superiores, compañeros o subordinados.

- Inseguridad en el trabajo, poca firmeza de la posición.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico incómodas o peligrosas.
- Preocupación a la consecuencia de cometer errores (41).

2.4. Definición de términos básicos

- **Apoyo Social:** Representa la funcionalidad de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. (26).
- **Control sobre el trabajo:**
Posibilidad de decidir el mejor forma de ejecutar un determinado trabajo y gestionar con independencia su tiempo de trabajo y descanso, así como la autopercepción generada que le permite desarrollarse como profesional (31).
- **Compensaciones del trabajo:**
Se refiere a las retribuciones obtenidas como respuesta al esfuerzo invertido en la labor realizada; además del sueldo, el reconocimiento y la estabilidad laboral (29).
- **Doble presencia:**
Se da cuando se realiza funciones simultáneas tanto del ámbito laboral y del ámbito doméstico – familiar, las cuales hacen que el trabajador presente episodios de estrés (29).
- **Estrés laboral:**
Serie de respuestas emocionales, cognitivas y del comportamiento a múltiples aspectos negativos a la forma de trabajo, la organización o el entorno del trabajo (32).
- **Exigencias psicológicas:**
Hace referencia a la magnitud de la labor en relación al tiempo dado para ejecutarlo (26).
- **Estrés:**

Refiere a las respuesta fisiológica del cuerpo con el fin de preparar al organismo para la acción; ante la presencia de cualquier situación estresante(4).

- **Estresores:**

Pueden ser agudos, crónicos, diarios y catastróficos, además considera la frecuencia de ocurrencia, duración, intensidad y previsibilidad de la dimensión en que se presenta (42).

- **Factores Psicosociales:**

Conjunto de elementos y condiciones que tienen estrecha relación con la organización y el trabajo, afectando así ya sea de manera negativa o positiva al trabajador (22).

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a) General

Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

b) Específicas

- Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- Existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- Existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- Existe relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.
- Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

3.1.1 Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de las variables factores de riesgo psicosociales – estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TECNICA Y METODO
V.1: FACTORES PSICOSOCIALES	Son todo aquel número de elementos y condiciones que tienen estrecha relación con la organización, el trabajo, y la persona con sus características individuales y su entorno extra laboral que afectan de manera buena o mala al trabajador (22,43).	Son todo aquel número de elementos y condiciones que tienen estrecha relación con la organización, el trabajo, y la persona con sus características individuales y su entorno extra laboral que pueden afectar al trabajador ya sea de manera negativa o positiva: será medida mediante el modelo COPSOQ de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, adaptado por Abanto Malaver; según sus dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones del trabajo, Doble presencia, e indicadores.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas - Exigencias emocionales - Ritmo de trabajo 	1 – 5	Método: descriptiva correlacional. Técnica: Encuesta.
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo 	6 – 10	
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad del liderazgo 	11 – 15	
			Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Reconocimiento 	16 – 18	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por tareas domésticas - Carga de tareas domésticas 	19 – 20	
V.2: ESTRÉS LABORAL	Serie de respuestas del nivel emocional, cognitivo, fisiológico y de la conducta de temas negativos del tipo de labor, la organización en el lugar de trabajo. Estado que se reconoce por niveles altos de excitación y angustia, con la recurrente	Son respuestas frente a aspectos negativos del tipo de labor, organización o el entorno del trabajo y pueden ser emocionales, cognitivas. Será medida mediante el “Cuestionario de Problemas Psicosomáticos” CPP de Hock 1988, adaptado por García et al., (1993); según sus dimensiones: Estrés laboral, e indicadores.	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Sin estrés - Estrés bajo - Estrés medio - Estrés alto 	1 – 12	

	sensación de no poder enfrentar la situación (32).					
--	--	--	--	--	--	--

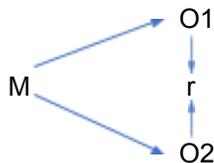
Adaptado del modelo de COPSQ, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005). Adaptado por García et al. De Hock R. Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP)

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación fue aplicada, ya que da respuesta a un problema determinado y tiene un fin útil a la práctica profesional. El enfoque es cuantitativo caracterizado principalmente por mediciones objetivas y análisis que involucran métodos numéricos y que expresa una realidad objetiva y resultados a través de datos. El nivel fue relacional ya que tiene como finalidad determinar y evaluar la relación estadística entre las variables.(44)

El diseño de la investigación es no experimental ya que no se da cambio intencional ni deliberada de las variables. Además de acuerdo a la temporalidad esta investigación fue de corte transversal ya que la observación por parte de los investigadores sobre la realidad es en un determinado tiempo y momento.(44)



Donde:

- M: Muestra
- O1: Factores asociados
- O2: Estrés laboral
- r: relación de variables

4.2. Método de investigación

La presente investigación estuvo basada en el método Hipotético deductivo porque utilizo la hipótesis para responder a las diversas formulaciones que se

presentan. El método incluye la verificación de hipótesis derivadas, que se originan de la hipótesis inicial. Formular correctamente las hipótesis y las consecuencias observacionales que se derivan permite, a través del análisis empírico-documental, hacer comprobación desde múltiples puntos de vista hasta dar con la respuesta, o acercarse a ella. (45).

4.3. Población y muestra

4.3.1 Población

La población estuvo conformada por 71 personales de Salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac.

4.3.2 Muestra de estudio

Estuvo conformada por 60 personales de Salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac - 2023.

La muestra para fines académicos se aplicó con la siguiente fórmula:

Donde:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

N: Población total (71)

n: Tamaño de la muestra

p: proporción esperada (0.50)

q: (q = 1-p) probabilidad que el evento no ocurra (0.50)

d: precisión (0.05)

Z: Nivel de Confianza (1.96)

$$N = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 71}{(0.05)^2 \times (71 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$N = \frac{68.19}{1.14}$$

$$N = 59.8$$

Por lo tanto, la muestra resultó **N= 60**

4.3.3 Criterios de inclusión

- Personal de salud con vínculo laboral.
- Personal de salud con experiencia mayor de 5 años.

4.3.4 Criterios de exclusión

- Personal de salud con experiencia menor a 5 años.
- Personal administrativo.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La sede de investigación fue la Dirección Regional de Salud Apurímac, ubicada en la Provincia de Abancay, distrito de Abancay del departamento de Apurímac, el cual tiene un total de 71 personales de salud, cuenta con una población de ambos géneros sexuales y se realizó dentro de los meses de Marzo a Julio del 2024.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.5.1. Técnica

Para la variable factores psicosociales se empleó el cuestionario adaptado del modelo de COPSOQ, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005); para la variable estrés laboral se empleó el cuestionario adaptado por García et al (1993) De Hock R. Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) (1988)(46).

4.5.2. Instrumentos

a) Variable: Factores psicosociales

Instrumento: Cuestionario

- **Especificar:** La presente investigación toma en cuenta el instrumento del modelo COPSOQ de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, adaptado por Abanto Malaver (29).

- **Dimensiones:**

- Exigencias psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social
- Compensaciones del trabajo
- Doble presencia.

- **Interpretación:**

Cuestionario que mide la presencia de factores de riesgo psicosociales mediante un cuestionario tipo Likert de 20 ítems con 5 opciones de respuesta, presenta una interpretación individual por dimensiones; siendo la interpretación general del instrumento desde una situación más favorable a más desfavorable.

- **Puntuaciones:**

Escala Ordinal:

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo algunas veces
- Nunca

- **Escala de medición:**

La suma de los valores de todas las respuestas puede dar un puntaje comprendido entre 20 (situación más favorable) y 100 (situación más desfavorable). Para el presente trabajo de acuerdo a la categorización mediante la regla de Stanones se determinó que:

- todas las puntuaciones inferiores a 47 se consideran como Situación más favorable;
- todas las puntuaciones entre 48 y 66 se

consideran como situación intermedia - todas las puntuaciones mayores a 67 se consideran como situación más desfavorable(29).

- **Validez y confiabilidad:**

Dentro del análisis se constata que el instrumento siendo una adaptación del modelo COPSQ de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen fue evaluado mediante el juicio de expertos, con una confiabilidad de 0.813 (81%) determinado por Alfa de Cronbach, por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad y confiabilidad para determinar la validez de los resultados(29).

b) Instrumento para la variable 02: estrés laboral

Instrumento: Cuestionario

- **Especificar:**

La presente investigación toma en cuenta el instrumento empleado por Jose Vargas y Valeria Villanueva en la tesis titulada “Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Personal De Salud Del Centro De Salud Miraflores, Arequipa, 2021”(46).

- **Dimensión:**

- Estrés laboral

- **Interpretación:**

Cuestionario que mide el nivel de estrés laboral mediante el cuestionario tipo Likert de 12 ítems en los que se describen los síntomas más habituales asociados al estrés: (imposibilidad de conciliar el sueño, jaquecas o dolores de cabeza, indigestiones o molestias gastrointestinales, cansancio extremo o agotamiento, tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual, disminución del interés sexual, respiración entrecortada o sensación de ahogo, disminución del apetito, temblores musculares, pinchazos o sensaciones dolorosas en diferentes partes del cuerpo, tentaciones fuertes de no levantarse en la mañana, palpitaciones.) en los que el trabajador debe señalar la frecuencia con que se han manifestado

durante los últimos tres meses con 6 alternativas de respuesta mediante la siguiente puntuación(47,48).

- **Puntuaciones:**

Escala ordinal:

- Con mucha frecuencia [6]
- Con relativa frecuencia [5]
- Algunas veces [4]
- Pocas veces [3]
- Raras veces [2]
- Nunca [1]

- **Escala de medición:**

La suma de los valores de todas las respuestas puede dar un puntaje comprendido entre 12 (no existe síntoma alguno de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo). Para el presente trabajo se determinó que: - todas las puntuaciones inferiores a 24 se consideran como nivel bajo de estrés laboral; - todas las puntuaciones mayores a 43 se consideran como nivel alto de estrés laboral(47,48).

- **Validez y confiabilidad:**

El “Cuestionario de Problemas Psicossomáticos” CPP de Hock 1988, adaptado por García et al., (1993). El instrumento cuenta con una confiabilidad de 0.833 (83.3%) determinado por un Alfa de Cronbach por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta lo cual indica que el instrumento es confiable y validez para Perú determinado en el estudio de Rincón, J(47,48).

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El proceso estadístico de la información se ejecutó a través del siguiente proceso: Los datos fueron ingresados a una base de datos de Microsoft Excel, para luego ser exportado en la base de datos donde se utilizó el

paquete estadístico SPSS versión 25.0 para Windows para su respectivo procesamiento. Los resultados son presentados en figuras y/o tablas estadísticas a fin de efectuar el análisis e interpretación considerando el marco teórico correspondiente al estudio de investigación. Para establecer la relación entre las variables de los estudios se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson y nivel de significancia es igual a 0.05.

