

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de enfermería



TESIS

“Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de” Andahuaylas, 2021”

Presentado por:

Bach. JOSEPH TAKESHI CARDENAS CENTENO

Bach. BRIAN JEFFERSON REYNAGA ALDORADIN

Para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Abancay - Apurímac - Perú

2022

Tesis

“Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital
sub regional de Andahuaylas, 2021.”

Línea de investigación

Salud Pública

Asesor

Mg. Aydee Espinoza Palomino



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL
ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021**

Presentado por el Bach **JOSEPH TAKESHI , CARDENAS CENTENO Y
Bach. BRIAN JEFFERSON REYNAGA ALDORADIN** para optar el Título
profesional de: **Licenciado En Enfermería.**

Sustentado y aprobado el 03 de mayo del 2022 ante el jurado:

Presidente : Mg Juana Regina Serrano Utani
Primer Miembro : Dra. Rocío Cahuana Lipa
Segundo Miembro : Bertha Milagros Palomino Buleje
Asesor : Mg. Aydee Espinoza Palomino

DEDICATORIA

La dedicación y el esfuerzo plasmado durante la profesión es una consecuencia de la motivación y el apoyo de las personas que se encuentran detrás, como nuestros padres a quienes les dedicamos los frutos de este trabajo de investigación y de nuestra educación, porque estuvieron junto a nosotros de forma incondicional.

Así mismo, es propicio para resaltar el papel de nuestros asesores, docentes, compañeros y personal administrativo, quienes con su apoyo nos alentaron a seguir adelante hasta cumplir uno de nuestros principales objetivos.

Por último, dedicar la presente a todos los entrevistados y a la institución que, de una forma u otra, se involucraron en esta investigación y permitieron crear un aporte académico con múltiples beneficios.

AGRADECIMIENTO

A todos nuestros docentes, por compartir su sabiduría y experiencia con nosotros, especialmente a quienes cumplieron el rol de tutor por paciencia y entrega a nuestra formación.

Agradecer a nuestras familias, por sus palabras de aliento a lo largo de este proceso.

A nuestros amigos de toda la vida, que nos han acompañado desde siempre

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| PORTADA..... | I |
| POSPORTADA..... | ii |
| PAGINAS DE JURADOS..... | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDO..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| INTRODUCCION | xiv |
| CAPITULO I..... | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1. Realidad problemática | 1 |
| 1.2. Planteamiento del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema General | 6 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 6 |
| 1.3. Justificación..... | 7 |
| 1.4. Objetivos | 8 |
| 1.4.1. Objetivo General | 8 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 8 |
| 1.5. Delimitación de la investigación | 9 |
| 1.5.1. Espacial | 9 |
| 1.5.2. Temporal | 9 |
| 1.5.3. Social | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 1.5.4. Conceptual | 10 |
| 1.6. Viabilidad de la investigación | 10 |
| 1.7. Limitaciones. | 11 |
| CAPÍTULO II | 12 |
| MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1. Antecedentes de Investigación | 12 |
| 2.1.1 A nivel internacional | 12 |
| 2.1.2 A nivel nacional | 15 |
| 2.1.3 A nivel local | 18 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 19 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 36 |
| CAPITULO III | 38 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION | 38 |
| 3.1. Hipótesis | 38 |
| 3.1.1. Hipótesis General | 38 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas | 38 |
| 3.2. Método | 39 |
| 3.3. Tipo de investigación | 39 |
| 3.4. Nivel o alcance de investigación | 40 |
| 3.5. Diseño de la Investigación | 40 |
| 3.6. Operacionalización de variables | 42 |
| 3.7. Población, muestra y muestreo..... | 44 |
| 3.8. Técnica e instrumentos | 45 |
| 3.9. Consideraciones éticas | 46 |
| 3.10. Procedimiento estadístico | 46 |
| CAPÍTULO IV | 48 |
| RESULTADOS Y DISCUSIONES | 48 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1. RESULTADOS..... | 48 |
| 4.2. DISCUSION DE RESULTADOS..... | 56 |
| 4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS | 58 |
| CONCLUSIONES | 64 |
| RECOMENDACIONES | 66 |
| BIBLIOGRAFÍA | 68 |
| ANEXOS | 73 |
| ANEXO N°01: Matriz de consistencia | 73 |
| ANEXO N°02: Instrumento de recolección de información | 76 |
| ANEXO N°03: Consentimiento informado | 79 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Puntajes de la versión Breve del Cuestionario | 31 |
| Tabla 2 Características estresantes en el trabajo..... | 36 |
| Tabla 3 Ítems para cada área..... | 39 |
| Tabla 4 Puntuación de los Niveles de Estrés..... | 39 |
| Tabla 5 Estadísticos descriptivos..... | 48 |
| Tabla 6 Dimensión exigencias psicológicas y variable estrés laboral | 48 |
| Tabla 7 Dimensión trabajo activo - desarrollo de habilidades y variable estrés laboral | 50 |
| Tabla 8 Dimensión apoyo social -calidad de liderazgo y variable estrés laboral | 51 |
| Tabla 9 Dimensión compensaciones y variable estrés laboral..... | 52 |
| Tabla 10 Dimensión doble presencia y variable estrés laboral | 53 |
| Tabla 11 Riesgos psicosociales y estrés laboral..... | 54 |
| Tabla 12 prueba de correlación de la dimensión exigencias psicológicas y la variable estrés laboral | 58 |
| Tabla 13 Prueba de correlación de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la variable estrés laboral..... | 59 |
| Tabla 14 Prueba de correlación de la dimensión apoyo social -calidad de liderazgo y la variable estrés laboral | 60 |
| Tabla 15 Prueba de correlación de la dimensión compensaciones y la variable estrés laboral..... | 61 |
| Tabla 16 Prueba de correlaciones de la doble presencia y la variable estrés laboral | 62 |

| | |
|---|----|
| Tabla 17 Prueba de correlación de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral | 63 |
|---|----|

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figuras 1 Estadísticos descriptivos | 48 |
| Figuras 2 Dimensión exigencias psicológicas y variables estrés laboral..... | 49 |
| Figuras 3 Dimensión trabajo activo -desarrollo de habilidades y variable estrés laboral | 50 |
| Figuras 4 Dimensión apoyo social - calidad de liderazgo y variable estrés laboral | 51 |
| Figuras 5 Dimensión compensaciones y variable estrés laboral | 52 |
| Figuras 6 dimensión doble presencia y variable estrés laboral | 53 |
| Figuras 7 Riesgo psicosocial y estrés laboral..... | 54 |

ACRONIMOS

OIT = Organización internacional del trabajo

SQT= Síndrome de quemarse por el trabajo

SPSS=Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.

CESQT=Cuestionario de contenidos del trabajo

CoPsoO= Evaluación de riesgos psicosociales

OMS= Organismo mundial de la salud

FRPs= Factor de Riesgo psicosocial

UCI= Unidad de cuidados intensivos

MINSA= Ministerio de Salud

RESUMEN

La investigación desarrollada nació con el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021, interés de estudio despertado en los investigadores pues dados los efectos que provoca el estrés laboral suscitado por los riesgos es importante identificarlo para buscar un equilibrio y tranquilidad mental. Se decidió aplicar una metodología de tipo observacional – prospectivo, con diseño descriptivo correlacional, guiado por el método analítico. Conformándose una muestra 120 personas quienes representan el personal de enfermería de emergencia, la técnica aplicada para recabar los datos fue la encuesta, a través de dos cuestionarios. Los resultados fueron el fundamento para determinar que del total de participantes, el 93,3% sufren estrés de forma ocasional, en el 4,2% se identificó que no han sufrido de estrés y el 2,5% manifestó que sufre estrés con mucha frecuencia. Así mismo, en el 75,8% se identificó un riesgo medio de exigencias psicológicas y en el 24,2% un nivel alto; el coeficiente de correlación = 0.036, se concluyen que no existe relación significativa entre la variable riesgo psicosocial y la variable estrés laboral. Pero como se halló un nivel considerable de estrés, se recomienda llevar a cabo nuevos estudios para identificar sus posibles causas con mayor exactitud.

Palabras clave: Riesgo, psicosocial, estrés, laboral, Trabajo, activo, apoyo social , compensaciones.

ABSTRACT

The research developed was born with the objective of determining the relationship between psychosocial risks and work stress in the Assistential Personnel of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas 2021, a study interest awakened in the researchers because given the effects caused by work stress caused by the risks, it is important to identify it in order to seek a balance and mental tranquility.

It was decided to apply an observational-prospective methodology, with a descriptive-correlational design, guided by the analytical method. The sample consisted of 120 people representing the emergency nursing staff, the technique applied to collect data was the survey, with two questionnaires. The results showed that of the total number of participants, 93.3% suffered stress occasionally, 4.2% were identified as not having suffered stress and 2.5% stated that they suffered stress very frequently. Likewise, 75.8% identified a medium risk of psychological demands and 24.2% a high level; the correlation coefficient = 0.036, concluding that there is no significant relationship between the psychosocial risk variable and the occupational stress variable. However, since a considerable level of stress was found, it is recommended for future investigation identify its possible causes with greater accuracy.

Key words: Psychosocial, risk, work, stress, Active, work, social support, compensation.

INTRODUCCION

En el ámbito laboral, el estrés se origina generalmente por un exceso de presión o entornos tensos, que propician que el trabajador sea incapaz de desconectarse del trabajo (1), estudios refieren que el grupo de profesionales más afectado por este trastorno emocional es el personal de salud, específicamente los de enfermería (2). La OMS, en mayo del 2019 reconoció de forma oficial que el estrés laboral, es la causa principal del síndrome del desgaste profesional, difícil problema que dificulta considerablemente la productividad de las personas que lo padecen. Por otro lado, mencionar el importante rol que cumple el personal de enfermería durante las atenciones de salud, quienes muchas veces se ven obligados a prestar sus servicios bajo inadecuadas condiciones de trabajo, excesiva carga laboral, inestabilidad y limitación en cuanto a los recursos suficientes para prestar los servicios correctamente (3).

En su fase inicial, se considera que el estrés es positivo porque proporciona los mecanismos que permiten la supervivencia y preparan al sujeto para superar exitosamente todos los retos que se presente durante su vida. El problema se origina el estrés adquiere niveles que sobrepasan la capacidad de afrontamiento de este, tornándose negativo, perjudicial y desagradable, hasta posteriormente convertirse en una patología seria (4). En Cuba en 2017 un estudio llegó a determinar que casi la mitad del personal de enfermería sometido al estudio, presentaba estrés; situación que provocó problemas de salud como la acidez estomacal, dificultad para conciliar el sueño, para concentrarse, mal humor, irritabilidad y otros, que son factores con la capacidad de repercutir negativamente en su desempeño en el trabajo (2).

Entonces, dada la importancia de ambos factores resulta relevante llevar a cabo este estudio, pues contribuye a identificar los FRPs que podrían estar interfiriendo en el bienestar del personal asistencial del hospital seleccionado para la investigación. Para la cual se presenta este informe compuesto por 4 capítulos, los cuales han sido la base para arribar en las conclusiones finales.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

El mundo laboral en el transcurrir de los años ha venido experimentado transformaciones significativas en los diferentes sectores de niveles social, económico, político y cultural que identifican a los países. Por tanto, los actuales y permanentes requerimientos de las labores, el mínimo índice de opciones laborales y los cambiantes exigencias que vienen perfilando cada puesto de labores en las instituciones o entidades, al mismo tiempo las posibilidades concernientes al interés de cada profesional, han suscitado el origen de riesgos psicosociales, cuyo predominio ha ido ampliándose en lo que va del tiempo constituyéndose paulatinamente en un alarmante cúmulo de conflictos sociales y sanitarios, involucrando que las patologías de los trabajadores se transformen en altos costos económicos y sociales para la entidad (5).

La OIT, señala que anualmente se registran alrededor de 3 millones de pérdidas humanas relacionadas a accidentes suscitados en el trabajo o enfermedades contraídas en este (3). Además de que, más de 160 millones de personas han sufrido enfermedades ocupacionales, 374 millones de lesiones no mortales, debido a inadecuadas prácticas de seguridad y salud, lo que representa un costo del 3,94% del PIB mundial anual. Alrededor del globo, son cerca de 3 millones de seres humanos quienes han perdido la vida debido a accidentes o enfermedades ocupacionales. En España, solo en el 2019 se registró que el 30% de bajas laborales fue por estrés laboral, hecho que provoco altas perdidas monetarias y una menor productividad (3).

La pandemia COVID-19, acrecentó los niveles de los riesgos psicosociales, dando origen a un mayor grado de estrés, presentado en los distintos actores del ámbito sanitario, se percibió una mayor exigencia a las que se realizaban cotidianamente, costando mucho el poder adaptarse a nuevas circunstancias de trabajo, lo que incluía no descuidar los protocolos de bioseguridad con el objeto de evitar el contagio (6)

De acuerdo a la OMS a inicios de este siglo, todos los profesionales sanitarios, personificaban un 12% de la energía trabajadora, más cuando es incuestionable que se trata de un grupo altamente apreciado y que ningún gobierno ni entidades sanitarias les han brindado suficiente cuidado y atención a los riesgos psicosociales, que de manera conjunta han venido produciendo sucesos desfavorables o patologías ocupacionales en estos profesionales de la salud (7).

En algunos países los riesgos psicosociales y estrés de tipo laboral se han ido convirtiendo en problemas habituales presentándose en escenarios y contextos donde tienden a movilizarse conjuntos de agentes o profesionales, concretamente en el campo sanitario; se profundizan aún más llegando al extremo que alrededor del 50% del personal de este espacio sanitario, creen que son usuales en sus lugares de trabajo. Se ha calculado que entre el 50% y un 60% de cada día de trabajo que se pierden son a causa del estrés laboral. En un informe brindado por la Organización de estado americanos, resalta que, en los países de ingresos económicos bajos, un 75% de trabajadores presenta una salud mental deficiente, situación que empeora si la persona afecta no recibe el tratamiento o atención requerida. También indica, que todos los gobiernos a través del estado, gastan un promedio de 2% de sus presupuestos de salud, siendo ínfimos para abordar este escenario (8)

Respecto al estrés laboral, de acuerdo al MINSA, refleja el estado temporal o permanente de la relación que mantiene el individuo con su entorno, las causas y su duración definirán su intensidad la cual puede ser ligera o severa, considerando además la influencia de otros factores como la capacidad para recuperarse que tiene la persona afectada (9).