4.7. Aspectos éticos de la investigación

Para realizar la investigación se han respetado los principios de la ética, respecto a los colaboradores que participaron en el estudio, para la recolección de datos se ofreció al personal de salud una explicación del trabajo de investigación a realizar y el fin de la recolección de datos mismo que serán llevados bajo la guía de la confidencialidad, la no maleficencia y el correcto manejo de los datos, para lo cual cada colaborador firmó un consentimiento informado, a su vez estos mostraron estar de acuerdo y con voluntad de participar libremente, respetándose su anonimato, por lo que no afectamos la integridad física, ni moral de los trabajadores(49).

Se tuvo en cuenta los siguientes principios:

- **Principio de beneficencia:** No se expuso la identificación de los datos de los trabajadores adquiridos en la encuesta de recolección de datos(49).
- **Principio de no maleficencia:** En la presente investigación no existe ningún factor que pueda causar algún daño a los trabajadores que participaron en la encuesta de manera voluntaria(49).

V. RESULTADOS

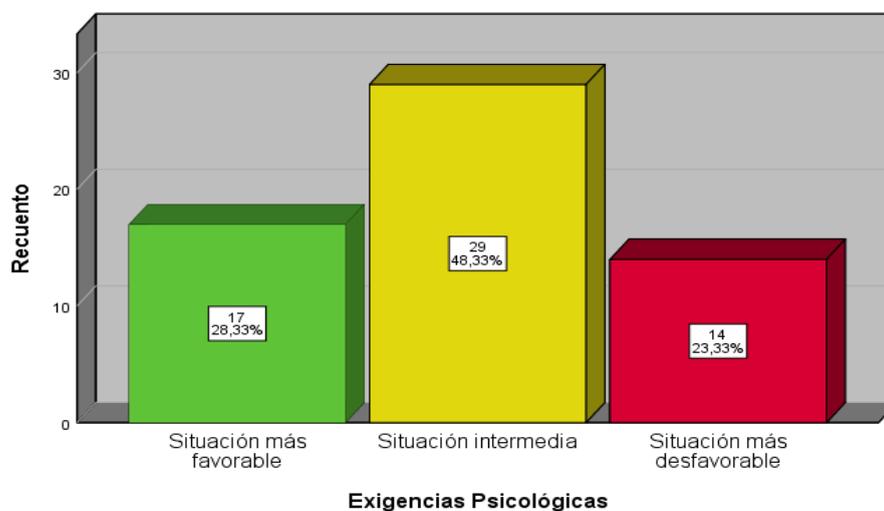
5.1. Descriptivos

Tabla 5.1.1 Exigencias psicológicas del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024

		N	%
Válido	Situación más favorable	17	28,3
	Situación intermedia	29	48,3
	Situación más desfavorable	14	23,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.1 Exigencias psicológicas del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN

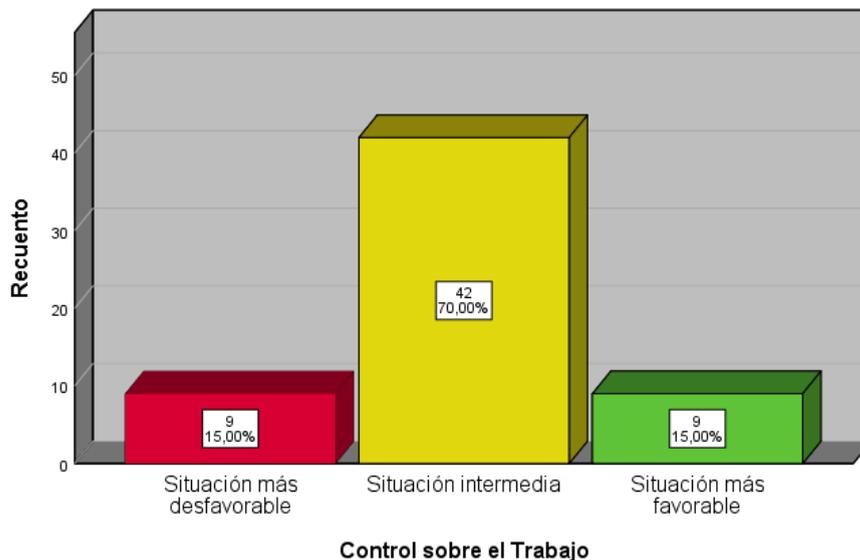
Para la dimensión Exigencias Psicológicas se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 48,3% (29) perciben las exigencias psicológicas en una situación intermedia, el 28,3% (17) perciben las exigencias psicológicas en una situación más favorable, y el 23,3% (14) perciben las exigencias psicológicas en una situación más desfavorable.

Tabla 5.1.2 Control sobre el trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac-2024

		N	%
Válido	Situación más desfavorable	9	15,0
	Situación intermedia	42	70,0
	Situación más favorable	9	15,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.2 Control sobre el trabajo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN

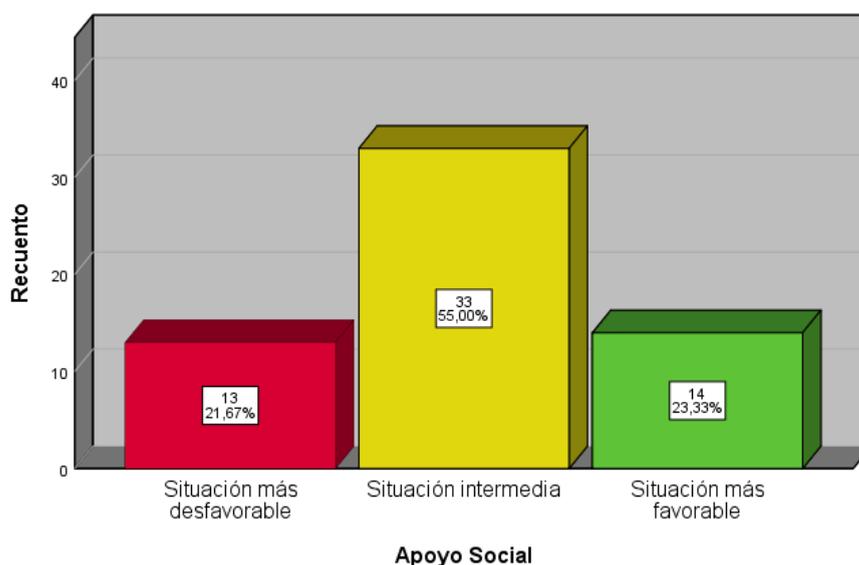
Para la dimensión Control sobre el Trabajo se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 70% (42) perciben el control sobre el trabajo en una situación intermedia, el 15% (9) perciben el control sobre el trabajo en una situación más favorable, y el 15% (9) perciben el control sobre el trabajo en una situación más desfavorable.

Tabla 5.1.3 Apoyo social. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac-2024

		N	%
retirar	Situación más desfavorable	13	21,7
	Situación intermedia	33	55,0
	Situación más favorable	14	23,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.3 Apoyo Social del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac – 2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN.

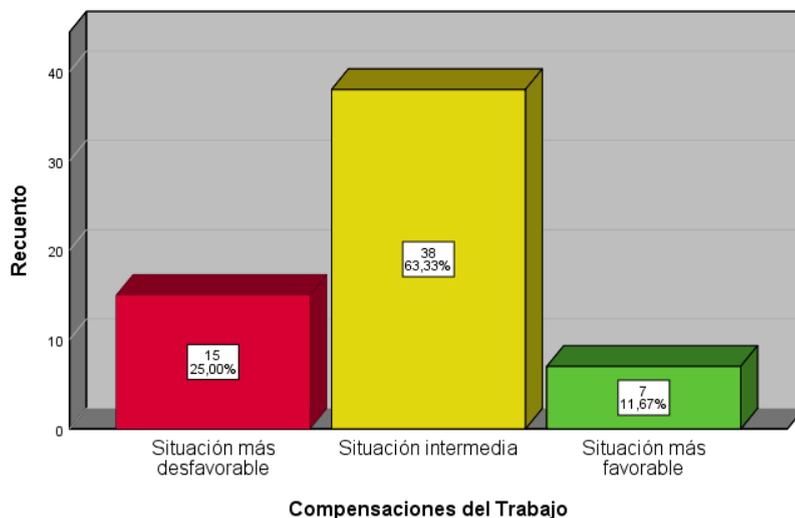
Para la dimensión Apoyo Social se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac, el 55% (33) perciben el apoyo social en una situación intermedia, el 23.3% (14) perciben el apoyo social en una situación más favorable, y el 21.7% (13) perciben el apoyo social en una situación más desfavorable.

Tabla 5.1.4 Compensaciones del trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024.

		N	%
Válido	Situación más desfavorable	15	25,0
	Situación intermedia	38	63,3
	Situación más favorable	7	11,7
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.4 Compensaciones del trabajo. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN.

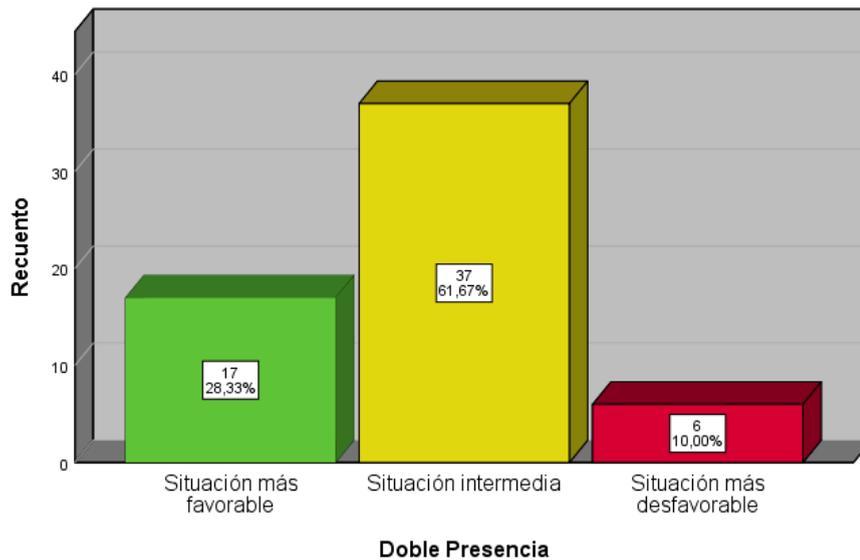
Para la dimensión Compensaciones del trabajo se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 63,3% (38) perciben las compensaciones del trabajo en una situación intermedia, el 25% (15) perciben las compensaciones del trabajo en una situación más desfavorable, y el 11.7% (7) perciben las compensaciones del trabajo en una situación más favorable.

Tabla 5.1.5 Doble presencia. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024.

		N	%
Válido	Situación más favorable	17	28,3
	Situación intermedia	37	61,7
	Situación más desfavorable	6	10,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.5 Doble presencia. Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN.

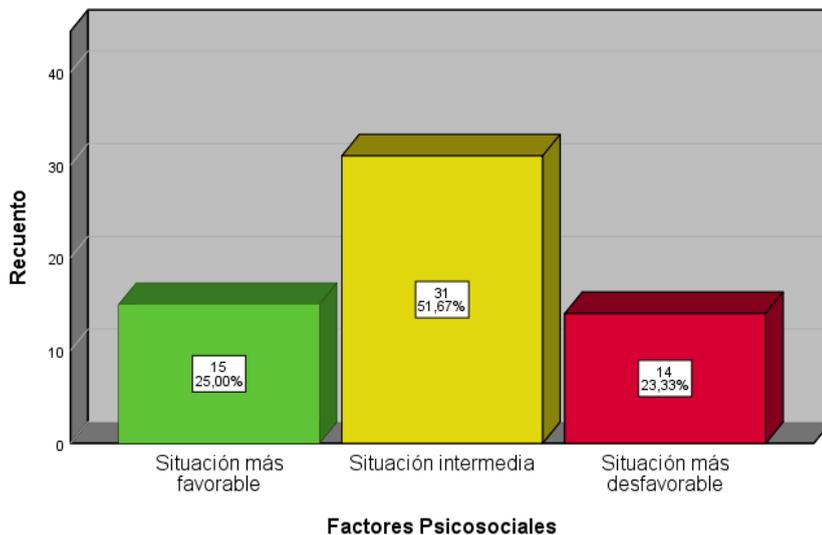
Para la dimensión Doble Presencia se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 61,7% (37) perciben la doble presencia en una situación intermedia, el 28,3% (17) perciben la doble presencia en una situación más favorable, y el 10% (6) perciben la doble presencia en una situación más desfavorable.

Tabla 5.1.6 Factores psicosociales en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024.

		N	%
Válido	Situación más favorable	15	25,0
	Situación intermedia	31	51,7
	Situación más desfavorable	14	23,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.6 Factores Psicosociales en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024.



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

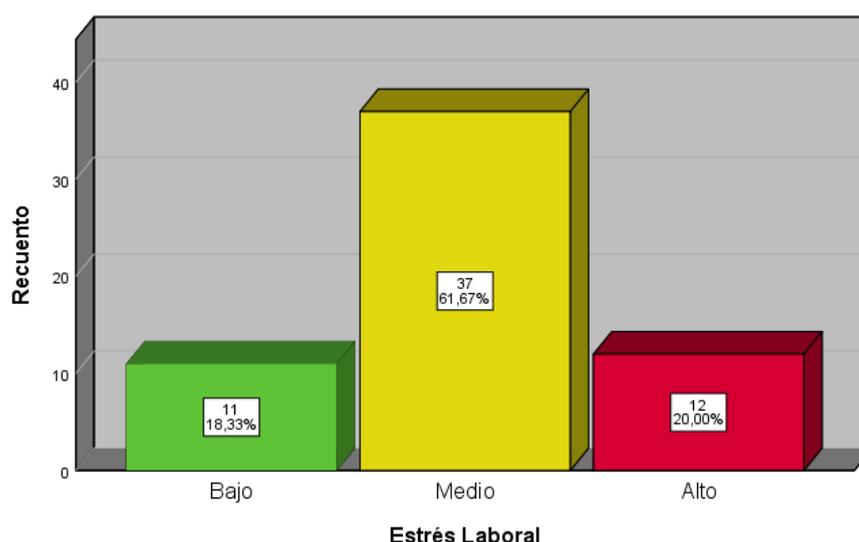
Para la variable Factores Psicosociales se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 51,7% (31) perciben los factores psicosociales en una situación intermedia, el 23,3% (14) perciben los factores psicosociales en una situación más desfavorable, y el 25% (15) perciben los factores psicosociales en una situación más favorable.

Tabla 5.1.7 Estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac-2024.

		N	%
Válido	Bajo	11	18,3
	Medio	37	61,7
	Alto	12	20,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 5.1.7 Estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac – 2024.



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION

Para la variable Estrés laboral se muestran los siguientes resultados, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 61,67% (37) perciben niveles de estrés laboral medio, el 20% (12) perciben estrés laboral alto, y el 18,3% (11) perciben niveles de estrés laboral bajo.

5.2. Inferenciales

5.2.1 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre exigencias psicológicas y estrés laboral

Tabla cruzada Exigencias Psicológicas – Estrés laboral

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Exigencias Psicológicas	Situación más favorable	Recuento	6	11	0	17
		% del total	10,0%	18,3%	0,0%	28,3%
	Situación intermedia	Recuento	5	22	2	29
		% del total	8,3%	36,7%	3,3%	48,3%
	Situación más desfavorable	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	6,7%	16,7%	23,3%
Total	Recuento	11	37	12	60	
	% del total	18,3%	61,7%	20,0%	100,0%	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Exigencias Psicológicas – Estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,117 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	32,466	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,436	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) esperaron un recuento < que 5. El recuento mínimo esperado es 2,57.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman los valores concretos del índice V de Cramer para la determinación de la relación

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás(50).

Índice de V de Cramer

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,743	,000
	V de Cramer	,525	,000
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 8 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre Exigencias Psicológicas y estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 33,117 con p-valor 0.000 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.53) se puede decir que los campos están asociados moderadamente.

5.2.2 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre control sobre el trabajo y estrés laboral

Tabla cruzada Control sobre el trabajo – Estrés laboral

		Estrés_Laboral1			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Control Sobre el Trabajo	Situación más desfavorable	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	3,3%	11,7%	15,0%
	Situación intermedia	Recuento	8	29	5	42
		% del total	13,3%	48,3%	8,3%	70,0%
	Situación más favorable	Recuento	3	6	0	9
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
Total		Recuento	11	37	12	60
		% del total	18,3%	61,7%	20,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Control sobre el trabajo – Estrés laboral

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	23,643 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	21,434	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,262	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) esperaron un recuento < que 5. El conteo mínimo esperado es 1,65.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman en cuenta los valores del índice V de Cramer para la determinación de la relación.

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás (50).

Índice de V de Cramer.

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,628	,000
	V de Cramer	,444	,000
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

En la tabla 9 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre Control sobre el trabajo y estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 23,643 con p-valor 0.000 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.44) se puede decir que los campos están asociados moderadamente.

5.2.3 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre apoyo social y estrés laboral

Tabla cruzada Apoyo Social – Estrés laboral

		Estrés Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Apoyo Social	Situación más desfavorable	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0,0%	10,0%	11,7%	21,7%
	Situación intermedia	Recuento	6	23	4	33
		% del total	10,0%	38,3%	6,7%	55,0%
	Situación más favorable	Recuento	5	8	1	14
		% del total	8,3%	13,3%	1,7%	23,3%
Total	Recuento	11	37	12	60	
	% del total	18,3%	61,7%	20,0%	100,0%	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Apoyo social – Estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,217 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	15,304	4	,004
Asociación lineal por lineal	11,546	1	,001
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,38.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman los valores concretos del índice V de Cramer para la determinación de la relación

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás(50)

Índice de V de Cramer

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,504	,004
	V de Cramer	,356	,004
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

En la tabla 10 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre Apoyo social y estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 15,217 con p-valor 0.004 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre el apoyo social y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.36) se puede decir que los campos están asociados moderadamente.

5.2.4 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre compensaciones del trabajo y estrés laboral

Tabla cruzada Compensaciones del trabajo – Estrés laboral

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Compensaciones del Trabajo	Situación más desfavorable	Recuento	3	5	7	15
		% del total	5,0%	8,3%	11,7%	25,0%
	Situación intermedia	Recuento	6	27	5	38
		% del total	10,0%	45,0%	8,3%	63,3%
	Situación más favorable	Recuento	2	5	0	7
		% del total	3,3%	8,3%	0,0%	11,7%
Total	Recuento	11	37	12	60	
	% del total	18,3%	61,7%	20,0%	100,0%	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Compensaciones del trabajo – Estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,784 ^a	4	,029
Razón de verosimilitud	11,148	4	,025

Asociación lineal por lineal	4,221	1	,040
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,28.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman los valores concretos del índice V de Cramer para la determinación de la relación

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás(50)

Índice de V de Cramer

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,424	,029
	V de Cramer	,300	,029
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

En la tabla 11 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre Compensaciones del trabajo y estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 10,784 con p-valor 0.029 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.3) se puede decir que los campos están asociados moderadamente.

5.2.5 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre doble presencia y estrés laboral

Tabla cruzada Doble presencia – Estrés laboral

			Estrés Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Doble Presencia	Situación más favorable	Recuento	4	13	0	17
		% del total	6,7%	21,7%	0,0%	28,3%
	Situación intermedia	Recuento	5	23	9	37
		% del total	8,3%	38,3%	15,0%	61,7%
	Situación más desfavorable	Recuento	2	1	3	6
		% del total	3,3%	1,7%	5,0%	10,0%
Total	Recuento		11	37	12	60
	% del total		18,3%	61,7%	20,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Doble presencia – Estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,477 ^a	4	,033
Razón de verosimilitud	13,704	4	,008
Asociación lineal por lineal	3,287	1	,070
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,10.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman los valores concretos del índice V de Cramer para la determinación de la relación

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás(50)

Índice de V de Cramer

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,418	,033
	V de Cramer	,295	,033
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

En la tabla 12 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre doble presencia y estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 10,477 con p-valor 0.033 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre la doble presencia y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.29) se puede decir, aunque el resultado es estadísticamente significativo, los campos sólo están débilmente asociados.

5.2.6 Tabla cruzada y prueba de chi cuadrado entre Factores psicosociales y estrés laboral

Tabla cruzada Factores psicosociales – Estrés laboral

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores Psicosociales	Situación más favorable	Recuento	6	9	0	15
		% del total	10,0%	15,0%	0,0%	25,0%
	Situación intermedia	Recuento	5	24	2	31
		% del total	8,3%	40,0%	3,3%	51,7%
	Situación más desfavorable	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	6,7%	16,7%	23,3%
Total	Recuento		11	37	12	60
	% del total		18,3%	61,7%	20,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Chi cuadrado Factores psicosociales – Estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,590 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	33,286	4	,000
Asociación lineal por lineal	22,721	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,57.

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Se toman los valores concretos del índice V de Cramer para la determinación de la relación

- Valores de referencia índice V de Cramer

Valores concretos del índice V de Cramer	Criterio
De 0 a 0,10	Se puede decir que no hay efecto (el grado es despreciable).
Desde 0,10 hasta 0,30	Se puede decir que el efecto es pequeño.
Desde 0,30 hasta 0,50	Se puede decir que el efecto es mediano o moderado.
desde 0,50 hasta 1,00	Se puede decir que el efecto es grande.