Actualmente, se considera que el estrés laboral es un proceso interactivo que recibe la influencia de en primer lugar, las demandas y segundo los recursos del sujeto. Ante una situación demandante, el sujeto buscará generar recursos para enfrentarla, pero si esta situación llega a superar los esfuerzos comenzará a generarse el estrés. Sobre aquellos FRPs considerados como fuentes generadoras de estrés laboral, es preciso mencionar que se asocian principalmente con las demandas que se suscitan en el ambiente de trabajo; de manera que para garantizar el bienestar de los colaboradores se debe realizar una correcta identificación de las características contextuales que podrían determinar la respuesta de estos ante una situación estresante, cuya intensidad dependerá de su grado de precisión o ambigüedad (10).

1.2. Planteamiento del problema

En 1984, el Comité Mixto OIT/OMS definición por primera vez a los factores psicosociales señalando que consistían en las "Interacciones entre las condiciones laborales, el ambiente y el trabajo por una parte y, por la otra, la cultura, necesidades capacidades y vida personal, que mediante las experiencias influirán en el desempeño y en el bienestar del personal" (11).

De acuerdo a algunos autores, los riesgos de naturaleza psicosocial vienen a ser los aspectos inherentes a las condiciones de trabajo que derivan de la forma en esta organizado, con potencial perjudicial para el bienestar y salud de los implicados. Entre las cuales se puede mencionar a la deficiente calidad de liderazgo, falta de estima, inseguridad, exceso de exigencias, falta de desarrollo, estima y apoyo social. Tal es el grado de nocividad de estos factores, que diversos estudios sugieren que el estrés perjudica de forma directa al bienestar mental y físico del personal, de manera que una exposición a largo plazo podría derivar en enfermedades o en la cronificación de la condición, dando lugar al Síndrome del Burnout (12).

Se puede mencionar como las fuentes de estrés más habituales a los factores del puesto de trabajo, la gestión del talento, el clima y cultura, la estructura de la empresa, las condiciones ambientales, el liderazgo y estilo de dirección, las nuevas tecnologías, la incertidumbre e inseguridad laboral, etc. Así mismo, influyen las condiciones propias que vive el colaborador en su día a día, que suelen ser más críticas cuando este se encuentra enfrentando sufrimiento, enfermedades o el fallecimiento de un ser querido, ya que son factores que representan una carga mental considerable.

Por otro lado, señalar que de todas las profesiones, aquellos que se dedican a la labor asistencial desempeñan una de las más estresantes dado los elevados niveles de exigencia asociados a dicha labor. Por lo que, recientemente ha aumentado el interés por el estrés generado en el personal sanitario, tal es el caso del presente estudio que tiene su enfoque en indagar los riesgos de naturaleza psicosocial que tienen relación con la generación de estrés en las personas que prestan sus servicios profesionales en un importante establecimiento de salud ubicado en la región Apurímac.

Los riesgos con naturaleza psicosocial a los que continuamente se ve enfrentados los colaboradores durante su jornada laboral en el hospital, todavía representan un tema que carece de estudios que permitan resaltar la importancia de identificar y solucionar estos riesgos, pese a que existen situaciones como las tardanzas e inasistencias que revelan el cansancio mental y físico que está presentando el personal, quienes constantemente manifiestan que se sienten profundamente agotados a causa de los extenuantes turnos y porque no existe cooperación entre el personal o sienten que su trabajo es menospreciado, dando lugar a una desmotivación general por continuar laborando con efectividad. Por lo que resulta imprescindible y necesaria la formulación de estrategias enfocadas a la eliminación o por lo menos al control de los FRPs, como la promoción de talleres para prevenir el estrés laboral o actividades similares que permitan fortalecer la forma en que estas personas están afrontando las situaciones altamente demandantes; siendo que al mejorar la calidad de vida laboral evidentemente optimizaría los servicios brindados a los numerosos pacientes del hospital.

Se ha podido apreciar que el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas experimenta una serie de eventos que influyen en su estado emocional produciéndoles una recarga laboral. Principalmente en los últimos meses, donde la coyuntura global los ha obligado a aumentar sus turnos de trabajo convirtiendo sus guardias en extensas y agotadoras, además de su alta responsabilidad para obtener resultados efectivos en toda su actividad, conllevan a adquirir conductas de origen emocional que provocan manifestaciones psicosomáticas como el agotamiento físico, dolor de cabeza, migrañas, insomnio, problemas gastrointestinales, conducta inestable, frustración, irritabilidad, cambios de humor, conflictos en las relaciones intrafamiliares y otros signos de estrés, de manera que se constituye como un riesgo laboral de alta importancia en el personal asistencial consecuencia de un “Descoordinación entre el colaborador, su puesto y la compañía donde se desempeña”

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?

- c) ¿Cuál es la relación entre el apoyo social de la calidad de liderazgo, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?
- e) ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?

1.3. Justificación

Justificación teórica. Esta es definida por Baena (13) como aquella justificación ligada al interés de profundizar la teoría sobre el tema estudiado, con el propósito de contribuir al conocimiento existente y disponible. Es así que, viendo que en la ciudad de Andahuaylas no predominan investigaciones acerca del tema de estudio y sus variables, a pesar de su relevancia en el contexto actual, se pretende ser un aporte para la bibliografía relacionado al tema de estudio; contribuyendo con información actualizada y contextualizada, de manera que podrá ser una herramienta para que las organizaciones diseñen estrategias que mejoren las condiciones laborales nocivas y, por ende aseguren el bienestar emocional de sus colaboradores.

Justificación práctica. Al respecto Baena (13) y otros autores señalan que se refiere a los aportes prácticos que genera una investigación, respecto a la problemática estudiada lo cual permite también ampliar. La justificación práctica de un estudio radica principalmente en que este contribuye a solucionar el problema o al menos propone estrategias que contribuirían a su resolución del mismo; por todo lo mencionado este estudio pretende destacar la importancia mantener optimas las

condiciones de trabajo tanto físicas como psicológicas. Los hallazgos que se obtengan permitirán definir los lineamientos para conseguir el confort del personal y disminuir en lo posible toda exposición a escenarios de riesgo que condicionen la aparición del estrés en el trabajo. De manera que, el aporte que brinde este estudio será de amplia utilidad para el Hospital Sub Regional Andahuaylas y para la región en sí, dado que los resultados permitirán un análisis contextualizado para el diseño de estrategias viables y acordes a la realidad institucional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- b) Determinar la relación que existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, con el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- c) Determinar la relación que existe entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, con el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

- d) Determinar la relación que existe entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- e) Determinar la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Espacial

Este tipo de delimitación alude al “territorio geográfico del espacio en el que ocurre el estudio, pudiendo ser una ciudad, país o incluso un continente.”. Es así, que el presente estudio se delimito espacialmente a las instalaciones de del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

1.5.2. Temporal

Señala que es de índole obligatorio señalar el tiempo en que se llevara a cabo un estudio. Comprende el tiempo en el que se ejecutara la investigación del hecho, fenómeno u otro, puede ser prospectivo o retrospectivo. Este estudio se delimita temporalmente desde los meses de Setiembre a diciembre, periodo donde se desarrolló todos los procesos que la investigación requiera.

1.5.3. Social

Esta investigación se aplicó al personal asistencial que labora en el hospital seleccionado para fines del estudio.

1.5.4. Conceptual

Respecto al ítem, el estudio tuvo a las siguientes variables: *riesgos psicosociales* entendiéndose como diferentes situaciones que se suscitan en el centro laboral, con alto potencial de generar un daño grave en la salud de los colaboradores. Y, al *estrés laboral* definido como reacciones ante la sobre exigencias y presiones en el trabajo, que generan un desajuste entre los conocimientos y capacidades; consolidando la capacidad para afrontar estas situaciones dada la naturaleza y complejidad inmersa en la labor del personal asistencial, ya que al mantener un íntimo contacto emocional con los pacientes tienden a ser más susceptibles al estrés.

1.6. Viabilidad de la investigación

Se sustenta en los siguientes enfoques:

Viabilidad Técnica: de acuerdo al autor Sobrero (14) esta referido al grado de viabilidad en cuanto a las aptitudes operativas y técnicos de un estudio. Al respecto, la ejecución del presente estudio fue factible porque disponía del talento humano suficiente y porque su desarrolló siguió la normatividad técnica legal vigente.

Viabilidad Ambiental: Viene a ser un componente que recientemente ha tomado gran notoriedad, permite que los estudios se constituyan como un objeto autónomo, relevancia jerárquica y metodología específica que guía su desarrollo exhaustivo con requerimientos singulares enfocados a la protección medioambiental (14). A lo largo del desarrollo de esta investigación no se impactará el ambiente de forma negativa ni tampoco alguno de los componentes del ecosistema, ya que es un estudio netamente académico.

Viabilidad Económica: Para Sobrero (14) este tipo de viabilidad revela la disponibilidad de los recursos monetarios que se necesitan para una adecuada ejecución de la investigación, el cual debe contemplar la existencia de ampliaciones presupuestarias para no afectar la culminación exitosa del mismo. En este caso los investigadores garantizaron la disponibilidad del presupuesto que se ha ido necesitado para el desarrollo del presente proyecto.

1.7. Limitaciones.

Uno de las grandes limitantes en nuestra actualidad, pandemia presente a nivel mundial, nuestra región y sobre todo la ciudad de Andahuaylas donde se realizará el estudio, no es ajena a esta realidad. En tal sentido, la pandemia trae consigo varias limitaciones a la hora de realizar investigaciones, tales como son: limitaciones económicas, limitaciones a la hora de desarrollar las encuestas, limitaciones de acceso a ambientes donde se realizará el estudio. Así es tal que estas limitaciones se verán en el transcurso del desarrollo de esta investigación.

Por otro lado, otra limitación es la reducida información estadística sobre estudios realizados en la región Apurímac.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1 A nivel internacional

Morales (2019) en Chile, realizó un estudio que llevo por título “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de buses interurbanos, Biobío”, con el Objetivo de conocer como el estrés laboral es influenciado por los FRPs. La muestra se conformó por 31 conductores varones. Resultados: se determinó que estos factores y la carga mental presentada por el trabajador no tienen incidencia en el nivel agua de estrés que este evidencie, dado que no se halló la existencia de una relación directa ni significativa. Entonces, no se asocian el estrés y los factores psicosociales ya que únicamente dos dimensiones presentaron tendencia a niveles altos de estrés (32,2%) ni tampoco se apreció que carga mental estaba asociado con el estrés laboral, en vista de que los resultados evidenciaron que toda la muestra presentaba algún tipo de carga mental pero solo el 33% se sentía estresado. Conclusión. Luego del análisis de resultados, solo se estableció una asociación entre los FRPs y dos dimensiones del estrés que fueron el Desarrollo de Habilidades y Calidad de Liderazgo (15)

Brito et al. (2019) desarrollo una tesis titulada “Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería” que tuvo el objetivo de evaluar si los FRPs están relacionados con el estrés y el Burnout. Metodología. La investigación fue transversal, de tipo observacional, y el método que se aplico fue analítico, donde participaron un total de 357 enfermeros varones y mujeres de la provincia de Morelos en México, quienes fueron seleccionados por conveniencia. Para el recojo

de datos se aplicaron en total tres cuestionarios que fueron: el Cuestionario del Contenido del Trabajo, el de Estrés Percibido y el Síndrome del Burnout (SQT). Resultados, se hallaron altos niveles en las dimensiones control laboral, apoyo social, e ilusión por trabajar; mientras que las dimensiones estrés psicológico y demanda psicológica se aprecia a niveles moderados de demanda; respecto a las dimensiones indolencia, desgaste psíquico y culpa se identificó a niveles bajos. Como conclusión, se propuso la implementación de estrategias de intervención efectivas para que los participantes disminuyan la presencia de aquellos factores asociados a la presencia del SQT (16).

Alban et al. (2019) en Ecuador. Llevaron a cabo un estudio que se tituló “Riesgos psicosociales y estrés laboral en colaboradores de Energy gas” que se desarrolló con el Objetivo de evaluar la relación existente entre los FRPs y el estrés laboral. Participantes: Se llevo a conformar una muestra con un total de 180 colaboradores. Como técnica se eligió una Encuesta sociodemográfica cuyo instrumento fue el Cuestionario 20041 adaptado y la tercera versión del cuestionario para evaluar el estrés de una universidad Bogotana. Resultados: Respecto a la variable factores psicosociales se identificó un nivel alto en las Exigencias laborales, representando por el 89,0%, un 74.4% respecto a las Condiciones laborales, un 72.9% en el Desarrollo de la carrera (72.9%). En cuanto al estrés laboral se identificó un alto nivel en los síntomas fisiológicos en el 51.4% y en el 45.7% de los síntomas intelecto laboral. Conclusión: Los factores psicosociales tienen una incidencia directa en el desarrollo de estrés en el trabajo. (17).

Pando et al. (2019) en Ecuador desarrollaron un estudio que llevo por título “Exposición a factores psicosociales laborales y síntomas de estrés en trabajadores peruanos.” Su objetivo fue identificar el nivel de riesgo de los FRPs para cada

sintomatología del estrés. Metodología: Investigación de tipo transversal con alcance correlacional¹, la muestra se conformó por una total de 542 personas económicamente activas que tenían un puesto de trabajo formal. Resultados. Se identificó que las exigencias laborales eran el factor psicosocial de mayor exposición negativa, al igual que las “características de la actividad” y la “Carga de Trabajo”. Conclusiones. En el estudio se analizaron siete factores psicosociales de riesgo para la sintomatología del estrés, que fueron los de tipo psicoemocional los cuales no se llegaron a considerar factores de riesgo y, de los de tipo comportamentales únicamente el “Papel en el trabajo y línea de carrera” llegaron a ser calificados como como factores de riesgo (18).

Pérez (2018) en México. Cuya investigación se tituló “Factores de Riesgo Psicosocial con incidencia en la salud de los docentes de posgrado”, que tuvo el Objetivo de identificar los FRPs con incidencia negativa en la salud de los docentes universitarios. Metodología: El recojo de datos realizó con una encuesta diseñada para recabar datos relacionados al aspecto sociodemográfico, para medir los factores psicosociales se utilizó una escala específica. Para evaluar la salud laboral se aplicó el CESQT diseñada por Gil-Monte, mientras que el Estrés Laboral se evaluó con el JCQ para la cultura mexicana. Participantes: 23 profesores. Resultados. Se determinó que los FRPs más influyentes en la salud de los participantes son: 52.2% exceso de carga curricular, 52.2% Limitación de Recursos, 26.1% falta de equidad, mientras que los de menor influencia fueron: 17.4% Estudiantes Difíciles y un 13% Inseguridad. Con respecto a los factores del Estrés Laboral, aquellos con mayor incidencia fueron: 73.9% percepción de limitado apoyo de sus jefes, 34.8% conflictos con sus Compañeros, 26.1, Toma de Decisiones y 21.7% Demanda de Trabajo. *Conclusiones*, se identificó la presencia de una serie

de enfermedades laborales que representan elevados costos para el sector educativo, además de un evidente descuido por parte de los docentes quienes no le tomaban la importancia suficiente a conocer su estado de salud (19).

2.1.2 A nivel nacional

Espinoza (2020) en Huancayo, quien llevo a cabo el estudio “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores bancarios” donde se planteó el Objetivo fue identificar como los FRPs se relacionan con el estrés de los colaboradores. Metodología: la investigación tuvo alcance correlacional, tipo transaccional – observacional, para lo cual se seleccionaron a 58 colaboradores, quienes respondieron al Cuestionario CoPsoQ- istas21 y el Cuestionario de la OIT-OMS. Resultados. Se reveló un 0.547 en el valor del coeficiente de correlación, lo que señala la existencia de correlación significativa entre las variables estudiadas. Conclusiones. Mientras más presentes estén estos factores será mayor el estrés que experimenten los trabajadores, siendo importante que se promueva el bienestar físico y mental en las organizaciones (20).

Tacca D y Tacca A (2019) en Lima, en su publicación titulada “Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios.” Con el Objetivo fue relacionar los FRPs y el estrés. Metodología. Se aplico el método cuantitativo, el estudio tuvo alcance correlacional; los participantes fueron 117 docentes. Resultados. Se evidencio que el estrés se asocia de forma positiva con las demandas mentales, compensaciones, trabajo activo, y doble presencia; pero se identificó que el estrés tenía una relación inversa con el apoyo social recibido. Conclusiones. Quienes presentaban altos niveles de estrés eran los docentes contratados, cuyos síntomas más comunes eran el cansancio, no poder dormir,

migrañas, dificultad para llegar a la concentración, pérdida de apetito y una consecuente disminución de peso (21).

Chávez, (2019) realizó el estudio “Factores de riesgo psicosocial que se asocian al estrés laboral en el personal de un hospital, Lima” que tuvo el objetivo de identificar como los FRPs se asocian al Estrés laboral. Metodología fue de tipo observacional – correlacional. Cuantitativo, contando con la participación de 67 personas que formaban parte del personal asistencial del hospital. Los datos fueron colectados con el Cuestionario de Maslach y el de Factores Psicosociales Resultados, en promedio los participantes tuvieron 47 años de edad promedio, el estado civil prevalente fue el casado (59.7%), el 52.2% señaló que trabaja bajo turno rotativo y el 34% manifestó encontrarse trabajando por 5 años en promedio. Respecto a las variables, se registró un riesgo psicosocial medio en el 91%, el 49.3% señaló que las exigencias laborales representaban un riesgo alto y el 61% señaló que la remuneración percibida estaba acorde rendimiento. El 74.6% presento estrés a nivel bajo. Las dimensiones de la variable riesgos psicosocial tuvieron asociación con el estrés laboral. La conclusión del estudio fue que en el hospital existían condiciones que propician la generación de riesgos psicosociales y aspectos organizacionales que contribuían a elevar el estrés en el entorno del trabajo del personal de salud participante (22).

Toia (2019) en Arequipa, con su estudio “Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de UCI Neonatal de dos hospitales arequipeños.” Que tuvo el Objetivo de conocer los FRPs que están relacionados con el Estrés Laboral. Metodología: Estudio prospectivo transversal, el instrumento aplicado administrado a 50 profesionales de la salud, los factores psicosociales se evaluaron con el cuestionario ISTAS21 y para el estrés laboral fue evaluado con el cuestionario JSS.

Resultados. En primer lugar, se analizaron los factores de tipo psicosocial, donde el 50% presentaron exigencias psicológicas a un nivel medio, el 76% niveles altos de trabajo activo, un 76% evidencio satisfacción respecto a las compensaciones a un nivel medio, y el 12% evidencio niveles altos de doble presencia. Respecto al estrés, el 62% experimento presión de trabajo intensa y el 60% otros agentes estresantes de tipo laboral. La Conclusión arribada fue que los FRPs estudiados se asocian al estrés laboral del personal que labora en UCI neonatal (23).

Graneros (2018) en Lima, realizó el estudio “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de una empresa de ingeniería”. Donde se planteó el Objetivo de conocer cómo se relacionan los FRPs con el estrés. Metodología. Estudio con alcance correlacional. Para la muestra se seleccionaron a 289 participantes colaboradores varones y mujeres. Para recabar la información requerida se aplicaron dos cuestionarios. Resultados. Se identifico que el estrés laboral mantiene una relación moderada con las dimensiones de los FRPs: carga de trabajo, interacción social, características de las funciones, aspectos organizacionales y desarrollo profesional; identificándose una relación moderada con el estrés laboral. Conclusiones. Los colaboradores se ven afectados por la inadecuada gestión de los FRPs en su entorno laboral, situación que podría suscitar adversos efectos negativos en su salud (24).

Azabache (2018), en Perú, efectuó un estudio para establecer el vínculo existente entre factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en profesionales trabajadores de una institución privada. El estudio se direccionó a efectuarse a nivel descriptivo y correlacional, optando por seleccionar estadísticamente a 111 personal trabajador, cuyas edades oscilaban entre los 21 y 60 años, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios denominados Cuestionario de la OIT-OMS, que fue

aplicado luego de determinar su grado de confiabilidad. Los resultados indicaron un nexo significativo a nivel moderado respecto a las dos variables estudiadas. Evidenciándose además que al interno de la institución un 55% de sus trabajadores apreciaron a nivel medio los riesgos psicosociales, asimismo, un 54,1% reveló un estrés laboral a nivel medio. Respecto a las covariables sociodemográficas como es el caso de la edad y tiempo en el cargo, no presentaron ningún tipo de contradicción significativa.(25)

2.1.3 A nivel local

Huasco (2018) en Andahuaylas - Apurímac. Realizo un estudio que Titulo “Estrés laboral y calidad de vida en el trabajo de los trabajadores de la Sub Regional Chanka.” Para lo cual planteo el Objetivo de conocer que elación existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo. Metodología: El estudio tuvo alcance correlacional, así mismo fue de tipo observacional. Se desarrollo un muestreo de tipo censal, ya que se compuso por 72 trabajadores, quienes conformaban la totalidad de la población. Para coleccionar los datos se utilizaron tres instrumentos, dos cuestionarios con la escala de Likert (uno para cada variable) y hoja de entrevista estructurada. Resultados: el estrés laboral mantiene una relación con la calidad de vida en el trabajo. Conclusiones. El autor concluyo estableciendo que el estrés laboral estaba correlacionado significativamente con la calidad de vida laboral (26).

No se evidencio antecedentes en la ciudad de Abancay en el repositorio y ningún otro.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Riesgo Psicosocial

Se define como las condiciones del entorno con potencial de influenciar de forma negativa en desarrollo y en la salud de una persona. A nivel laboral, se define como la realidad o la situación que tiene influencia en el bienestar somático, mental y social del trabajador, las cuales no poseen una condición jerárquica sino más bien, representan circunstancias con la misma probabilidad de perjudicarlo imperativamente, aunque es importante señalar que los impactos pueden ser diferentes para cada quien. Algunos autores han llegado a afirmar que estos riesgos, se originan por deficiencias en la gestión y organización de tareas lo cual da lugar a un entorno laboral negativo; incluso la OIT definirlo como las condiciones que se relacionan directamente con la forma en que está organizado el trabajo, pues son factores con potencial de generar daño en la salud del colaborador y podría afectar considerablemente el desempeño de este en su centro laboral (27).

Si bien, son limitados los estudios acerca del bienestar psicológico, los realizados hallaron el bienestar se relacionaba de forma positiva con el óptimo desempeño laboral, por lo que se entiende que, existen grandes posibilidades de que a un menor bienestar haya una menor satisfacción laboral, aspecto negativo que termina por generar estrés. Respecto a los estados positivos vinculados al espacio laboral como el compromiso organizacional afectivo, actúan de mediadores entre las características psicosociales y el bienestar en el trabajo (27).

Ante la existencia de un riesgo psicosocial en una organización, que pueda llegar a afectar al personal, sus repercusiones se verán reflejadas en la calidad de vida en general, que terminará por impactar de forma negativa productividad

organizacional: efectividad, competitividad, sostenibilidad y el desempeño en el puesto de trabajo. Por lo que se resalta la importancia que asegurarse constantemente de que los colaboradores gocen de salud física y principalmente salud psicológica (28).

2.2.2 Factores de riesgo psicosociales (FRPs)

No fue hasta el año 1984 que la OMS y la OIT definieron a los FRPs como "Las interrelaciones entre el centro laboral, las condiciones de este y el entorno; y las interrelaciones entre la cultura, habilidades y necesidades del colaborador, incluyendo su vida personal y otros aspectos que contribuyen a la generación de percepciones, expectativas y experiencias, que podrían influenciar en su rendimiento, satisfacción laboral y en su salud". De manera que se han desarrollado numerosas investigaciones para identificar aquellos factores cuyos efectos repercuten en la salud del colaborador (29).

Desde entonces, se ha utilizado la definición de factores psicosociales para referirse a aquellas condiciones laborales asociadas al contenido, condiciones de confort y a la organización. Aunque, generalmente los estudios sobre este tipo de factores señalan los aspectos con potencial de daño a la salud física (30), se dispone también de factores positivos de riesgo, que deberían ser promovidos a través de un adecuado diseño del puesto y otros aspectos que influyen positivamente en el estado de salud del colaborador (31).

La mayoría de estudios afirman que los FRPs impactan negativamente en la salud del talento humano (personal asistencial, ejecutivos, docentes, técnicos, operarios y demás) al realizar sus funciones labores o incluso fuera de ellas. Estos estudios destacan numerosos factores psicosociales catalogados como los estresores

laborales principales, como inadecuado estilo de gestión, sobrecarga laboral, ausencia de apoyo de los directivos, recursos limitados, comunicación deficiente, etc. (32)

Se cree que estos factores se originan por una inadecuado organización de las actividades laborales, que tiende a generar diversas respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales y conductuales, como el estrés que, actualmente es la precursora de una serie de enfermedades de distinta intensidad y duración (33).

Cuando un factor psicosocial es negativo se considera un riesgo, cuyo impacto no siempre se traduce como un efecto adverso para la salud, como el caso del estrés que siempre que se mantenga a niveles controlados representara una fuente de energía para el sujeto, pero si estos niveles se elevan tendrá un importante rol en los mecanismos de afectación. Aunque, no se cuentan con estudios suficientes para explicar los agentes estrés y sus mecanismos de acción, de forma implícita se consideran como los principales estresores de origen laboral (34).

Son numerosos los FRPs que tiene que enfrentar el personal asistencial de los centros de salud es amplia, donde resaltan aquellos que forman parte del modelo de Karasek (35): nivel de autonomía, demandas del trabajo y el grado de apoyo social (entre el jefe inmediato y los compañeros). El modelo de Karasek ofrece mayor sustento para la indagación de los riesgos de naturaleza psicosocial que están asociados al estrés laboral, ya que ha logrado comprobar como el estrés impacta en la salud del personal de salud.

Son múltiples los autores que han asociado al Síndrome del Burnout con sus siglas en español SQT, como una reacción a un estado de estrés crónico de origen laboral, suscitado por una inadecuada aplicación de estrategias para afrontar las

situaciones estresantes, por lo que se propicia una respuesta a los factores psicosociales negativos (36).

Gil-Monte (37) propone un instrumento de evaluación donde se integran las cuatro dimensiones del SQT, estas son:

- 1. Baja ilusión por trabajar:** El sujeto pierde el deseo de alcanzar sus metas laborales y profesionales (37).
- 2. Alto desgaste psíquico:** El sujeto sufre un deterioro emocional y físico (37).
- 3. Alta indolencia:** Actitudes negativas como el cinismo y la indiferencia presentes (37).
- 4. Culpa:** El sujeto desarrolla un sentimiento asociado al comportamiento y las actitudes negativas hacia quienes reciben su trabajo (37).

Es importante conocer los factores de riesgos de tipo psicosocial con alto potencial perjudicial que de no ser gestionados adecuadamente terminara perjudicando a las organizaciones.

Estudios especializados en Seguridad y salud industrial realizados por la OIT, han identificado los siguientes grupos de riesgos psicosociales (38):

- 1. Exigencias psicológicas del trabajo excesivas:** Ocurre cuando se exige el rápido e irregular desarrollo de las funciones, el trabajador se siente limitado a expresar sus opiniones o a tomar decisiones importantes (38).
- 2. Falta de control y desarrollo laboral:** El colaborador no goza de independencia para llevar a cabo sus funciones, se siente imposibilitado a aplicar sus conocimientos y habilidades, no logra diferenciar su horario de

trabajo y de descanso, por lo que evita compartir experiencias con su familia (38).

3. **Falta de apoyo social y de liderazgo de calidad:** Existe un trabajo solitario, sin un evidente apoyo de sus compañeros y superiores, por lo que no logra definir sus tareas y además recibe indicaciones incompletas sobre cómo realizarlas (38).
4. **Las escasas compensaciones del trabajo:** Se vuelven cotidianas las situaciones donde se faltan al respeto, provocando una inseguridad contractual, temor a la rotación de puesto o asignación de funciones en contra de la voluntad del trabajador, el trato llega a ser violento y los jefes dejan de reconocer el trabajo, por lo que no existen recompensas formales e informales (38).
5. **Doble jornada o doble presencia:** El trabajador no asume que el trabajo familiar debe llevarse a cabo simultáneamente con el trabajo remunerado. Una inadecuada organización laboral de tipo formal puede ser incompatible con el trabajo en el hogar (38).

2.2.3 Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Las consecuencias de no gestionar correctamente los FRPs pueden tener terribles incidencias de carácter psicológico, fisiológico y psicosocial en el trabajador y por ende en el clima de una organización (39), ya que se produce una situación donde el bienestar se evidencia a bajos niveles, lo que se traduce en insatisfacción laboral. (40)

Al hablar de consecuencias de carácter psicológico originada por estos factores concierne a aquellos con posible participación en la generación de problemas en la

salud mental del colaborador, como agresión, depresión y ansiedad, pues el comportamiento del trabajador comienza a recibir una influencia, cuyo nivel depende de la presión ejercida por el factor de riesgo (39). Los desórdenes psicológicos suscitados por influencia de los factores psicosociales según Camacho y Mayorga (41) son la depresión, autoestima baja, desmotivación, tensión, alteraciones de tipo metabólico, tendencia al consumo de sustancias psicoactivas, ansiedad, desórdenes músculo-esqueléticos, irritabilidad y estrés.