Fuente: Elaborado por la Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás(50)

Índice de V de Cramer

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,759	,000
	V de Cramer	,537	,000
N de casos válidos		60	

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 13 se realizó una tabla cruzada 3 x 3 para determinar si hay asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el Personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac mediante la prueba de chi cuadrado, como resultado nos da un chi cuadrado de 34,590 con p-valor 0.000 (<0.05). Se rechaza la hipótesis nula, es decir existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Para la determinación de asociación mediante el índice de V de Cramer (0.54) se puede decir, aunque el resultado es estadísticamente significativo, los campos sólo están débilmente asociados.

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema e hipótesis.

Tabla 5.3.1 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias Psicológicas	,085	60	,200*	,964	60	,072
Control Sobre el Trabajo	,130	60	,013	,962	60	,058
Apoyo Social	,122	60	,027	,970	60	,153
Compensaciones del Trabajo	,119	60	,035	,969	60	,133
Doble Presencia	,150	60	,002	,952	60	,020
Factores Psicosociales	,097	60	,200*	,971	60	,161
Estrés Laboral	,108	60	,081	,969	60	,128

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

La presente investigación extrae una muestra de 60 personas, donde se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el análisis estadístico de la normalidad. La muestra presenta una distribución normal para la dimensión “Exigencias psicológicas”, y las variables “Factores psicosociales” y “estrés laboral”, ya que su Sig es $\geq 0,05$, por lo que se utilizó pruebas paramétricas, en este caso se aplica la correlación r de Pearson. Para las dimensiones Control sobre el trabajo, Apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia se utilizará pruebas estadísticas no paramétricas para correlacionar en vista que no son distribuciones normales ya que su Sig es $< 0,05$.

Coeficiente de correlación de R Pearson

El grado de relación se puede clasificar de la siguiente manera:

Grado de relación según rango obtenido

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández R, Fernández C, Baptista MdP. Metodología de la Investigación.

Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014

5.3.2 Tabla de coeficiente de relación de R Pearson entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

		Factores Psicosociales	Estrés Laboral
Factores Psicosociales	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,751**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

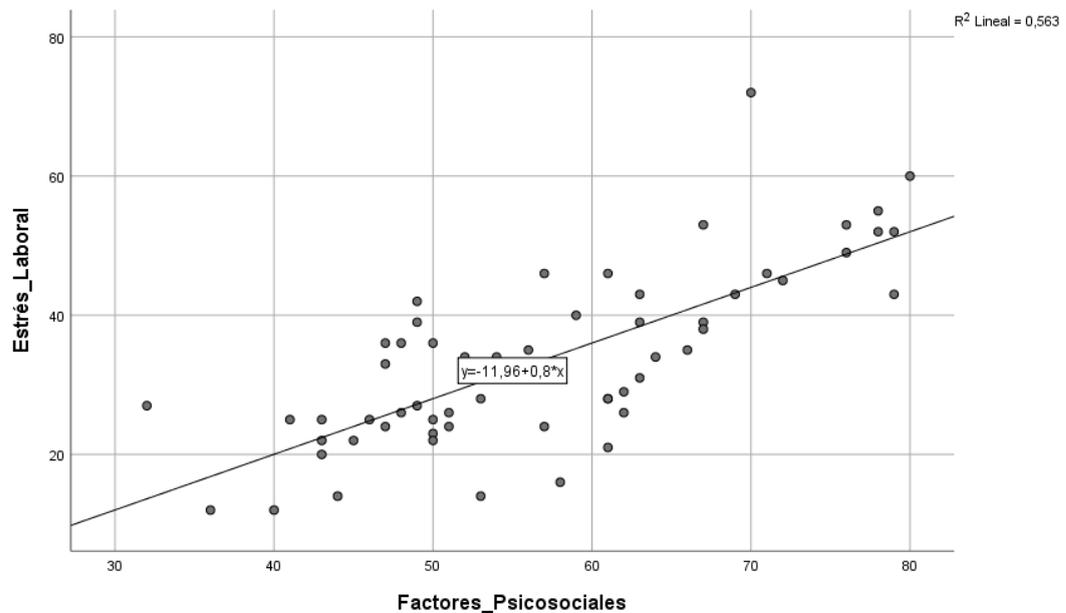
INTERPRETACION:

El valor de correlación r de Pearson es de 0,751 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, los factores psicosociales y el estrés laboral registraron una correlación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que ha medida de

que los factores de riesgo psicosociales se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

Diagrama de dispersión

Figura 5.3.2 Diagrama de dispersión de factores psicosociales y estrés laboral.



FUENTE: Datos obtenidos por encuesta

INTERPRETACION:

Según la figura se observa una relación positiva considerable lineal entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, a medida que los factores de riesgo psicosociales aumentan, el nivel de estrés laboral aumenta.

5.3.3 Tabla de coeficiente de relación de r de Pearson entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral.

		Exigencias Psicológicas	Estrés Laboral
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

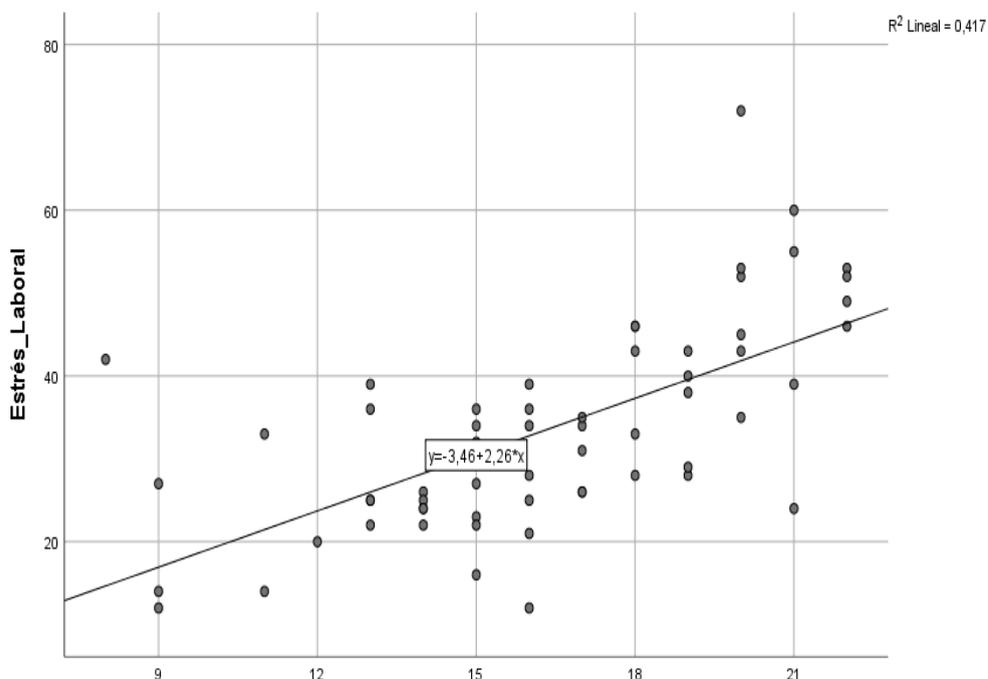
FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

El valor de correlación r de Pearson es de 0,646 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, las exigencias psicológicas y el estrés laboral registraron una correlación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que ha medida de que las exigencias psicológicas se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

Diagrama de dispersión

figura 5.3.3 Diagrama de dispersión de las exigencias psicológicas y estrés laboral.



INTERPRETACIÓN:

Según la figura se observa una relación positiva considerable entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral, a medida que las exigencias psicológicas aumentan, el nivel de estrés laboral aumenta.

5.3.4 Tabla de coeficiente de relación de r de Pearson entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral.

		Control Sobre el Trabajo	Estrés Laboral
Control Sobre el Trabajo	Correlación de Pearson	1	-,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

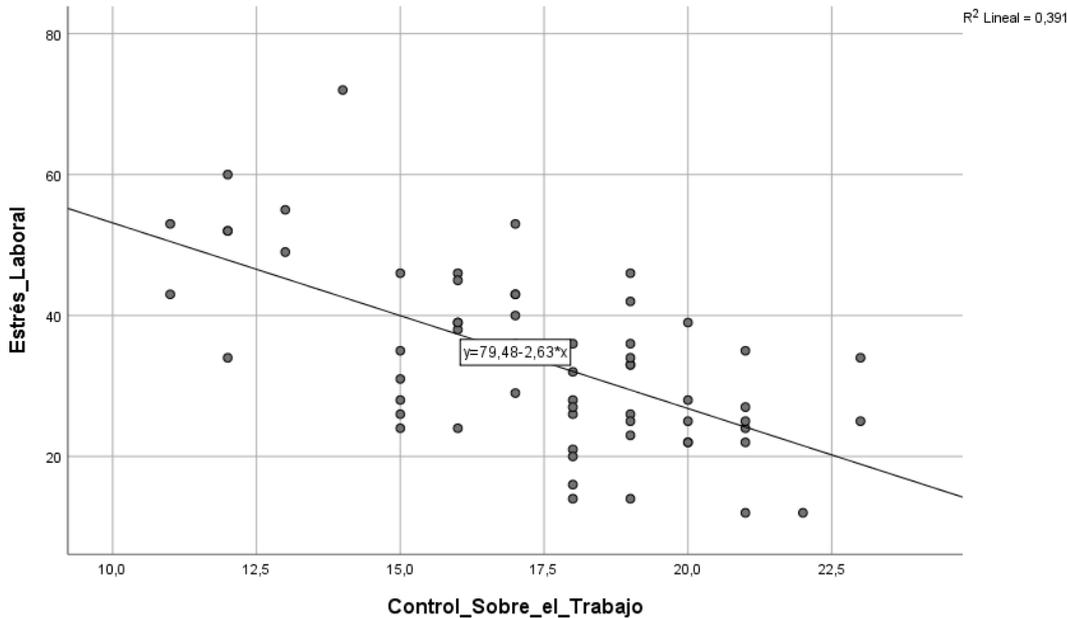
FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

El valor de correlación r de Pearson es de -0,626 (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, el control sobre el trabajo y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que a medida de que el control sobre el trabajo se incrementa el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Diagrama de dispersión

Figura 5.3.4. Diagrama de dispersión del control sobre el trabajo y estrés



laboral.

FUENTE: Datos obtenidos por encuesta

INTERPRETACION:

Según la figura se observa una relación negativa considerable entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral, a medida que el control sobre el trabajo aumenta, el nivel de estrés laboral disminuye.