Mientras que los problemas físicos generados por la inadecuada gestión de los factores en mención, suelen ser cansancio físico debido a la excesiva demanda de trabajo asociado a un cargo, problemas ergonómicos, insomnio, trastornos cardiovasculares, tensión muscular y otros cuyo origen podría ser el estrés.

Respecto a las consecuencias de tipo psicosocial, incluyen los conflictos y problemas generados por los factores de riesgo que no hayan gestionado los directivos y que afectan a nivel físico y psicológico cada colaborador, presentando conflictos e incidentes en grupos de trabajo, ausentismo, conflictos, desempeño deficiente y muchos otros (39).

2.2.4 Evaluación de los factores psicosociales

Es indispensable que toda organización evalúe regularmente los FRPs que podrían presentarse en su ambiente, ya que es el medio más efectivo para una correcta identificación, medición y valoración del nivel de afectación de tales factores. (39)

Con esta evaluación, los responsables lograrán determinar estrategias para la mejora en base a información real, priorizando que el personal este saludable y

sienta bienestar; con las cuales contribuirán a que cada colaborador se desempeñe de forma eficaz para así satisfacer las necesidades de ambas partes. (42)

También al evaluar los riesgos de naturaleza psicosocial podemos estimar los riesgos que hasta ese entonces han sido inevitables y tomar medidas correctivas como preventivas, gracias a la información obtenida. (42)

La evaluación eficaz de estos factores de riesgos implica de una serie fases, que debe iniciar con la elección del método de evaluación para obtener los resultados esperados y por ende, la solución del problema identificado u oportunidad de mejora. Bastidas (42) plantea tener en consideración el siguiente proceso:

- a) Identificar los factores de riesgo:** Plantear los objetivos del estudio, consiste en la definición concreta de los aspectos que requieren estudiar, es decir, identificar los objetivos. De manera que, es relevante conocer las características diferenciadoras de cada puesto, como el nivel de responsabilidad, las funciones asignadas, perfil del puesto, entre otros (42).
- b) Elegir la metodología a emplear:** Incluye la elección del método, técnicas e instrumentos que aplicarán para evaluar, esta elección debe realizarse en base a los objetivos planteados. Hay que considerar si el estudio se realizara a todos los trabajadores, o si será más viable seleccionar una muestra. Además, se deberá considerar aspectos como la disponibilidad de recursos, para no afectar la posibilidad real de llevarlo a cabo. (42).
- c) Planificar el trabajo de campo:** Es importante que se planifique previamente los aspectos prácticos concernientes e informar a los implicados. También, considerar como se aplicará los instrumentos seleccionados y transmitir con claridad la confidencialidad de la información

recabada, ya que es primordial que estos sean tratados con ética, cautela, rigurosidad y sin atentar contra la legalidad vigente (42).

- d) Analizar los resultados y elaborar el informe:** Procede la identificación de las causas y estimación de los riesgos. Se deberá plasmar los resultados en un informe, donde además se decidirán las acciones correctivas y de mejora a adoptar. (42)
- e) Elaborar y ejecutar un programa de intervención:** Consiste en poner en práctica, contralar y dar seguimiento a las acciones correctivas y de mejora. Se deberá definir con claridad los plazos de ejecución, asignación de responsabilidades y uso racional disponibles. Es importante también, que los encargados contemplen los inconvenientes inmersos en la ejecución de las medidas y comprueben regularmente la eficacia real de estas (42).

Instrumento para medir la variable 1: Riesgos Psicosociales

Se aplicará el cuestionario SUSESOS ISTAS-21 creado y validado en España, en el año 2012 fue adecuado para la población chilena mediante una validación científica llevada a cabo por Alvarado et al (43), obtuvieron un alfa de Cronbach mayor a 0,700, pero existen algunas investigaciones donde para este cuestionario obtuvieron un coeficiente mayor a 0,800, evidenciando una consistencia optima. Así mismo se realizaron análisis test-retest obteniéndose las correlaciones con significancia estadística, mostrando una estabilidad temporal alta.

Se validaron dos versiones: la completa y la breve. Para efectos de este estudio se aplicará la Versión Breve del cuestionario, el cual se compone por

20 preguntas (una pregunta para cada indicador) que se agruparon en las 5 dimensiones consideradas en el cuestionario.

Incluye también ítems sobre información demográfica que contribuyan a la identificación de las unidades de análisis. Esta versión breve se construyó en base a las preguntas de cada subdimensión más relevantes estadísticamente.

Al medir los resultados obtenidos con este instrumento se podrá mostrar el nivel de riesgo psicosocial. Para esta identificación se deberá calcular la puntuación con una suma de los puntos totales que obtuvo cada dimensión, para realizar una comparación en cada fase basándose en un puntaje estándar, detallada a continuación:

Tabla 1: Puntajes de la versión Breve del Cuestionario

| Dimensión | Nivel de Riesgo Bajo | Nivel de Riesgo Medio | Nivel de Riesgo Alto |
|--|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Exigencias psicológicas | 0—8 | 9—11 | 12—20 |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | 0—5 | 6—8 | 9—20 |
| Apoyo social en la empresa | 0—3 | 4—6 | 7—20 |
| Compensaciones | 0—2 | 3—5 | 6—12 |
| Doble presencia | 0—1 | 2—3 | 4—8 |

Fuente: Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS21

2.2.5 Estrés

Becker (44) define al estrés como "Valoración donde se determina que un evento supera la capacidad de una persona para enfrentarse a ellos, generando un malestar en el medio individual".

En general, los estresores crónicos o agudos producen afecciones negativas en el estado de salud general de los individuos, mediante mecanismos conductuales y/o fisiológicos (45).

El estrés laboral no es del todo diferente a los otros tipos de estrés, ya que su mayor diferencia es el ámbito donde se manifiesta; para efectos de esta investigación, se refiere al estrés que ocurre en el ámbito laboral (18).

Obando et al. (46) define al estrés como un estado producido por agentes de riesgo que amenaza el equilibrio del organismo del sujeto. Menciona además que, tiende a desencadenar problemas de salud que afectan el desempeño laboral, ya que impide que el colaborador realice sus actividades de forma normal pues comenzará a presentar dificultad para concentrarse y mantener su ritmo de trabajo. El estrés se presenta cuando se le exige al trabajador la realización de tareas o actividades que el percibe como excesivas a sus capacidades y recursos, entonces perderá su estado de homeostasis, corriendo el riesgo a padecer en el futuro enfermedades crónicas. De manera que, es vital que en una organización se priorice mantener niveles adecuados de estrés en un clima favorable, para asegurar el bienestar y el óptimo rendimiento del trabajador.

2.2.6 Estrés laboral

Gibson (47) afirma que el estrés se origina para responder a una situación, acción o evento que exige una demanda especial del trabajador. También se define como la reacción de alerta que emite el organismo ante situaciones que percibe como amenaza o estímulo agobiador percibido en el medio, ya que el sujeto percibe que no cuenta con los recursos para enfrentarlas. El estrés puede manifestarse en la vida familiar, en el trabajo, cuando se maneja nueva tecnología, enfermedades, por frustración, exceso de responsabilidades, competitividad y muchos otros estímulos internos y externos (48).

Para Robbins (49) el estrés es la reacción adversa producto de una presión excesiva asociada a grandes exigencias o restricciones. Aunque no siempre el estrés es malo, con frecuencia ocurre en un contexto negativo; respecto al estrés positivo, es aquel que representa un beneficio potencial para la persona, como aquel que contribuye a que el atleta logre su meta o que permite a un trabajador maximizar su desempeño en momentos cruciales.

2.2.7 Fases del estrés

2.2.7.1 Reacción de alarma: Ocurre cuando el organismo reacciona de forma automática ante un estímulo estresante, por lo que rápidamente se prepara para responder, actuar, luchar o escapar de dicho estímulo. Se activa el sistema nervioso y comienzan a manifestarse de forma física, como pupilas dilatadas, sequedad bucal, tensión muscular, sudor, hipertensión arterial, taquicardia, mayor síntesis de glucosa y a secretar adrenalina. Además, habrá también una activación psicológica, por lo que el sujeto tendrá mayor capacidad de concentración y atención. Esta primera fase dura un periodo corto y sus reacciones no son perjudiciales, de manera que el organismo se recupera con rapidez (50).

2.2.7.2 Resistencia: Ocurre cuando el organismo se somete prolongadamente a agentes lesivos, químicos y físicos amenazantes, por lo que busca la forma de hacerle frente a los agentes estresantes e intenta reducir al mínimo los efectos. El organismo ira adaptándose progresivamente a las demandas, existiendo el riesgo que las glándulas relacionadas a la regulación del estrés se fatiguen y disminuya la capacidad de respuesta. En ocasiones se presenta un desequilibrio homeostático entre el sujeto y su entorno. No habrá mayor problema si existe una alta capacidad

de resistencia del organismo, pero si este no logra recuperarse y continúa reaccionando a agentes estresantes, avanzara a la tercera fase (50).

2.2.7.3 Agotamiento: Se suscita ante la imposibilidad de mantener la adaptación de la fase anterior, ya que el organismo agoto todos los métodos para afrontar al agente estresante, cuyos efectos comenzará a extenderse en todo el cuerpo y propiciando alteraciones psicósomáticas. Se recomienda el descanso para que el cuerpo logre recuperarse y pueda regresar a la normalidad. La superación de esta fase depende significativamente de los recursos de adaptación del sujeto y de los recursos que le ofrezca su entorno, como el oxígeno. El éxito o fracaso de esta adaptación depende de las exigencias relacionadas a sus necesidades, capacidades o expectativas, que de no ser manejadas adecuadamente someten a la persona a mayores niveles de estrés (50).

2.2.8 Clasificación del Estrés, según sus efectos

- a) Eustrés (estrés positivo):** Se refiere a la interacción abierta y creativa entre el individuo y su agente estresor, de manera que el estado de estrés genera alegría, bienestar, placer y equilibrio gracias a la experiencia agradable. La persona con Eustrés tiende a ser creativa y se mantiene motivada tanto en su trabajo como en su vida personal. Así mismo, evidencia talento e iniciativa para dar solución a problemas o conflictos. Los estresores positivos son: el éxito, la satisfacción, sentimientos agradables, la amistad, la simpatía, la admiración, el esparcimiento, etc. (51).
- b) Distrés (estrés negativo):** Es el estrés no agradable y perjudicial, que provoca una sobrecarga no asimilable, que desencadena en un desequilibrio mental y físico. En el trabajo este tipo de estrés provoca una menor

productividad del colaborador, envejecimiento rápido y enfermedades psicosomáticas. Los agentes estresores negativos son: el fracaso, el duelo, problemas familiares, pésimo clima laboral, etc. El estrés negativo tiene su origen en las demandas que sobrepasan las capacidades y aptitudes naturales del sujeto. De no manejarse, entre sus consecuencias más graves se encuentra la pérdida de trabajo (51).

2.2.9 Según su duración

- a) Estrés agudo:** Es el más habitual, originado por las presiones y demandas de sucesos recientes y se manifiesta como una anticipación a estas en el futuro cercano. A pequeñas dosis, es excitante y estimulante, pero a su vez tiende a ser muy agotador (50).
- b) Estrés crónico:** Es un estrés creciente de desarrollo progresivo, va destruyendo la mente, el cuerpo y la vida de la persona. Se le ha catalogado como el estrés de las familias disfuncionales, de los matrimonios infelices o los trabajos tóxicos. Se asocia a los continuos problemas económicos, políticos, religiosos, familiares y otros. La persona siente que no puede salir de dicha situación, pierde la esperanza, el tiempo parece interminable y comienza a renunciar a la búsqueda de soluciones. El estrés crónico se origina también cuando el individuo se somete a trabajar en condiciones estresantes (50).

2.2.10 Causas del estrés laboral

La OIT señala que el estrés suscitado en el ámbito laboral ocurre debido a una inestabilidad ocasionada por exigencias y tareas para las cuales el colaborador percibe que tiene obstáculos o no goza con la suficiente capacidad para llevarlas a

cabo. En un estudio desarrollado por Según Valladares y Patiño (52) concluyó que el estrés se encuentra fuertemente relacionado con las actividades cotidianas de la persona y el papel de la organización, incluye también la forma de trabajo y las interrelaciones entre los miembros de la compañía. También puede deberse a los requerimientos no relacionados al puesto de trabajo y a la disponibilidad del trabajador para cumplir con todas las tareas asignadas de forma eficiente; así mismo puede manifestarse cuando el conocimiento, habilidades y exigencias del trabajador son diferentes a las exigencias de la organización, todo lo mencionado termina por provocar un laboral nocivo (52).

Tabla 1. Características estresantes en el trabajo

| Categoría | Condiciones que delimitan el peligro |
|------------------------------|--|
| Contenido del trabajo | |
| Ambiente y equipo de trabajo | Problemas asociados a la disponibilidad, fiabilidad, adecuación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo y las instalaciones. |
| Diseño de funciones | Monotonía y ausencia de ciclos cortos de trabajo, el cual va fragmentando o carece de sentido, infravaloración de las habilidades, alta inseguridad. |
| Carga/ritmo de trabajo | Alta carga laboral, ausencia de control sobre el ritmo laboral, presión excesiva respecto al tiempo. |
| Horario laboral | Trabajo en turnos, falta de flexibilidad de horarios, impredecibilidad de horarios, que son extenso o limitan la vida social. |
| Contexto de trabajo | |
| Cultura organizacional | Ausencia de buena comunicación, falta de apoyo para la resolver problemas, no se promueve el desarrollo personal, no se definen los objetivos. |
| Asignación de funciones | Funciones no definidas o poco claras, responsabilidad por otras personas. |
| Desarrollo profesional | Desarrollo profesional estancado, promoción ausente e insuficiente, insatisfacción respecto al salario, inseguridad laboral. |
| Toma de decisiones, control | Limitada participación y autonomía para decidir, ausencia de control en la organización del trabajo. |
| Relaciones interpersonales | Aislamiento físico y social, niveles jerárquicos claramente delimitados, conflictos con los compañeros, ausencia de apoyo social. |
| Hogar - trabajo | Interferencia entre la casa y el trabajo, los miembros de la familia no representan un apoyo, problemas duales de tipo profesional. |

No todas las personas han desarrollado la capacidad de canalizar las situaciones negativas a las que se enfrentan y muy pocas veces están lo suficientemente preparados para tomar los retos laborales, incluso si son beneficiosos. Por lo que se provoca un desequilibrio emocional que afecta también su vida personal. De manera que, las condiciones del trabajo son quizás la principal causa de estrés laboral, especialmente en empresas donde no existe una organización adecuada (53).