5.3.5 Tabla de coeficiente de relación de r de Pearson entre el apoyo social y el estrés laboral.

		Apoyo Social	Estrés Laboral
Apoyo Social	Correlación de Pearson	1	-,648**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,648**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

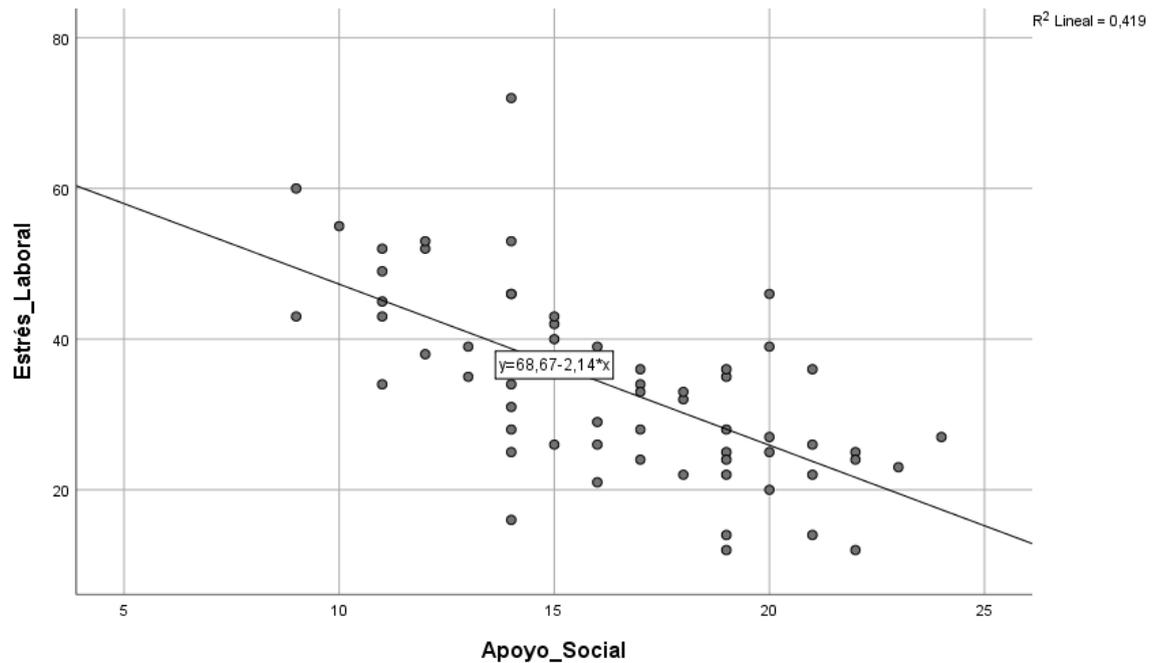
FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

El valor de correlación r de Pearson es de -0,648 (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, el apoyo social y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que ha medida de que el apoyo social se incrementa el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Diagrama de dispersión

Figura 5.3.5 Diagrama de dispersión del apoyo social y estrés laboral.



FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACION:

Según la figura se observa una relación negativa considerable entre el apoyo social y el estrés laboral, a medida que el apoyo social aumenta, el nivel de estrés laboral disminuye.

5.3.6 Tabla de coeficiente de relación de r de Pearson entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral.

		Compensaciones del Trabajo	Estrés Laboral
Compensaciones del Trabajo	Correlación de Pearson	1	-,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

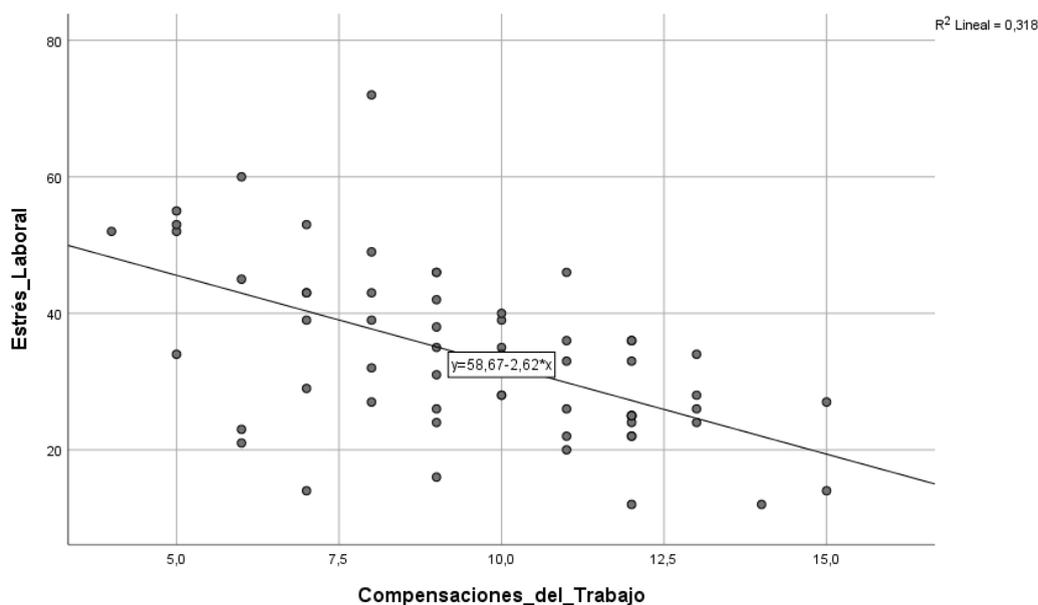
FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

El valor de correlación r de Pearson es de -0,564 (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, las compensaciones del trabajo y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que ha medida de que las compensaciones del trabajo se incrementan el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Diagrama de dispersión

Figura 5.3.6 Diagrama de dispersión de las compensaciones del trabajo y estrés laboral.



FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

Según la figura se observa una relación negativa moderada entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral, a medida que las compensaciones aumentan en el trabajo, el nivel de estrés laboral disminuye.

5.3.7 Tabla de coeficiente de relación de r de Pearson entre la doble presencia y el estrés laboral.

		Doble Presencia	Estrés Laboral
Doble Presencia	Correlación de Pearson	1	,340**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,340**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	60	60

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

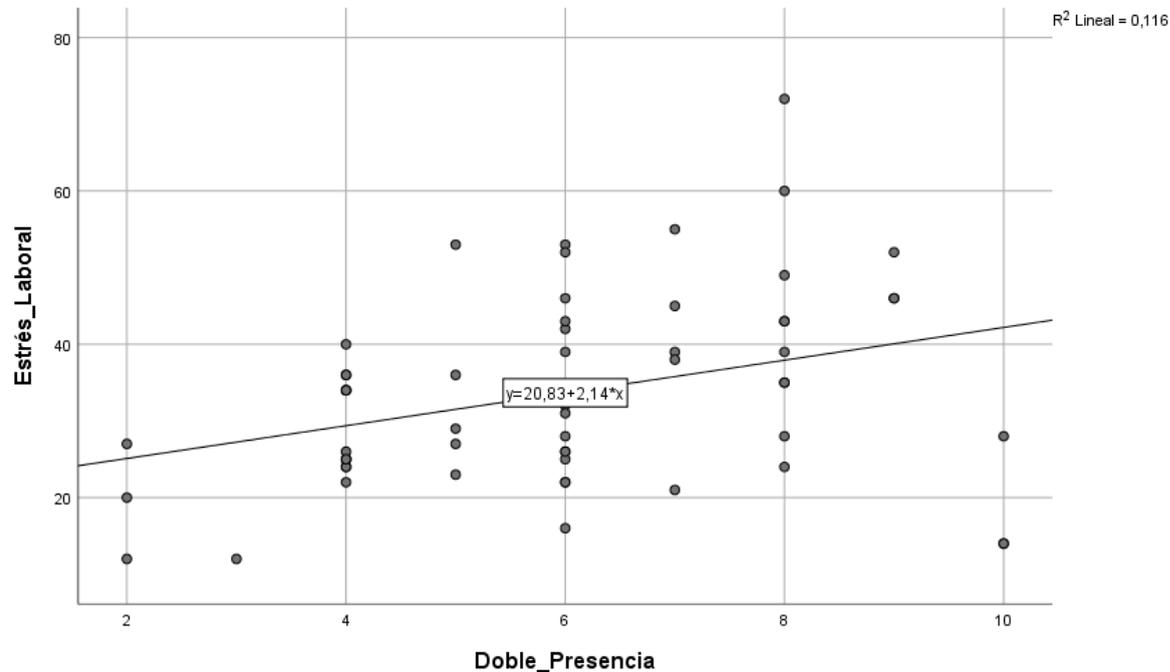
FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

El valor de correlación r de Pearson es de 0,340 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, la doble presencia y el estrés laboral registraron una correlación positiva baja. Se rechaza la hipótesis nula dado que el valor del Sig (bilateral) es de 0,008, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido. Por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que ha medida de que la doble presencia se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

Diagrama de dispersión

Figura 5.3.7 Diagrama de dispersión de la doble presencia y estrés laboral.



FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

INTERPRETACIÓN:

Según la figura se observa una relación positiva baja entre la doble presencia y el estrés laboral, a medida que la doble presencia en el trabajo aumenta, el nivel de estrés laboral aumenta.

5.3.8 Tabla de coeficiente de relacion de rho spearman entre las dimensiones de factores psicosociales y estrés laboral.

		Exigencias Psicológicas	Control Sobre el Trabajo	Apoyo Social	Compensaciones del Trabajo	Doble Presencia
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,646**	-,626**	-,648**	-,564**	,340**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,008
	N	60	60	60	60	60

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

FUENTE: Datos obtenidos por encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 16 se observa que el apoyo social tiene una mayor correlación con el estrés laboral, seguido de las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, y compensaciones del trabajo. La doble presencia tiene la menor correlación con el estrés laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Contrastación de hipótesis general

H1: Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.1

		Factores Psicosociales	Estrés Laboral
Factores Psicosociales	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,751**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = 0.751 y Sig (bilateral) = 0.000

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.2

		Exigencias Psicológicas	Estrés Laboral
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = 0.646 y Sig (bilateral) = 0.000

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral.

Contrastación de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.3

		Control Sobre el Trabajo	Estrés Laboral
Control Sobre el Trabajo	Correlación de Pearson	1	-,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = -0.626 y Sig (bilateral) = 0.000

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación negativa considerable entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral.

Contrastación de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.4

		Apoyo Social	Estrés Laboral
Apoyo Social	Correlación de Pearson	1	-,648**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,648**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = -0.648 y Sig (bilateral) = 0.000

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación negativa considerable entre el apoyo social y el estrés laboral.

Contrastación de hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.5

		Compensaciones del Trabajo	Estrés Laboral
Compensaciones del Trabajo	Correlación de Pearson	1	-,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	-,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = -0.564 y Sig (bilateral) = 0.000

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación negativa considerable entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral.

Contrastación de hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.

Criterio de decisión:

Se usó un nivel de significancia bilateral de 0.05. Si la Sig (bilateral) es mayor de 0.05 se acepta la hipótesis nula, caso contrario si la Sig (bilateral) es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Estadístico:

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de R de Pearson.