2.2.11 Dimensiones de la variable Estrés laboral

Clima Organizacional: Comprende todas aquellas condiciones del entorno laboral que tienen influencia en el desempeño de su personal, que generan una forma de sentir, experiencia y percepción acerca de la organización y que definen su actuar (54). También se define como las interacciones suscitadas en el centro laboral, basadas en un sistema de comportamientos, influenciadas por las políticas de dirección, objetivos y la cultura de trabajo (56).

Estructura Organizacional: Hall (1983) la definió como las funciones interrelacionadas entre sí que contribuyen al logro de objetivos organizacionales, donde además se determina quien decide, quien tiene el poder y quien está a cargo de desarrollar cada actividad. La estructura presenta también procedimientos autónomos generados por una cadena de mando (57).

Territorio Organizacional: Se refiere a la libertad física y laboral que se le otorga al colaborador para tomar decisiones y relacionarse con las demás en su centro laboral, permitiendo llevar un control de tareas a fin de lograr la eficiencia en los procesos y tareas asignadas. También es un término utilizado para referirse al espacio donde una persona cumple sus actividades laborales (58).

Tecnología: Conjunto de instrumentos que hacen posible manejar de forma óptima la información laboral disponible para el trabajador. Está asociado al manejo de equipos tecnológicos que pueden ser manipulados con los conocimientos técnicos necesarios (58).

Influencia de Líder: Postura de poder, autoridad y dominio desempeñado por un jefe asignado por la organización. Los líderes tienen que tener características que respalden su posición de ser los que guían de grupo, el líder tiene que imponer respeto, confianza y preocupación por el bienestar de todos (58).

Falta de Cohesión: Es la desintegración, falta de apoyo y respaldo entre quienes integran el equipo, que generalmente son compañeros de trabajo, debido a que no se comparten los mismos ideales. La limitada participación y el poco trabajo en grupo generan escasa identificación con el grupo (58).

Respaldo de Grupo: Es la unión, apoyo e integración entre las oficinas de una institución, suscitada por la interiorización de valores, ideas rectoras y metas institucionales/profesionales, siendo un objetivo en común la protección grupal bajo la ayuda técnica de un profesional encargado (58).

Instrumento para medir la variable 2: Estrés Laboral

Se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral que propuso la OIT-OMS, integrado por veinticinco preguntas respecto a los estresores laborales, las cuales se agruparon en 7 dimensiones.

Las opciones de respuesta en el cuestionario son de acuerdo a la escala de Likert, donde el puntaje más bajo se refiere a que nunca es fuente estresora hasta el más alto que afirma siempre es una fuente estresora. La Confiabilidad se determinó de

acuerdo a la escala por consistencia interna Alfa de Cronbach donde el coeficiente de confiabilidad obtenido fue 0,966.

Este instrumento inicialmente fue sustentado por Ivancevich & Matteson en 19891, quienes se basaron en el modelo de Siegrist acerca del desbalance que comúnmente existe entre esfuerzo y recompensa; en Perú fue adaptado por Ángela Suarez, quien realizó un estudio a 203 trabajadores en el Contact Center de Lima.

Cada ítem posee respuestas agrupadas a estresores laborales diferentes, por lo que el cuestionario permite la identificación de 7 factores (dimensiones) diferentes, estos son:

Tabla 3: Ítems para cada área

| Áreas | Ítems | Rango de Estrés |
|---------------------------|---------------|-----------------|
| Clima organizacional | 1, 10, 11, 20 | 4 a 28 |
| Estructura organizacional | 2, 12, 16, 24 | 4 a 28 |
| Territorio organizacional | 3, 15, 22 | 3 a 21 |
| Tecnología | 4, 14, 25 | 3 a 21 |
| Influencia del líder | 5, 6, 13, 17 | 4 a 28 |
| Falta de cohesión | 7, 9, 18, 21 | 4 a 28 |
| Respaldo del grupo | 8, 19, 23 | 3 a 21 |

Fuente: Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Para interpretar el estrés de acuerdo al nivel que corresponda se debe realizar una suma de cada ítem, el valor final revelará el nivel que el participante este experimentado, según la siguiente escala, cuyos puntajes corresponden a los baremos establecidos por la OIT-OMS para evaluar esta condición son:

Tabla 4: Puntuación de los Niveles de Estrés

| Nivel de estrés | Puntuación |
|----------------------|---------------|
| Bajo nivel de estrés | < 90.2 |
| Estrés intermedio | 90.3 – 117.2 |
| Estrés | 117.3 – 153.2 |
| Alto nivel de estrés | > 153.2 |

Fuente: Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

2.3. Marco conceptual

- **Apoyo Social.** Interrelaciones personales en el trabajo, donde se forjan lazos de compañerismo, incluso con los jefes, a fin de lograr un buen desempeño laboral (56).
- **Carga de Trabajo.** Factor de riesgo que está presente en los trabajos que demandan esfuerzo mental o físico. Se considera excesivo cuando se aglomeran las peticiones o actividades demandadas a un trabajador, quien incluso se ve obligado a sobrepasar su horario de trabajo (56).
- **Componente de riesgo.** Comprende la alerta, muestra o particularidad de una persona que incrementa la probabilidad de sufrir una molestia (53).
- **Conflictos psicosociales.** Contextos laborales con alto potencial de suscitar un daño grave en la salud de los colaboradores a nivel físico, mental o social (53).
- **Estrés.** Reacciones fisiológicas que se manifiesta para afrontar una acción desconocida (53).
- **Estresor del ambiente físico.** Son los factores que precisan de una doble adaptación (física y mental), pueden ser: la luz, vibraciones, ruido excesivo, humedad, espacio físico y otros (57).
- **Estresor de nivel individual.** Se refiere a las características determinantes del estrés en el trabajo en sí mismo, se asocia a la satisfacción individual que siente un individuo al llevar a cabo una tarea. (57).
- **Estresor de nivel grupal.** Relación que existe entre los miembros del grupo de trabajo, la salud personal y la organización. La falta de apoyo y la insatisfacción,

son conductas destructivas que pueden producir altos niveles de tensión y estrés en una organización (57).

- **Estresor organizativo.** Estrés asociado al entorno de trabajo, donde predominan las inadecuadas relaciones entre los trabajadores y sus respuestas a las situaciones demandantes en el trabajo (57).
- **Riesgos del trabajo.** Eventualidades que podrían ocurrir en un entorno de trabajo como consecuencia de una actividad (53).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Ho: No existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

H₁: Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- b) Existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- c) Existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.
- d) Existe relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

- e) Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

3.2. Método

Se utilizó el método Hipotético-Deductivo que según el autor León-Barúa (21) es ampliamente utilizado en las investigaciones enfocadas a la salud, ya que para emitir un diagnóstico primeramente el paciente investigado deberá referir sus síntomas y de ser posible se realiza un examen de los cambios corporales. Con todo lo indicado para este estudio, la aplicación del este método hipotético deductivo permitirá el descubrimiento de las relaciones principales que existan ambas variables investigadas, a partir de las condiciones y perspectivas de los participantes.

3.3. Tipo de investigación

En base a las diversas clasificaciones sobre tipos de investigación, reconociendo que estas no son absolutas y que es aceptado de forma universal que un estudio se ubique en un grupo o más, la presente se organizó en base a los lineamientos que se mencionan a continuación (59):

- De acuerdo a su grado de profundidad en la indagación del conocimiento, es Descriptiva ya que describe las características de una sola muestra poblacional.
- Según la intervención de los investigadores, es Observacional dado que está sustentada en el empleo de técnicas de observación directa y registro de

fenómenos que permitieron adquirir información sin que se ejerza ningún tipo de intervención.

- De acuerdo al momento en que ocurre el fenómeno y su registro, es Prospectivo, porque el registro se realizó conforme van ocurriendo los hechos a observar.

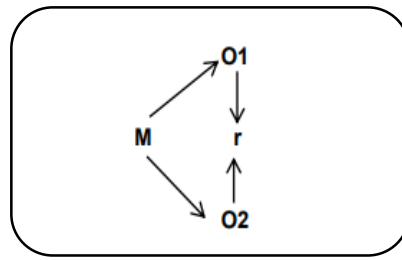
3.4. Nivel o alcance de investigación

Se trata de un estudio **Correlacional**, pues buscó tener conocimiento de cómo se relacionaban las dos variables estudiadas en el grupo de participantes seleccionados en base a ciertos criterios. Al respecto, varios autores como Hernández, Fernández y Baptista señalan que para determinar la asociación las variables, en primer lugar, se mide a las variables por separado y después se procede a una cuantificación y a un análisis para determinar las posibles vinculaciones. Las correlaciones están sustentadas en hipótesis que deben someterse a pruebas, a fin de conocer como las variaciones de una variable está relacionado o asociado con el comportamiento de la variable vinculada. Lo que es lo mismo, se busca predecir el valor más próximo de un grupo de casos o individuos en una variable, tomando como base el valor obtenido por la otra variable. (60)

3.5. Diseño de la Investigación

El diseño desarrollado fue el **Descriptivo Correlacional**, entendiéndose como descriptivo aquella indagación que tienen la intención de recoger información para describir a un fenómeno o variable de forma independiente o conjunta, y correlacional porque su propósito fue realizar una evaluación de la relación que existe entre ambas variables sometidas a investigación. El esquema del diseño se aprecia a continuación:

Figura N 1



Donde:

M: Muestra

O1: Riesgos Psicosociales

O2: Estrés Laboral

r : Correlación entre las variables

3.6. Operacionalización de variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---|--|---|--------------------|
| <p><u>Variable 1:</u></p> <p>RIESGOS PSICOSOCIALES</p> <p>Definición Conceptual</p> <p>Situaciones que se suscitan en el centro laboral, con alto potencial de generar un daño grave en la salud de los trabajadores.</p> <p>Definición Operacional</p> <p>Variable estudiada de acuerdo a la escala del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), adaptación y validación en Chile. Versión breve compuesta por 20 preguntas (una por subdimensión) agrupadas en las 5 dimensiones que también contempla el cuestionario completo.</p> | Exigencias Psicológicas | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Trabajo • Toma de decisiones • Desgaste emocional • Represión emocional • Concentración | Ordinal |
| | Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Organización en el trabajo • Control de horario • Desarrollo profesional • Desempeño laboral • Compromiso laboral | Ordinal |
| | Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> • Funciones laborales • Respaldo del empleador • Compañerismo • Manejo de conflictos | Ordinal |
| | Compensaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad laboral • Tensión sobre el cambio de roles • Valoración del trabajo | Ordinal |
| | Doble Presencia | <ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el trabajo • Horas de trabajo interrumpidas por motivos personales | Ordinal |
| <p><u>Variable 2:</u></p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> | Territorio Organizacional Ítems: 3-15-22 | <ul style="list-style-type: none"> • Control de la tarea • Territorio ajeno • Territorio Invadido | Ordinal |

| | | | |
|--|---|--|---------|
| <p>Definición Conceptual</p> <p>Reacción ante la sobre exigencias y presiones en el trabajo, que generan un desajuste entre los conocimientos y capacidades.</p> <p>Definición Operacional</p> <p>Variable estudiada por la escala de la Organización Internacional del Trabajo que permite evaluar siete áreas en 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales. Creada, validada y estandarizado por la OIT y la OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson.</p> | <p>Tecnología Ítems: 4-14-25</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Equipos Tecnológicos • Conocimientos técnicos | |
| | <p>Influencia del líder Ítems: 5-6-13-17</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Respaldo • Respeto • Confianza • Preocupación por el bienestar | Ordinal |
| | <p>Falta de Cohesión Ítems: 7-9-18-21</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Limitada participación • Trabajo en equipo • Identificación con el grupo | Ordinal |
| | <p>Respaldo del grupo Ítems: 8-19-23</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Metas profesionales • Protección grupal • Ayuda Técnica | Ordinal |
| | <p>Estructura Organizacional Ítems: 2-12-16-24</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Burocracia • Autonomía • Cadena de mando | Ordinal |
| | <p>Clima Organizacional Ítems: 1.10-11-20</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Influencia de políticas generales • Dirección y objetivos • Cultura de trabajo | Ordinal |

3.7. Población, muestra y muestreo

Rafael Calduch señala que se constituye por aquellos valores de las variables que el investigador pretende medir en la unidad de análisis. En casos donde una observación estadística se puede contar se le denomina finita, mientras que, cuando las observaciones no se limitan en un tiempo o espacio, la población se denomina infinito. Son pocos los casos es los que se recopilan los valores de toda una población dada la complejidad de acceso principalmente, por lo que lo más habitual que se seleccione un subconjunto de los valores, que en estadística se denomina: muestra. (58)

La población se conformó por el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, con condición laboral estable en el año 2021. Información que será suministrada por el Registro Nacional del Personal de Salud INFORHUS, además se seleccionarán a los trabajadores activos de 20 a 65 años de edad, que se encuentran prestados sus servicios por más de un año, haciendo un total de 200 de población.

Con respecto a la muestra, el muestreo aplicado fue probabilístico de tipo aleatorio simple cumpliendo las características de representatividad de la población seleccionada para determinar la cantidad de participantes que conformaron la muestra se utilizó la fórmula que determina una proporción la cual se detalla a continuación:

Fórmula para determinar una proporción:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p_0 \cdot q_0}{d^2}$$

Realizando la muestra haciendo un total de **120** profesionales de salud.

3.8. Técnica e instrumentos

Para fines del presente, la técnica seleccionada que se empleó para recabar los datos necesarios fue **la encuesta**, la cual permitió medir las variables de forma tal que se pudieron alcanzar los objetivos que se plantearon inicialmente.

Baena G. (2017) señala que la encuesta implica la aplicación de un cuestionario al grupo que representa una población de interés para el investigador, se utiliza cuando se pretende detectar los elementos que permitan conocer el objetivo deseado de una persona, grupo o comunidad. Al observar, no es posible obtener información completa, por lo que se debe recurrir a la interrogación mediante preguntas diseñadas, en un sondeo, encuesta o entrevista. (61)

3.8.1. Instrumentos

Baena G. (2017) menciona que el instrumento fundamental de la Encuesta es el Cuestionario, el cual debe ser diseñado considerando ciertos elementos respecto a su clase y tipo de redacción, evaluando detalladamente aquellas preguntas que serán consideradas, que deberán redactarse con claridad, evitando el uso de tecnicismo, incomprensibles para el encuestado (61).

En el presente estudio se aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables, uno para cada una.