Tabla 6.1.6

		Doble Presencia	Estrés Laboral
Doble Presencia	Correlación de Pearson	1	,340**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	60	60
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	,340**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	60	60

FUENTE: Elaboración propia por la investigadora

Resultado: R de Pearson = 0.340 y Sig (bilateral) = 0.008

Decisión: Se acepta la hipótesis alternativa, Sig (bilateral) < 0.05

Conclusión: Existe una correlación positiva media entre la doble presencia y el estrés laboral.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

Según el objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac 2024, los resultados obtenidos en la tabla N° 16 se evidencia una correlación r de Pearson es de 0,751 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, los factores psicosociales y el estrés laboral registraron una correlación positiva considerable, datos que al ser comparados con los resultados encontrados por Napa 2023, en su tesis titulada factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023 obtuvo como resultados una correlación de Pearson (0,691) entre factores psicosociales y estrés laboral, conexión positiva, alta y significativa (17) , con estos resultados se afirma que ha medida de que los factores de riesgo psicosociales se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

Según el primer objetivo específico identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac 2024, los resultados obtenidos en la tabla N° 17 el r de Pearson es de 0,646 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, las exigencias psicológicas y el estrés laboral registraron una correlación positiva considerable, datos que, al ser comparados con los resultados encontrados por Sierra, M. y Farromeque, Y. 2022, en su tesis titulada factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central 2022, obtuvo como resultados una correlación moderada 0.520 y con p valor $>$ a la sig. quedando demostrado que sí existe relación significativa (19), Además Flores 2022, en su tesis titulada Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno 2022, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,530, indicando un nivel significativo de relación positiva directa entre las variables (20), con estos resultados se afirma que ha medida de que las exigencias psicológicas se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

Según el segundo objetivo específico determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac 2024, los resultados en la tabla N° 2 Se muestran los resultados para la dimensión Control sobre el Trabajo, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 70% (42) perciben el control sobre el trabajo en una situación intermedia, el 15% (9) perciben el control sobre el trabajo en una situación más favorable, y el 15% (9) perciben el control sobre el trabajo en una situación más desfavorable y la tabla N° 18 el valor de correlación r de Pearson es de $-0,626$ (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, el control sobre el trabajo y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable, datos que al ser comparados con los resultados encontrados por Flores 2022, en su tesis titulada Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno 2022, quien obtuvo como resultados una correlación de $0,829$, lo que significa una relación positiva muy fuerte de las variables control sobre el trabajo y estrés laboral (20), con estos resultados se afirma que ha medida de que el control sobre el trabajo se incrementa el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Según el tercer objetivo específico formular la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024, los resultados obtenidos en la tabla N° 19 el valor de correlación r de Pearson es de $-0,648$ (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, el apoyo social y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable, datos que al ser comparados con los resultados encontrados por Sierra, M. y Farromeque, Y. 2022, en su tesis titulada factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central 2022, quien obtuvo como resultados una correlación negativa alta -0.760 por lo que se afirma que sí existe relación significativa (20), con estos resultados se afirma que ha medida de que el apoyo social se incrementa el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Según el cuarto objetivo específico, Determinar la relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac 2024, los resultados obtenidos en la tabla N°20 un valor de correlación r de Pearson es de -0,564 (negativo), siendo una correlación significativa, es decir, las compensaciones del trabajo y el estrés laboral registraron una correlación negativa considerable, datos que al ser comparados con los resultados encontrados por Sierra, M. y Farromeque, Y. 2022, en su tesis titulada factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central 2022, quien obtuvo como resultados una correlación negativa moderada -0.547 por lo cual se afirma que existe relación significativa (20), con estos resultados se afirma que ha medida de que las compensaciones del trabajo se incrementan el estrés laboral disminuye de manera significativa.

Según el quinto objetivo específico, Establecer la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac 2024, los resultados obtenidos en la tabla N° El valor de correlación r de Pearson es de 0,340 positivo, siendo una correlación significativa, es decir, la doble presencia y el estrés laboral registraron una correlación positiva baja, datos que al ser comparados con los resultados encontrados por Seija, D, 2020, en su tesis titulada Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis, obtuvo como resultados en una situación intermedia la doble presencia (52,7%), con estos resultados se afirma que ha medida de que la doble presencia se incrementan el estrés laboral también se incrementa de manera significativa.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Para realizar la investigación se han respetado los principios de la ética, respecto a los colaboradores que participaron en el estudio, para la recolección de datos se ofreció al personal de salud una explicación del trabajo de investigación a realizar y el fin de la recolección de datos mismo que serán llevados bajo la guía de la confidencialidad, la no maleficencia y el correcto manejo de los datos, para lo cual cada colaborador firmo un consentimiento informado, a su vez estos mostraron estar de acuerdo y con voluntad de participar libremente, respetándose su anonimato, por lo que no afectamos la integridad física, ni moral de los trabajadores(49).

Se tuvo en cuenta los siguientes principios:

- **Principio de beneficencia:** No se expuso la identificación de los datos de los trabajadores adquiridos en la encuesta de recolección de datos(49).
- **Principio de no maleficencia:** En la presente investigación no existe ningún factor que pueda causar algún daño a los trabajadores que participaron en la encuesta de manera voluntaria(49).

En esta investigación se cumplió con los principios establecidos por el Código de Ética en Investigación de la Universidad Nacional del Callao Resolución N°260-19-CU, los cuales fueron (51).

- **Probidad:** Durante el proceso investigativo se mostró enfoque en los principios básicos de la ética como la autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia (51).
- **Profesionalismo:** Se actuó con total profesionalidad ante nuestra línea investigativa durante el proceso (51).
- **Transparencia:** Los resultados obtenidos son verídicos, se actuó con total transparencia al presentar un instrumento validado por jueces expertos, se presentó consentimiento informado a los colaboradores y resultados a la empresa (51).

- **Objetividad:** Cada colaborador que participó de la investigación no tienen relación directa con las investigadoras, ni intereses económicos ni políticos con la empresa (51).
- **Confidencialidad:** Los resultados obtenidos se manejaron con total discreción, así como los datos personales de cada participante de la investigación (51).
- **Igualdad, compromiso, dedicación y honestidad:** Cada autora se comprometió y mantuvo dedicación a este trabajo investigativo, actuando con honestidad sobre los derechos de autoría que se utilizaron para esta investigación (51).

La investigadora se responsabiliza por los resultados presentados, en el siguiente trabajo de investigación.

VII. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación positiva considerable entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.000 (<0.05) y un R de Pearson de 0,751.
- Se determinó que existe una relación positiva considerable entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.000 (<0.05) y un R de Pearson de 0,646.
- Se determinó que existe una relación negativa considerable entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.000 (<0.05) y un R de Pearson de -0.626.
- Se determinó que existe una relación negativa considerable entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.000 (<0.05) y un R de Pearson de -0.648.
- Se determinó que existe una relación negativa considerable entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.000 (<0.05) y un R de Pearson de -0.564.
- Se determinó que existe una relación positiva media entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024; a través de un resultado estadísticamente significativo con una Sig. bilateral = 0.008 (<0.05) y un R de Pearson de 0.340.

VIII. RECOMENDACIONES

- Al director de la Dirección Regional de Salud de Apurímac: coordinar las medidas necesarias para implementar estrategias que aborden la atención de los niveles medios y altos de estrés laboral entre el personal de salud, prestando mayor atención al impacto físico y psicológico que pueda tener en el personal, promover una cultura de comunicación abierta y transparente entre el personal de salud y la dirección, que incluya el fomento de la participación activa de la dirección en las decisiones relativas a la retroalimentación constructiva, la resolución de conflictos y las condiciones de trabajo.
- A la dirección de gestión y desarrollo de capacidades de recursos humanos, establecer programas específicos diseñados para ayudar al personal de salud a lidiar con el estrés laboral. Dichos programas pueden incluir sesiones de terapia cognitivo-conductual, técnicas de relajación y meditación, y talleres sobre gestión del tiempo y habilidades de afrontamiento para ayudar al personal de salud a desarrollar estrategias eficaces de reducción del estrés.
- Al personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac priorizar su bienestar, es importante centrarse en el autocuidado, dedicar tiempo a descansar y relajarse, hacer pausas regulares, establecer límites saludables en el lugar de trabajo, encontrar actividades que sean personalmente satisfactorias y utilizar técnicas de gestión del estrés, como la relajación y la respiración consciente.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barría González G. Principales factores asociados al estrés laboral de los bibliotecólogos en Chile.pdf. Ser Bibliotecol Gest Inf. el 1 de enero de 2012;1–29.
2. Oficina Integral del Trabajo. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo [Internet]. 2da ed. Valentina Forastieri; 2012 [citado el 9 de octubre de 2023]. 33–60 p. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>
3. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Organización Panamericana de la Salud. 2016 [citado el 9 de octubre de 2023]. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
4. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. 2023 [citado el 9 de octubre de 2023]. Estrés. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
5. Observatorio de RRHH. ORH. 2020 [citado el 7 de abril de 2023]. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estr-es-laboral.html>
6. Jackson S. Business Insider Mexico. 2022 [citado el 7 de mayo de 2023]. Trabajadores alrededor del mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés laboral. Disponible en: https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo_estrategia/
7. Juarez B. El Economista. 2022 [citado el 7 de mayo de 2023]. El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
8. Gympass Editorial Team. Gympass. 2017 [citado el 7 de mayo de 2023]. México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo. Disponible en: <https://gympass.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/estres-laboral-en-mexico/>
9. Gestión. Gestión. 2017 [citado el 7 de mayo de 2023]. ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>

10. Toro J. La República. 2022 [citado el 7 de mayo de 2023]. Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

11. Unzueta Lancho M, Villegas Romero TR, Ñaupá Aroni Y. FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD PUEBLO JOVEN ABANCAY [Internet] [Tesis de Especialidad]. [Abancay, Apurímac]: Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado el 7 de mayo de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6641/TESIS_2D_AESP_UNZUETA_VILLEGAS_%c3%91AUPA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Malavé D. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. Hospital del Día Mariana de Jesús. Guayas, 2023 [Internet]. [Ecuador]: La Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023; 2023 [citado el 17 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10475>

13. Cardoza W, Rodríguez C, Pérez-Galavís A, Ron M. Work psychosocial factors and stress in medical staff in the epidemiology area of a public institution. Interdiscip Rehabil Interdiscip [Internet]. 2023 [citado el 15 de marzo de 2024];3:52–52. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/ri202352>

14. Moyano P. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. 2022 [Internet]. octubre de 2022 [citado el 17 de marzo de 2023];44(5):771–89. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es

15. Seijas - Solano DE. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev Salud Pública [Internet]. 2019 [citado el 20 de mayo de 2023];21(1):102–8. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>