3.8.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del contenido

La validez de contenido se comprobó mediante Juicio de Expertos, por lo que se solicitó la participación de cuatro jueces con amplio conocimiento y trayectoria relacionada al tema investigado, dos para el instrumento de la variable N°1 y dos jueces para el instrumento de la variable N°2. Quienes tuvieron a bien revisar el contenido de los cuestionarios para la aprobación o desaprobación de los ítems.

Confiabilidad del instrumento

Para calcular la Confiabilidad se cuentan con distintos métodos, de los cuales el más utilizado es el Alfa de Cronbach, cuya confiabilidad se evidencia cuando se obtenga una r mayor a 0.70, este coeficiente se aplicó en esta investigación para evidenciar la confiabilidad estadística interna de los instrumentos.

3.9. Consideraciones éticas

El presente estudio siguió las consideraciones éticas correspondientes con un alto compromiso y responsabilidad. Se evitó la falsedad en los datos proporcionados y a fin de garantizar la propiedad intelectual de los autores, estos fueron debidamente citados.

Antes de comenzar la investigación, se informó a los participantes de los objetivos y propósitos, además se protegió en todo momento la identidad y confidencialidad de sus datos. Fue primordial respetar el derecho a opinar con libertad y expresar la participación voluntaria sin ningún tipo de coacción, por lo que fueron informados de su derecho a negarse a participar si no están convencidos de hacerlo.

3.10. Procedimiento estadístico

En principio se procedió a aplicar una prueba piloto, cuyos resultados permitirán comprobar que los instrumentos eran válidos y confiables, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach significativo en el programa SPSS 23.

Los datos que se recabaron con la aplicación de instrumentos se tabularon para su análisis descriptivo según las dimensiones para cada variable. Se evaluó la normalidad aplicando la prueba Kolmogorov- Smirnov y, la relación fue determinada aplicando Tau-k-Kendall.

Finalmente se elaboraron las tablas respectivas para analizar y presentar los resultados en el informe final, dando por culminada la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS

Tabla 5

Estadísticos descriptivos

| Covariables | | n | % |
|--------------------|----------------|----------|----------|
| Sexo | Masculino | 45 | 37.5 |
| | Femenino | 75 | 62.5 |
| | Total | 120 | 100.0 |
| | | n | % |
| Edad | Hasta 26 años | 1 | .8 |
| | 27 y 35 años | 60 | 50.0 |
| | 36 y 45 años | 37 | 30.8 |
| | 46 y 55 años | 21 | 17.5 |
| | Mas de 56 años | 1 | .8 |
| | Total | 120 | 100.0 |

Fuente: SPSS V.25

Figura 1

Estadísticos descriptivos

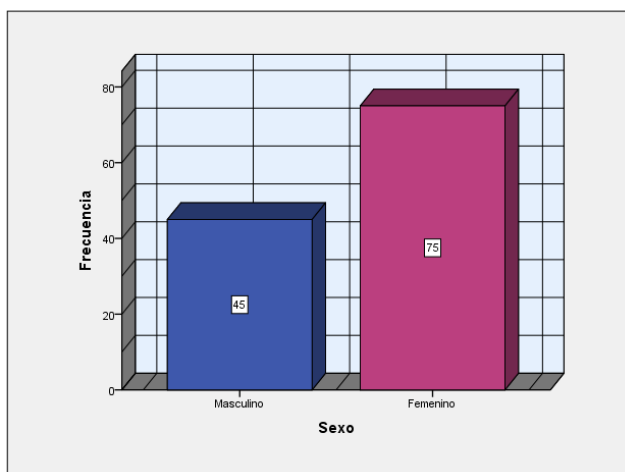
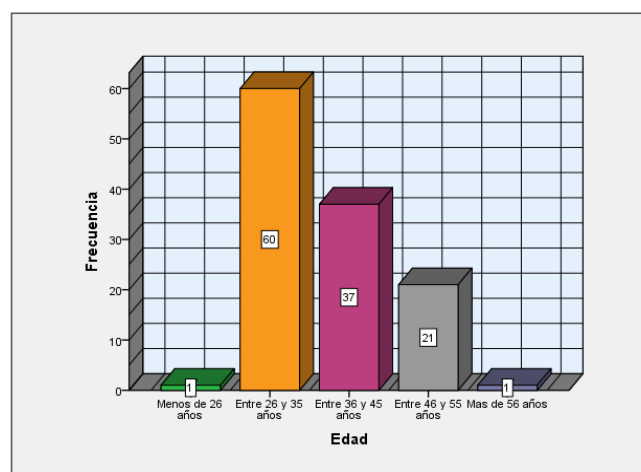


Figura 2



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 62.5% (75) pertenecen al sexo femenino y el 37.5%(45) al masculino. Respecto a la edad, se puede observar que el 50%(60) está en el grupo de entre 27 y 35 años, el 30.8%(37) entre la edad de 36-45 años,

el 17.5%(21) entre la edad de 46y 55 años y por último 0.8%(1) en la edad de más de 65 años.

Tabla 6

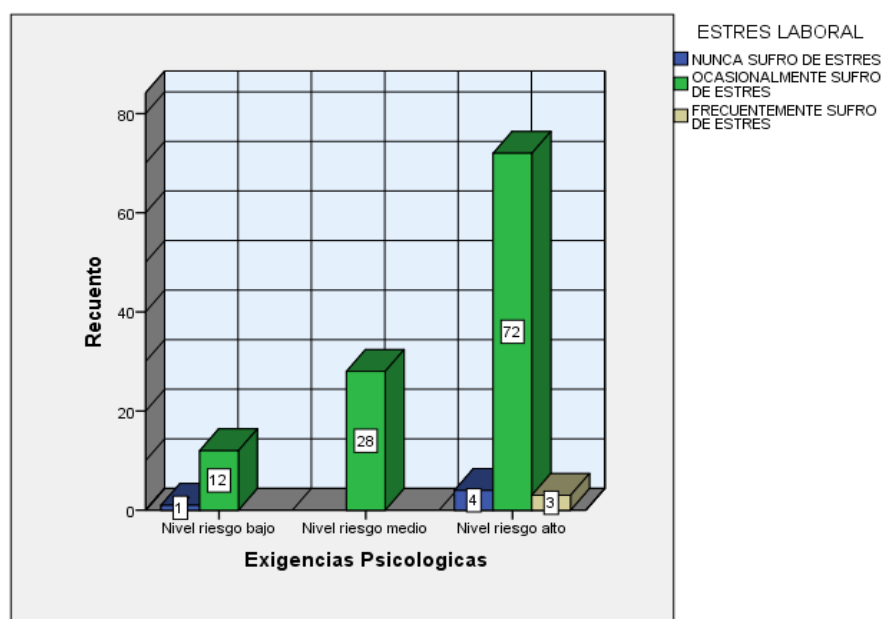
Dimensión exigencias psicológicas y variable estrés laboral

| Dimensión-Variable | | Estrés Laboral | | | Total |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRES | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRES | FRECUENTEMENTE SUFRO DE ESTRES | |
| Exigencias Psicológicas | Nivel riesgo bajo | Recuento 1 % del total .8% | 12 10.0% | 0 0.0% | 13 10.8% |
| | Nivel riesgo medio | Recuento 0 % del total 0.0% | 28 23.3% | 0 0.0% | 28 23.3% |
| | Nivel riesgo alto | Recuento 4 % del total 3.3% | 72 60.0% | 3 2.5% | 79 65.8% |
| Total | | Recuento 5 % del total 4.2% | 112 93.3% | 3 2.5% | 120 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figuras 3

Dimensión exigencias psicológicas y variables estrés laboral



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5% (3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 65.8%(79) poseen un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas, seguido de un 23.3%(28) de nivel de riesgo medio y por último un 10.8%(13) del personal que posee un nivel de riesgo bajo.

Tabla 7

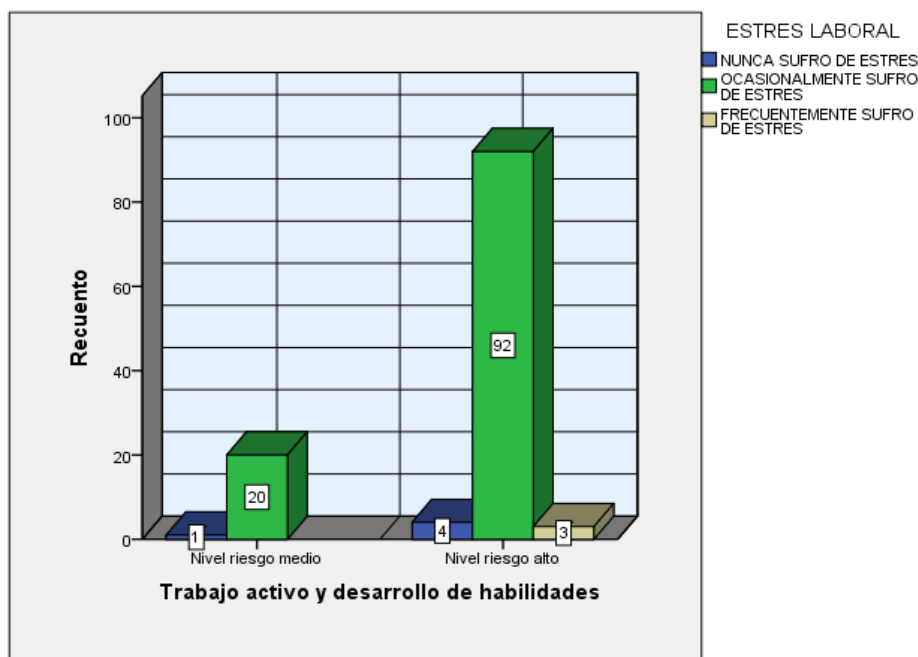
Dimensión trabajo activo - desarrollo de habilidades y variable estrés laboral

| Dimensión-Variable | | Estrés Laboral | | | Total | |
|--|--------------------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------|---------------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRES | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRES | FRECUENTEMENTE SUFRO DE ESTRES | | |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | Nivel riesgo medio | Recuento % del total | 1 .8% | 20 16.7% | 0 0.0% | 21 17.5% |
| | Nivel riesgo alto | Recuento % del total | 4 3.3% | 92 76.7% | 3 2.5% | 99 82.5% |
| Total | | Recuento % del total | 5 4.2% | 112 93.3% | 3 2.5% | 120 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figuras 4

Dimensión trabajo activo -desarrollo de habilidades y variable estrés laboral



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5% (3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 82.5%(99) poseen un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas, seguido de un 17.5%(21) de nivel de riesgo medio.

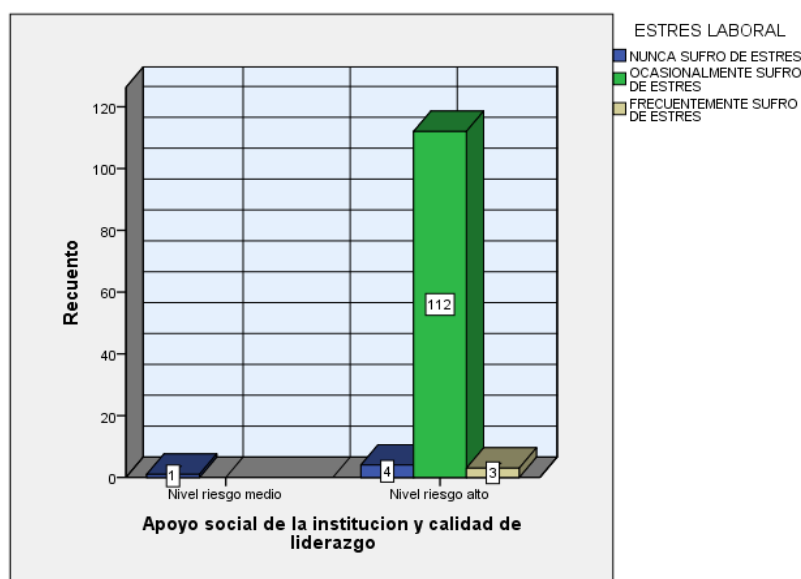
Tabla 8

Dimensión apoyo social -calidad de liderazgo y variable estrés laboral

| Dimensión-Variable | | Estrés Laboral | | | Total |
|---|--------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRES | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRES | FRECUENTEMENTE SUFRO DE ESTRES | |
| Apoyo Social de la Institución y calidad de liderazgo | Nivel riesgo medio | Recuento 1 | 0 | 0 | 1 |
| | % del total | .8% | 0.0% | 0.0% | .8% |
| Apoyo Social de la Institución y calidad de liderazgo | Nivel riesgo alto | Recuento 4 | 112 | 3 | 119 |
| | % del total | 3.3% | 93.3% | 2.5% | 99.2% |
| Total | Recuento | 5 | 112 | 3 | 120 |
| | % del total | 4.2% | 93.3% | 2.5% | 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figuras 5 *Dimensión apoyo social - calidad de liderazgo y variable estrés laboral*



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5% (3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 99.2% (119) poseen un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas, seguido de un 8% (1) de nivel de riesgo medio.

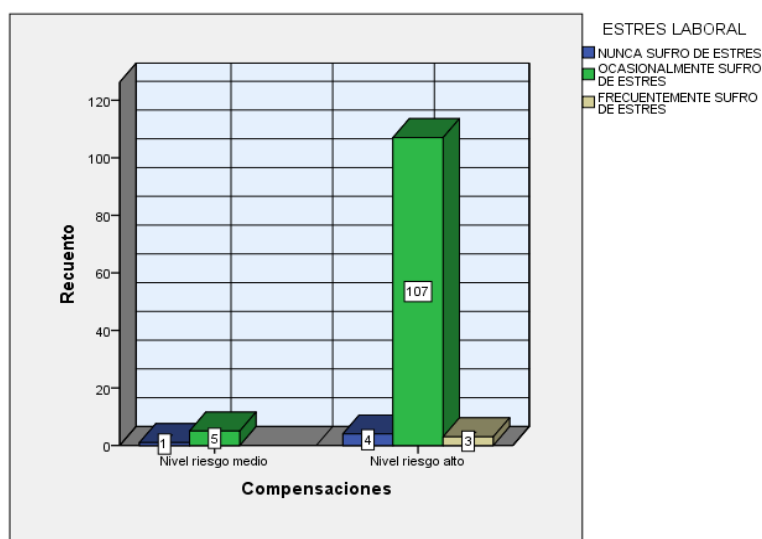
Tabla 9

Dimensión compensaciones y variable estrés laboral

| Dimensión- Variable | | Estrés Laboral | | | Total |
|---------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRÉS | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRÉS | FRECUENTEMENTE SUFRO DE ESTRÉS | |
| Compensaciones | Nivel riesgo medio | Recuento 1 | 5 | 0 | 6 |
| | % del total | .8% | 4.2% | 0.0% | 5.0% |
| Compensaciones | Nivel riesgo alto | Recuento 4 | 107 | 3 | 114 |
| | % del total | 3.3% | 89.2% | 2.5% | 95.0% |
| Total | | Recuento 5 | 112 | 3 | 120 |
| | | % del total | 4.2% | 93.3% | 2.5% |
| | | | | | 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figuras 6 *Dimensión compensaciones y variable estrés laboral*



Interpretación: de un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5%(3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 95%(114) poseen un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas, seguido de un 5%(6) de nivel de riesgo medio.