16. Chasi Chiluisa RA. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CON RELACIÓN AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE COTOPAXI DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL PERIODO 2020 - 2021. UNIANDÉS [Internet]. 2022 [citado el 20 de mayo de 2023];1(1):10. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14915>

17. NAPA A. Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132347>

18. Cordova Prieto SJ. Riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de salud de Lima - 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96860/Cordova_PSJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

19. SIERRA M, FARROMEQUE Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central, 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7838>

20. FLORES P. Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Puno]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129935>

21. Luque Larico LN. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Juliaca]: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN; 2020 [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4784/Lisset_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Alfaro Campos K. Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57179/Alfaro_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Naranjo Y, et al. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana [Internet]. 2017 [citado el 19 de marzo de 2024];19(3):11. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v19n3/GME09317.pdf>

24. K Nieuwenhuijsen. Capítulo 2.6 Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo [Internet]. European Module for Undergraduate Teaching of Occupational Medicine. Amsterdam; 2012 [citado el 20 de mayo de 2023]. 11 p. Disponible en: <https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>

25. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgo Laborales. Salud Laboral. 2022 [citado el 20 de mayo de 2023]. Factores Psicosociales. Disponible en: <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

26. Abanto Malaver YO. actores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado el 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23993>
27. Cuenca R. Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 1996.
28. Jódar P. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. En: Condiciones de trabajo. Barcelona: Barcelona: Masson; 1997.
29. Moncada S, et al. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivos de prevención de riesgos laborales [Internet]. 2005 [citado el 17 de marzo de 2024];8(1):18–29. Disponible en: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1359
30. OMS. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. OMS. Ginebra: OMS; 2004 [citado el 17 de marzo de 2024]. 27 p. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
31. Gil-Monte P. La Batería UNIPSIPO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. En: Archivos de prevención de Riesgos Laborales. 2016. p. 95–102. (2; vol. 19).
32. Prevecon. Prevecon Seguridad Salud y Medio Ambiente. 2018 [citado el 20 de mayo de 2023]. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
33. Orlandini A. Es Estrés: Qué es y cómo evitarlo [Internet]. Primera edición electrónica. Vol. 1. Mexico: Fondo de Cultura Económica; 2012 [citado el 20 de mayo de 2023]. 205 p. Disponible en: https://play.google.com/books/reader?id=d8-KuiJAOXIC&pg=GBS.PT2&hl=es_419
34. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. Offarm [Internet]. 2007;26(10):104–7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
35. Sanitas. Sanitas. 2021 [citado el 20 de mayo de 2023]. Tipos de Estrés. Disponible en: <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>

36. Ostos Ramos YC. INFLUENCIA DE LOS ESTRESORES OCUPACIONALES SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA NYRSTAR CORICANCHA [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2015 [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3929/Influencia_OstosRamos_Yul.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Ágreda Vasquez FC. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de NovaClínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Ecuador]: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR; 2019 [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/19462/1/T-UCE-0007-CP S-171.pdf#page=114>

38. Miguel Tobal JJ, Cano Vindel A. Estrés y Trabajo. In JL Arco Tirado [Internet]. 2005 [citado el 20 de mayo de 2023];11–28. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/230577111_Estres_y_Trabajo

39. Slipack OE. Estrés Laboral. ALCMEON [Internet]. 1996 [citado el 20 de mayo de 2023];4(1). Disponible en: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm

40. Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo [Internet]. 1a ed. Madrid, España: 29. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2012 [citado el 20 de mayo de 2023]. p. 34.1-34.87. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo%2034.%20Factores%20psicosociales%20y%20de%20organizaci%C3%B3n.pdf/c7236948-bc97-433b-95c5-fe5dd714c3e3?version=1.0&t=1526457592200&download=true>

41. García Rivera B, Maldonado Radillo S, Ramirez Barón M. Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. En: Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México [Internet]. 1a ed. Santiago: Summa psicol. UST; 2014 [citado el 20 de mayo de 2023]. p. 65–72. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448X201400100006&lng=pt&nrm=iso

42. De Pablo C. Estrés y hostigamiento laboral [Internet]. 2004a ed. Jaén, España: ALCALA GRUPO EDITORIAL; 2004. 201 p. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-estres-y-hostigamiento-laboral/9788496224094/977535>

43. Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral [Internet]. [citado el 20 de mayo de 2023]. Disponible en:

<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>

44. Caicedo I. Diseño Metodológico de la investigación [Internet]. 2021 [citado el 22 de marzo de 2024]. Disponible en: https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/RecDigital/InvestigacionFormativa/recursos/unidad3/Descargable_EA1.pdf
45. Marfull Pujadas A. FU. 2017 [citado el 20 de mayo de 2023]. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. Disponible en: <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
46. Vargas J, Villanueva V. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD MIRAFLORES, AREQUIPA, 2021 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Arequipa, Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2021 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11758/60.1486.EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Roman E. MANIFESTACIONES PSICOSOMÁTICAS DEL ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN LOS MÉDICOS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL LATACUNGA DURANTE LOS MESES JUNIO A JULIO DEL 2021 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Ambato, Ecuador]: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES; 2022 [citado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14824>
48. Meseguer de Pedro M. Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema* [Internet]. 2007 [citado el 14 de mayo de 2024];19(2):225–30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719207.pdf>
49. Millán A. Serie Ética de la investigación con seres humanos Módulo 3: Beneficencia y no maleficencia [Internet]. 1a ed. Luis Naters L; 2017 [citado el 29 de marzo de 2024]. 9–25 p. Disponible en: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/71381>
50. Betancourt A. Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud. 2018 [citado el 14 de mayo de 2024];10(2):119–39. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.07>
51. Universidad Nacional del Callao. CÓDIGO DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN [Internet]. 2019 [citado el 24 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://unac.edu.pe/images/transparencia/documentos/resoluciones-consejo-universitario/2019/260-19-CU%20C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20CORREGIDO%2003-06-19.pdf>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección regional de salud Apurímac, 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024? 	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>a) Identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>b) Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>c) Formular la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>d) Determinar la relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>e) Establecer la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024. • Existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024. • Existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024. • Existe relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024. • Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2024. 	<p>V1:</p> <p>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES</p> <p>V2: ESTRÉS LABORAL</p>	<p>Exigencias psicológicas</p> <p>Control sobre el trabajo</p> <p>Apoyo social</p> <p>Compensaciones en el trabajo</p> <p>Doble presencia</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Investigación de tipo descriptiva relacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>71 trabajadores de salud en la Dirección Regional de Salud Apurímac.</p> <p>Muestra</p> <p>60 trabajadores de salud en la Dirección Regional de Salud Apurímac.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario del modelo de COPSOQ, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005). Cuestionario de Hock R. Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) (1988).</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Descriptivos: tablas estadísticas de prueba.</p>

Anexo 2: Instrumentos validados

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
--------------	-------------------	----------------------	---------------------	----------------

N°		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
Exigencias cuantitativas						
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	1	2	3	4	5
Exigencias emocionales						
2	En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?	1	2	3	4	5
3	En general, ¿Considera usted que su trabajo le genera desgaste emocional?	1	2	3	4	5
4	En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	2	3	4	5
Ritmo de trabajo						
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
Influencia en el trabajo						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	1	2	3	4	5
Posibilidades de desarrollo						
7	Las tareas que hace, ¿Le parecen importantes?	1	2	3	4	5
8	Su trabajo, ¿Permite que aprenda cosas nuevas?	1	2	3	4	5
Control sobre los tiempos						
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	2	3	4	5
Sentido del trabajo						
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para usted?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL						
Claridad del rol						

11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	1	2	3	4	5
Conflicto del rol						
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debería de hacerse de otra manera?	5	4	3	2	1
Calidad de relaciones						
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	1	2	3	4	5
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?	1	2	3	4	5
Calidad de liderazgo						
15	Sus jefes inmediatos ¿Resuelven bien los conflictos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
Inseguridad						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	5	4	3	2	1
Condiciones de trabajo						
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	5	4	3	2	1
Reconocimiento						
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	1	2	3	4	5
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA						
Carga de tareas domésticas						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿Se quedan si hacer?	1	2	3	4	5
Preocupación por las tareas domésticas						
20	Cuando está en el trabajo, ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?	1	2	3	4	5

Cuestionario del modelo de COPSQ, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) adaptado por Abanto (2018)(26).

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de estrés laboral. Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo. Marque con una "X" la columna que mejor defina su situación.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Raras veces	Pocas veces	Algunas Veces	Con relativa frecuencia	Con mucha frecuencia
1	2	3	4	5	6

N°	DETALLE	1	2	3	4	5	6
1	Imposibilidad de conciliar el sueño						
2	Jaquecas y dolores de cabeza						
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales						
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de la cuenta						
6	Disminución del interés sexual						
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
8	Disminución del apetito						
9	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)						
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12	Tendencias a sudar o palpitaciones						

Anexo 3: Consentimiento Informado

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de la dirección regional de salud apurimac-2024”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de la dirección regional de salud apurimac-2023”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma del participante

Anexo 4

BASE DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS					FACTORES PSICOSOCIALES																	ESTRÉS LABORAL																
ID	EDA D	SEX O	E. CIVIL	T. TBJ O	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2		
1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	1	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	1	2	2	2	3	2	1	
3	3	2	1	2	5	3	4	3	2	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	2	2	1	3	1	5	3	4	4	1	3	1	2	1	4	3	3		
4	1	1	1	1	5	3	2	5	1	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2	1	3	1	1	3	1		
6	1	2	1	1	4	3	2	3	3	2	5	5	1	5	5	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	2	1	1	5	4	5	5	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2	
8	1	2	1	1	5	4	4	3	4	1	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4		
9	1	2	1	1	5	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	6	4
10	1	1	1	1	5	5	3	3	2	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	1	1	1	2	2	3	2	2		
11	1	1	1	1	4	3	3	4	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	
12	1	1	1	1	4	2	1	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	2	5	2	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	2	
13	1	2	5	1	4	2	3	3	1	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	5	4	2	6	2	1	3	3	3	3	2	
14	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	1	1	1	6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	2	5	1	4	5	5	4	3	3	2	2	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	4	4	6	6	4	6	4	4	4	6	5	5	5	5	5	
16	2	2	2	2	5	5	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	6	6	3	5	2	2	2	6	5	5	6	5	5	
17	2	2	2	2	5	4	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	3	5	3	3	2	5	3	2	6	5	5	5	5	2	2	
18	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	4	5	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
19	1	1	1	1	5	5	4	4	4	1	3	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	3	3	6	6	4	6	5	5	4	4	3	3	3	3	3	
20	1	2	5	1	5	4	5	4	4	1	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	4	4	6	3	4	5	2	3	3	6	5	4	6	2	2	
21	1	2	1	1	5	3	4	4	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	2	4	5	3	3	
22	1	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
23	1	2	1	1	4	4	1	1	1	1	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	1	1	1	1	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	1	4	2	1	2	1	3	2	2	
25	1	2	1	1	5	3	4	2	2	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	
26	1	2	1	1	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	5	4	5	5	4	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	4	1	2	2	1	3	1	1	

1 2 1 1 4 3 4 4 3 2 4 3 4 4 3 2 2 2 2 2 2 2 3 4 4 5 4 3 6 1 2 1 5 4 4 6 2

Anexo 5



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Dirección Regional de Salud de Apurímac

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Abancay, 27 de marzo del 2024

CARTA N° 011 -2024-DGCDRH- CRPDI - DIRESA-AP.

Señora:

Lic. Enf. Esmeralda Yola Grande Mamani.

Ciudad. –

ASUNTO: Aceptación para aplicación de instrumentos de recolección de información.

REFERENCIA: Solicitud con Registro N° 1561.

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mis cordiales saludos y por intermedio del presente comunicarle la aceptación de aplicación de instrumentos de recolección de información para su trabajo de investigación "Factores Psicosociales y Estrés Laboral en el Personal de Salud de la Dirección Regional de Salud Apurímac -2024"

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

C.c
EMVR/HDAC/ESA
Archivo.

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
Mg. Eliso Saavedra Atoñú
C.P. 30260
Coord. Regional Progreso
Docencia e Investigación

<https://www.diresaapurimac.gob.pe>
Av. Daniel Alcides Carrion S/N Abancay-Apurímac



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el progreso

Anexo 6

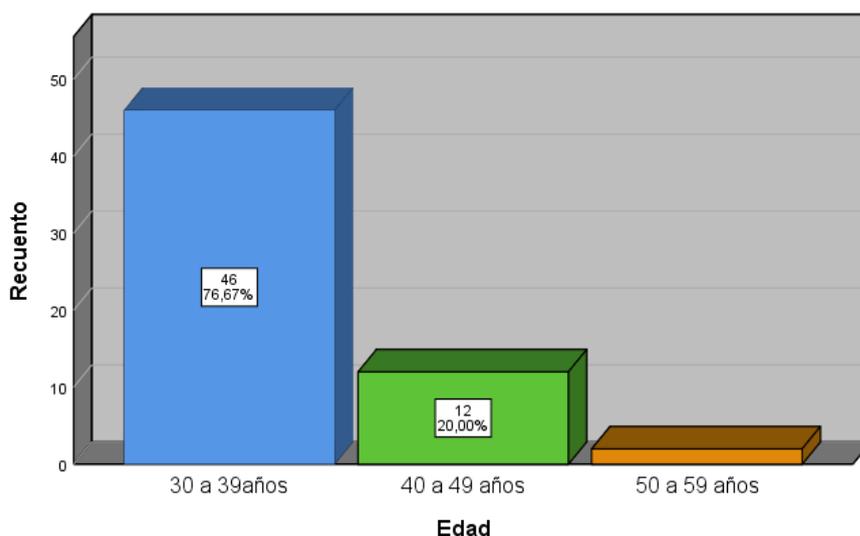
Datos generales

Tabla 6.1 Edad del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	30 a 39años	46	76,7
	40 a 49 años	12	20,0
	50 a 59 años	2	3,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 6.1 Edad del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

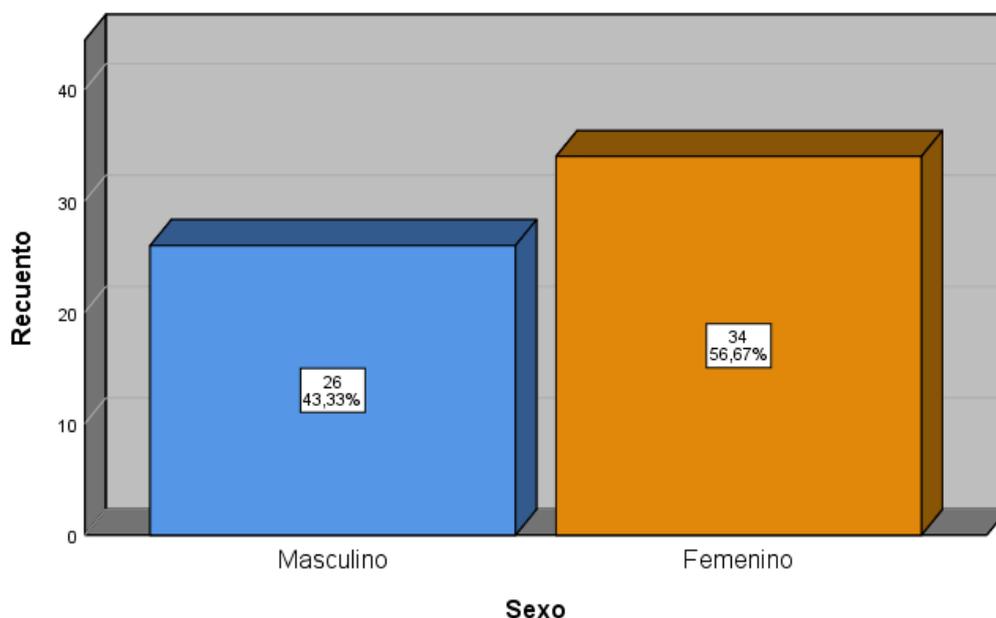
En la tabla y figura 6.1, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 76,7% (46) tienen edades entre 30 a 39 años, el 20% (12) tienen edades entre 40 a 49 años, y el 3,3% (2) tienen edades entre 50 a 59 años.

Tabla 6.2 Sexo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	26	43,3
	Femenino	34	56,7
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 6.2 Sexo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

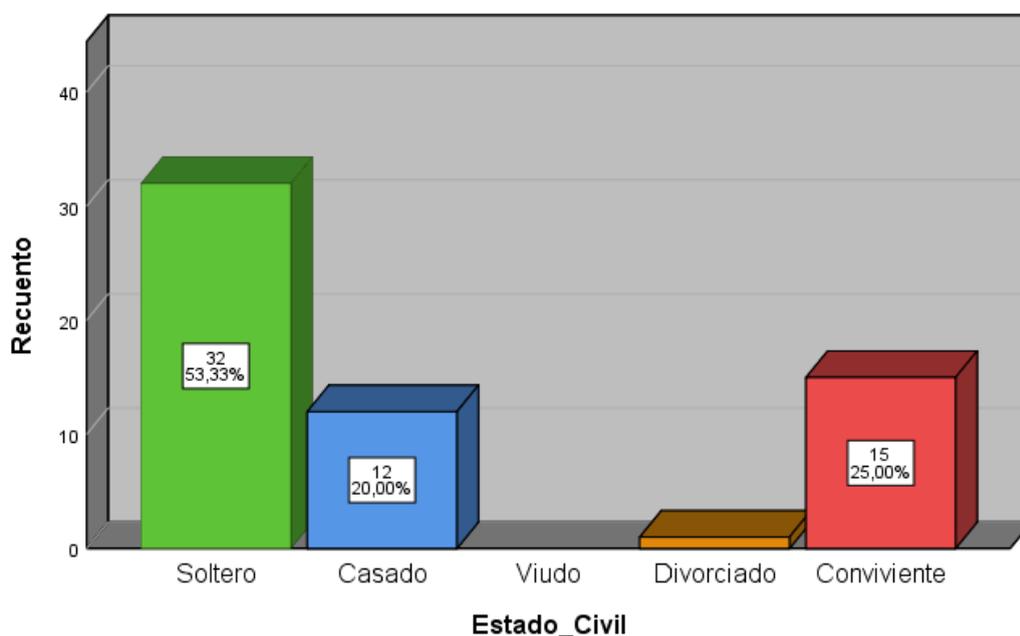
En la tabla y figura 6.2, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 56,7% (34) son del sexo femenino, y el 43.3% (26) son del sexo masculino.

Tabla 6.3. Estado civil del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero	32	53,3
	Casado	12	20,0
	Divorciado	1	1,7
	Conviviente	15	25,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 6.3 Estado civil del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac-2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

En la tabla y figura 6.3, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 53,3% (32) es soltero, el 25% (15) es conviviente, el 20% (12) es casado y el 1% (1) es divorciado.

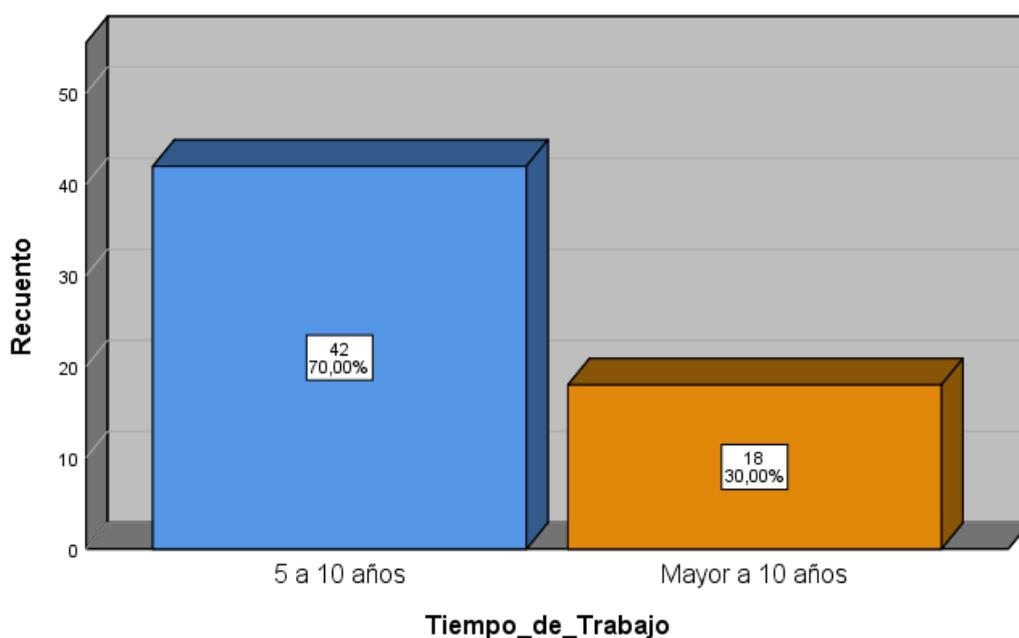
Tabla 6.4 Tiempo de trabajo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurimac-2024

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Válido	5 a 10 años	42	70,0
	Mayor a 10 años	18	30,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia por la investigadora

Figura 6.4 Tiempo de trabajo del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac-2024



Fuente: Elaboración propia por la investigadora

En la tabla y figura 6.4, se observa que del 100% (60) del personal de salud de la Dirección Regional De Salud Apurímac, el 70% (42) tiene un tiempo de trabajo entre 5 a 10 años, y el 30% (18) tiene un tiempo de trabajo mayor a 10 años.