Tabla 10

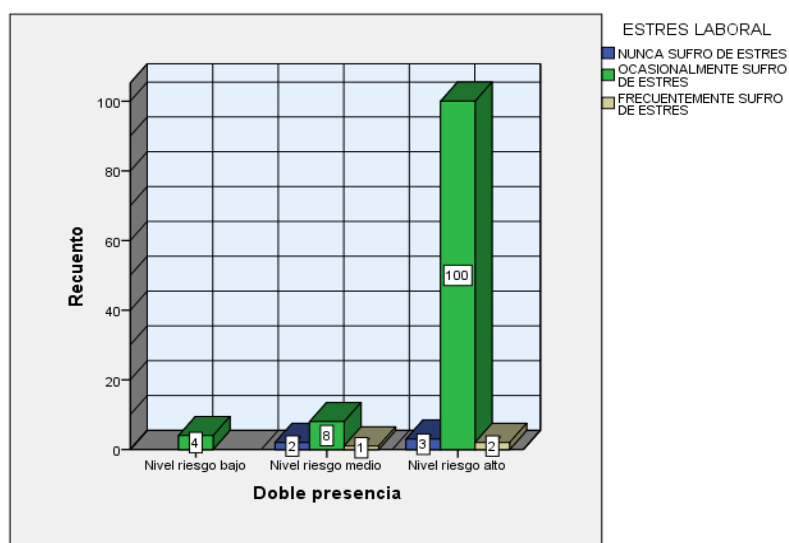
Dimensión doble presencia y variable estrés laboral

| Dimensión-Variable | | Estrés Laboral | | | Total | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|-----------|---------------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRES | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRES | FRECUEENTEMENTE SUFRO DE ESTRES | | |
| Doble presencia | Nivel riesgo bajo | Recuento % del total | 0 0.0% | 4 3.3% | 0 0.0% | 4 3.3% |
| | Nivel riesgo medio | Recuento % del total | 2 1.7% | 8 6.7% | 1 .8% | 11 9.2% |
| | Nivel riesgo alto | Recuento % del total | 3 2.5% | 100 83.3% | 2 1.7% | 105 87.5% |
| Total | | Recuento % del total | 5 4.2% | 112 93.3% | 3 2.5% | 120 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figuras 7

Dimensión doble presencia y variable estrés laboral



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5%(3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 87.5% (105) poseen un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas, seguido de un 9.2% (11) de nivel de riesgo medio y por último un 3.3%(4) de nivel de riesgo bajo.

Tabla 11

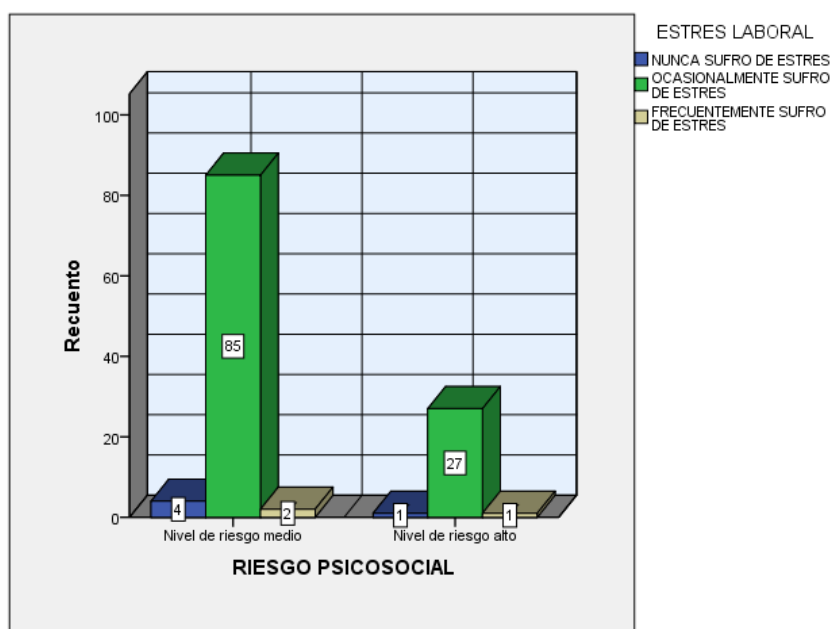
Riesgos psicosociales y estrés laboral

| Variables principales | | Estrés Laboral | | | Total | |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|--------|
| | | NUNCA SUFRO DE ESTRES | OCASIONALMENTE SUFRO DE ESTRES | FRECUENTEMENTE SUFRO DE ESTRES | | |
| RIESGO PSICOSOCIAL | Nivel riesgo medio | Recuento | 4 | 85 | 2 | 91 |
| | | % del total | 3.3% | 70.8% | 1.7% | 75.8% |
| | Nivel riesgo alto | Recuento | 1 | 27 | 1 | 29 |
| | | % del total | .8% | 22.5% | .8% | 24.2% |
| Total | | Recuento | 5 | 112 | 3 | 120 |
| | | % del total | 4.2% | 93.3% | 2.5% | 100.0% |

Fuente: SPSS V.25

Figura 8

Riesgo psicosocial y estrés laboral



Interpretación: De un total de 120 (100%) trabajadores asistenciales del Hospital Sub regional de Andahuaylas el 93.3% (112) sufren ocasionalmente de estrés seguido de un 4.2% (5) que no han sufrido de estrés y por último un 2.5% (3) de trabajadores que sufren frecuentemente de estrés, además el 75.8% (91) poseen un nivel de riesgo medio de exigencias psicológicas, seguido de un 24.2% (29) de nivel de riesgo alto.

4.2. DISCUSION DE RESULTADOS

Al finalizar el estudio, entendemos que los diferentes riesgos psicosociales son factores que de una forma u otra están presentes en el ámbito laboral, cuya intensidad tiene una relación directa con el tipo de organización que presenta la institución, en este caso el Hospital Sub Región de Andahuaylas. Considerando además la influencia de otros factores como la carga laboral, el grado de responsabilidad y con propia ejecución de las tareas, además de las interacciones constantes con el entorno; entendemos pues que estos factores intervienen en la buena o mala prestación de los servicios y en el estado de salud del personal asistencial. Por lo tanto, podemos encontrar y discutir lo siguiente:

Los factores de riesgos más prevalentes más prevalente que se identificaron en el personal asistencial sometido a investigación son el “apoyo social y calidad de liderazgo” desfavorable para la salud (99.2%), seguido de compensaciones (95%), doble presencia (87.5%), trabajo activo y desarrollo de habilidades (82.5%), y exigencias psicológicas (65.8%), siendo prevalente la exposición desfavorable al control sobre el trabajo (40%). Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Acevedo et al. (2013) quien realizó una investigación sobre los Riesgos psicosociales donde concluyó que el personal de enfermería tiene alta prevalencia a la alta exposición a las dimensiones doble presencia (64%), apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y exigencia psicológica (57,7%), factores que estaban afectado considerablemente su salud.

En la literatura, podemos encontrar numerosos estudios que ponen en evidencia la capacidad perjudicial de los factores de riesgos más prevalentes sobre la salud de los colaboradores, dentro y fuera de su trabajo. En el caso del presente estudio, se determinó que la exposición a los riesgos de naturaleza psicosocial que

tienen una asociación favorable para la salud vienen a ser el Trabajo activo y habilidades de desarrollo (64%), lo que se entiende como que el personal puede decidir en cierta manera la cantidad de trabajo que realizará, las compensaciones con un (89.2%) y por último la doble presencia con (83.3%). Pues el personal encuestado señaló que puede decidir acerca de sus descansos, existiendo una tolerancia para dejar su puesto de trabajo siempre que lo considere necesario y que el descanso no exceda los 60 minutos.

Resultados que coinciden con las conclusiones de Gil Monte (55), quien halló que si bien los riesgos llevan existiendo desde siempre, aspectos como la organización y tiempo de trabajo son sumamente importantes para frenar el deterioro o disfunción en el entorno de trabajo. En las últimas décadas, se ha apreciado una mayor prevalencia de los factores de riesgos más prevalentes, tal y como lo señala Chávez (2019), quien resalta el incremento organizaciones con inadecuadas condiciones de trabajo, elevada carga laboral, características de las labores las cuales además son poco entendidas y problemas en la interacción social, factores que vienen incrementando el estrés laboral en el personal sanitario de un importante hospital limeño; datos que coinciden con los resultados de este estudio.

Entonces, se puede entender que en el hospital sometido a investigación, en términos generales, existen un riesgo psicosocial regular lo cual está afectando en cierta manera su desempeño en el trabajo pues de forma ocasional tienden a sufrir estrés alto, siendo evidente la necesidad de aplicar técnicas ideadas en base a la experiencia y al comportamiento exhibido por el colaborador en su puesto de trabajo para minimizar la ocurrencia de estos riesgos.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Análisis de los resultados

Prueba de Hipótesis Especifica N 1

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Si existe relación entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05: Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 12

Prueba de correlación de la dimensión exigencias psicológicas y la variable estrés laboral

| | | <i>Exigencias Psicológicas</i> | <i>Estrés Laboral</i> |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Tau-b de Kendall | <i>Exigencias Psicológicas</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .692 |
| | | N | 120 |
| | <i>Estrés Laboral</i> | Coeficiente de correlación | 0.6789 |
| | | Sig. (bilateral) | .692 |
| | | N | 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 8, nos evidencia un valor $p = 0.692$ por encima de 0,05, aceptándose la Ho y rechazando H1. Entonces se afirma que no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.035, evidenciando una Correlación muy baja.

Prueba de Hipótesis Especifica N 2

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Si existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05: Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 13

Prueba de correlación de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la variable estrés laboral

| | | | <i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i> | <i>Estrés Laboral</i> |
|-------------------------|---|----------------------------|---|-----------------------|
| Tau_b de Kendall | <i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 | .054 |
| | | Sig. (bilateral) | | .549 |
| | | N | 120 | 120 |
| | <i>Estrés Laboral</i> | Coeficiente de correlación | .054 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .549 | |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 9, nos evidencia un valor $p = 0.549$ por encima de 0,05, aceptándose la Ho y rechazando H1. De manera que, no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos

muestra un coeficiente de correlación es 0.054, evidenciando una Correlación muy baja.

Prueba de Hipótesis Específica N 3

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Si existe relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05: Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 14

Prueba de correlación de la dimensión apoyo social -calidad de liderazgo y la variable estrés laboral

| | | | <i>Estrés Laboral</i> | <i>Apoyo social de la institución y calidad de liderazgo</i> |
|-------------------------|--|----------------------------|-----------------------|--|
| Tau_b de Kendall | <i>Estrés Laboral</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,349** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 120 | 120 |
| | <i>Apoyo social de la institución y calidad de liderazgo</i> | Coeficiente de correlación | ,349** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 10, nos evidencia un valor p= 0.000 por debajo de 0,05, aceptándose la H1 y rechazando Ho. De manera que, no hay relación significativa

entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.349, evidenciando una Correlación moderada.

Prueba de Hipótesis Especifica N 4

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre compensaciones y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

No existe relación entre compensaciones y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05: Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 15

Prueba de correlación de la dimensión compensaciones y la variable estrés laboral

| | | <i>Compensaciones</i> | <i>Estrés Laboral</i> |
|-------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Tau_b de Kendall | <i>Compensaciones</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .133 |
| | | N | 120 |
| | <i>Estrés Laboral</i> | Coeficiente de correlación | .133 |
| | | Sig. (bilateral) | .144 |
| | | N | 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 11, nos evidencia un valor $p= 0.144$ por encima de 0,05, aceptándose la Ho y rechazando H1. De manera que, no hay relación significativa

entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.133, evidenciando una Correlación muy baja.

Prueba de Hipótesis Específica N 5

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre doble presencia y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Si existe relación entre doble presencia y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05: Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 16

Prueba de correlaciones de la doble presencia y la variable estrés laboral

| | | <i>Doble Presencia</i> | <i>Estrés Laboral</i> |
|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| Tau_b de Kendall | <i>Doble Presencia</i> | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 .070 120 |
| | <i>Estrés Laboral</i> | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | .070 .436 120 |
| | | | .436 1.000 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 12, nos evidencia un valor $p= 0.436$ por encima de 0,05, aceptándose la Ho y rechazando H1. De manera que, no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos

muestra un coeficiente de correlación es 0.070 evidenciando una Correlación muy baja.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Si existe relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptar Ho y rechazar H1.

P valor < 0,05:

Aceptar H1 y rechazar Ho.

Tabla 17

Prueba de correlación de las variables riesgos psicosociales y estrés laboral

| | | | RIESGO PSICOSOCIAL | ESTRES LABORAL |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------|
| <i>Tau_b de Kendall</i> | RIESGO PSICOSOCIAL | Coefficiente de correlación | 1.000 | .036 |
| | | Sig. (bilateral) | | .691 |
| | | N | 120 | 120 |
| | ESTRÉS LABORAL | Coefficiente de correlación | .036 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .691 | |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Tabla 13, nos evidencia un valor $p= 0.691$ por encima de 0,05, aceptándose la Hoy rechazando H1. De manera que, no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.036 evidenciando una Correlación muy baja.

CONCLUSIONES

1. Las principales características laborales del personal asistencial en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas fueron: el 62.5% del personal participante estuvo representando por el sexo femenino, siendo la edad predominante entre 26 y 35 años con un 50%. En cuanto las dimensiones exigencias psicológicas y la variable estrés laboral determino 60% de los trabajadores presenta exigencias psicológicas de riesgo medio y que ocasionalmente sufre estrés laboral. Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.035 lo que significa hay una Correlación muy baja.
2. En cuanto la dimensión Trabajo Activo – Desarrollo de Habilidades y la variable Estrés Laboral, se determinó que el 76.7% de los participantes presenta un riesgo alto hacia la dimensión y que ocasionalmente sufre estrés laboral. Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable sometida a investigación, además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.054 lo que significa hay una correlación muy baja.
3. En cuanto la dimensión Apoyo Social y Calidad de liderazgo y la variable estrés laboral determino 93.3 % de los trabajadores presenta un riesgo alto hacia la dimensión y de forma ocasional sufre estrés laboral, Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable; además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.349 lo que significa hay una Correlación moderada.

4. En cuanto la dimensión Compensaciones y la variable estrés laboral determino 89.2% de los trabajadores presenta una compensación de riesgo alto y que ocasionalmente sufre estrés laboral. Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable, se muestra también un coeficiente de correlación es 0.133 lo que significa hay una correlación muy baja.
5. En cuanto la dimensión Doble presencia y la variable estrés laboral se determinó que el 83.3% del personal encuestado presenta una doble presencia de riesgo alto y de forma ocasional sufre estrés laboral, Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la dimensión de doble presencia y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.070 lo que significa hay una correlación muy baja.
6. Finalmente, respecto a la variable Riesgo Psicosocial y la variable Estrés Laboral, se determinó que el 70.8% del personal asistencial presenta un riesgo psicosocial medio y ocasionalmente sufre estrés laboral. Por lo que se evidencia que no hay relación significativa entre la variable riesgo psicosocial y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.036 lo que significa hay una correlación muy baja.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda promover programas con énfasis en la Salud Ocupacional, en los centros donde se brinde atención en salud, pues existe alta ocurrencia de estrés Laboral dadas las características de la actividad y el alto grado de responsabilidad asociado, de manera que es fundamental controlar y evitar todos los riesgos de naturaleza psicosocial más comunes en el entorno laboral.
2. Llevar a cabo una planificación de estrategias a nivel de regional, donde se incluya todos los centros de salud y los miembros involucrados, a fin de realizar una correcta detección y manejo oportuno de todo riesgo psicosocial que pueda tener una influencia negativa en el desempeño del personal asistencial.
3. Realizar un fortalecimiento de las capacidades del profesional de la Salud, promoviendo capacitaciones sobre la importancia de minimizar y controlar los riesgos psicosociales; para que puedan definir y actuar de forma proactiva al respecto.
4. Que los diferentes jefes de cada área clínica realicen reuniones permanentes con el personal asistencial donde puedan dialogar sobre sus demandas y puntos de vista sobre las exigencias laborales que al ser vulneradas causan tensiones y estrés.
5. Se recomienda también, realizar mayores estudios en el campo de la Salud Ocupacional, ya que es un tema relevante al que muchas veces no se le asigna la importancia debida, pese a que permite prevenir síndromes o patologías de origen laboral para los cuales el personal no se encuentra preparado.

6. Se recomienda que los directivos organicen jornadas con el personal asistencial donde se les instruya acerca de estrategias de afrontamiento que impliquen advertir los riesgos psicosociales y propiciar un servicio clínico efectivo.
7. Finalmente, recomendamos a los directivos de los diferentes establecimientos de salud de todo nivel implementar una Guía de Procesos de Riesgos Laborales, donde se plasme la importancia de llevar a cabo una correcta identificación y análisis de los riesgos de naturaleza psicosocial que podría acarrear terribles consecuencias, como el estrés laboral e incluso alcanzar una cronificación con el Síndrome del Burnout.

BIBLIOGRAFÍA

1. Espinoza Ticse LM. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal bancario, Huancayo, 2020. Universidad Continental; 2020.
2. Martínez Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés en el trabajo durante el COVID-19. *Rev Comun y Salud* . 2020;10(2):301–21.
3. Organización Internacional del Trabajo. Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. 2019.
4. Saldaña Orozco C, Polo Vargas JD, Ibarra Rentería GM, Anaya Velazco A. Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés (Jalisco). *Rev Salud Uninorte* [Internet]. 2019;35(3):343–59. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/817/81763959004/html/>
5. Monroy, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales laboral en universidades de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista Propósitos y Representaciones*. 7 (3). 1-4. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
6. Tamagno, L. (2020). Efectos socioeconómicos y culturales del COVID-19 en Pueblos Indígenas en Argentina, 2020. *Revista FILO*. 1(4) 1-4
7. Rodríguez, F. (2016). Factores de riesgo en el ámbito sanitario. *Calipso*.
8. ONU (2020). 2020: Un año desafiante para la salud mental. *Sukhum Preechapanic*. 1(1).1-4 . <https://news.un.org/es/story/2020/10/1482212>
9. Morales Lindo, C. (2006). Estrés laboral de las enfermeras del INS del Niño. Lima- Perú. (Tesis de titulación). UNMSM. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/morales_lc.pdf
10. García Maturana, C. (2006). Estrés laboral en UCI del Hospital Clínico Regional Valdivia – Chile. (Tesis de titulación). Universidad Austral de Chile. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>
11. Castaño, G., Fernández, A. y García, Y. (2007). La relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 41, 47.
12. Rojas, J. y Rodríguez, J. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de universidades españolas (1ra parte). *Gerokomos*, 21 (4), 158–166. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v21n4/comunicacion2.pdf>
13. Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
14. Sobrero, F. S. (Abril de 2009). *Asociacionag*. Obtenido de Análisis de Viabilidad: La cenicienta en los Proyectos de Inversión.

15. Morales Espinoza KY. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de buses interurbanos, Biobío. Universidad de Concepción; 2019.
16. Brito Ortíz J., Juárez García A, Castillo Pérez J., Brito Nava E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería. *Enfermería Univ [Internet]*. 2019;16(2).
17. Albán G, Fonseca S, Raza A, Vallejo J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en una empresa de derivados del petróleo Ecuador. *Rev Horiz Enferm* 2019;9.
18. Pando Moreno M, Gascón, Vilches W, Aranda Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatomas de estrés en trabajadores peruanos. *Rev Cienc UNEMI* . 2019;12(29).
19. Pérez Viveros V. Factores de Riesgo Psicosociales q en la salud de los Profesores de Posgrado. Universidad Autónoma del Estado de México; 2018.
20. Espinoza Ticse Mirella Lisseth. Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en personal bancario, Huancayo, 2020-Universidad Continental {tesis de titulación}2020 disponible: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV_FH_U_501_TE_Espinoza_Ticse_2020.pdf
21. Tacca Huamán DR, Tacca Huamán AL. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. 2019;7(3):323–38.
21. Toia Larsen M. Factores psicosociales y estrés laboral en personal de UCI neonagal dos hospitales de Arequipa, Perú. *Scientiarvm [Internet]*. 2019;5(1):29–37. Available from: <https://www.scientiarvm.org/archivo-texto.php?IdA=103&Id=12>
22. Graneros Tairo JV. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017. UPCH; 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/6451>
23. Toia Larsen M. Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de las unidades de UCI neonagal dos hospitales de Arequipa, Perú. *Scientiarvm [Internet]*. 2019;5(1):29–37. Available from: <https://www.scientiarvm.org/archivo-texto.php?IdA=103&Id=12>
24. Graneros, JV. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/6451>
25. Azabache, N. (2018). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo. Tesis de grado.
26. Huasco Garfias. Estrés en el trabajo y calidad de vida laboral del personal en

- la Gerencia Sub Regional Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018. Repositorio UNAJMA ; 2018.
27. Clausen T, Christensen KB, Borg V. Positive work-related states and long-term sickness absence. *Scand J Public Health* [Internet]. 2010;38(3):51–8. Available from: doi:10.1177/1403494809352105
 28. Cobo J, Muñoz R, Martos A, Pérez M, Cirici R, et al. La violencia de género en la atención psiquiátrica. *Rev Psiquiatr Salud Ment* [Internet]. 2010;3(2):61–7. Available from: doi: 10.1016/j.rpsm.2010.02.002.
 29. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT / OMS. 1984.
 30. Leyton Pavez CE, Valdés Rubilar SA. Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2017;19(1). Available from: <https://scielosp.org/article/rsap/2017.v19n1/10-16/es/>
 31. Pando M, Aranda C, Parra L, Ruiz D. *Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Editorial Universidad Libre Seccional Cali, editor. Cali, Colombia; 2013.
 32. Azofeifa Mora CA, Solano Mora LC, Salas Cabrera J, Fonseca Schmidt H. Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género. *MHSalud Mov Hum y Salud*. 2016;13(1)
 33. Marín C, Piñeros O. Organizational management, human resources and mobbing: Findings in Colombia. *Adv Intell Syst Comput*. 2018;791:110–5.
 34. Gil Monte P. Razones para considerar a los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*. 2009;83(2):169–73.
 35. Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Q* [Internet]. 2015;24(2):285–308. Available from: <https://doi.org/10.2307/2392498>
 36. Brito J., Juárez A, Castillo J., Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería. *Enfermería Univ* [Internet]. 2019;16(2).
 37. Gil P, Sandoval J. Validez factorial del Cuestionario "CESQT" en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Ment*. 2009;32(3):205–214.
 38. Organización Internacional del trabajo. *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. 2013.
 39. Cochea Perero AC, Idrovo Rumbela A. Factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional de una empresa de medios de comunicación. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12360>

40. Valdez Marquez KS. Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral. Universidad católica Santiago de Guayaquil; 2018. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11528>.
41. Camacho A, Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Rev Prolegómenos [Internet]. 2017;20:159–72. f
42. Bastida Aramburu R. Factores de riesgo psicosocial a través del método Fpsico en una empresa de automoción navarra. Universidad Pública de Navarra; 2013.
43. Alvarado R, Perez J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcon A, Marchetti N, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Revista Medica de Chile. 2012;(140).
- 44.- Becker da Silva A., Fiorim S., Fernandes de Araújo M, Carvalho L, Goulart I, de Moraes R, et al. Adapatacion del cuestionario RESTQ-Sport para bailarines adolescentes. Estud Psicol [Internet]. 2016;21(3):249–50.
45. Ortiz MS, Willey JF, Chiang JJ. How stress gets under the skin o cómo el estrés psicológico se introduce bajo la piel. Rev Med Chile. 2014;142:767–74.
46. Obando IA, Calero S, Carpio P, Fernández A. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Rev Cuba Med Gen Integr. 2017;33(3):342–51.
47. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R. Comportamiento, estructura y procesos. Decimoterc. McGraw Hill, editor. New York; 2013.
48. Pintado Pasapera E. Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del Talento Humano. Arco Iris SRL, editor. Lima;
49. Robbins S. Administración. Décima ed. PEARSON EDUCACIÓN, editor. Mexico; 2010.
50. Gil Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. Rev Eletrônica InterAção Psy – Ano. 2013;1:19–33.
51. Benites Villegas GN, Chacaliza J, Echevarría JS. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería. UNICA; 2017.
52. Valladares Villagómez MA, Patiño Yáñez AM. Estrés y su influencia en el desempeño laboral en Asiauto KIA Jesús, Quito 2015 [Internet]. Universidad Central del Ecuador; 2017. Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13031>
53. Vélez Barros J del R. Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo según la escala de la OIT-OMS. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018.
54. Bermejo L. Betania Centro de Psicología [Internet]. 2011. Available from:

<https://betaniapsicologia.com/2011/03/estres-laboral-el-caso-de-un-profesor.html>

55. Gil Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2012;29(2):237–41.
56. Vera Magallanes GM, Zuñiga Sarco ES. Factores de riesgos psicosociales extra-laborales en los trabajadores de una procesadora de alimentos Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019.
57. Dolan SL, García S, Díez MP. Autoestima, estrés y trabajo. MacGrawHill, editor. España; 2005.
58. Calduch R. Metodos y Técnicas de Investigación Internacional. Segunda ed. Madrid: Edición electrónica revisada y actualida; 2014.
59. Müggenburg M, Pérez I. Tipos de estudio en el enfoque de Investigación Cuantitativa. Enfermería Universitaria. 2007; 4
60. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: Mc Graw Hill; 2014.
61. Baena G. Metodología de la Investigación. Tercera ed. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria; 2017.

ANEXOS

ANEXO N°01: Matriz de consistencia

TITULO: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021.

LINEA DE INVESTIGACION: SALUD PUBLICA

AUTORES: BACH. CARDENAS CENTENO, Joseph Takeshi y, BACH. REYNAGA ALDORADIN, Brian Jefferson

| Planteamiento del problema | Hipótesis | Objetivos | Variables | Dimensiones | Indicadores Ítems | Escala de Medición del dato | Método |
|--|---|--|---|--|---|--|--------------------------------|
| <p><u>Problema Principal</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> | <p><u>Hipótesis General</u></p> <p><u>Ho:</u> No existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p><u>H1:</u> Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>- Existe relación entre las exigencias psicológicas y</p> | <p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>- Determinar la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> | <p><u>Variable 1</u></p> <p>RIESGOS PSICOSOCIALES</p> | <p>Exigencias Psicológicas</p> <p>Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades</p> <p>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Trabajo • Toma de decisiones • Desgaste emocional • Represión emocional • Concentración • Organización en el trabajo • Control de horario • Desarrollo profesional • Desempeño laboral • Compromiso laboral • Funciones laborales • Respaldo del empleador • Compañerismo • Manejo de conflictos | <p><u>Escala de Likert</u></p> <p>Nunca (1) Solo unas pocas veces (2) Algunas veces (3) La mayoría de las veces (4) Siempre (5)</p> | <p>Método ANALITICO</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|--|
| <p>- ¿Cuál la relación que existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> <p>- ¿Cuál la relación que existe entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> <p>- ¿Cuál la relación que existe entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> <p>- ¿Cuál la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?</p> | <p>el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Existe relación entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> | <p>- Determinar la relación que existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre las compensaciones y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el Personal Asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.</p> | <p>Variable 2</p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> | <p>Compensaciones</p> <p>Doble Presencia</p> <p>Territorio Organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de Cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad laboral • Tensión sobre el cambio de roles • Valoración del trabajo • Concentración en el trabajo • Horas de trabajo interrumpidas por motivos personales • Control de la tarea • Territorio ajeno • Territorio invadido • Equipos Tecnológicos • Conocimientos técnicos • Respaldo • Respeto • Confianza • Preocupación por el bienestar • Limitada participación • Trabajo en equipo • Identificación con el grupo • Metas profesionales • Protección grupal • Ayuda Técnica | <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)</p> | |
|--|--|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|
| | | | | Estructura Organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Burocracia • Autonomía • Cadena de mando | | |
| | | | | Clima Organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Influencia de políticas generales • Dirección y objetivos • Cultura de trabajo | | |
| Tipo, Nivel y Diseño de la investigación | | | Población y muestra | Técnicas e Instrumentos | Estadística | |
| Tipo: Descriptiva típica – Observacional – Prospectivo - Transversal Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo – Correlacional Donde: M: Muestra O1: Variable 1 O2: Variable 2 <u>r</u> : Correlación entre dichas variables | | | Población: La población fue de 200 Muestra: Estuvo conformada por 120 | Técnica: La encuesta Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve - Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. | <ul style="list-style-type: none"> - Confiabilidad: Alpha de Cronbach - Microsoft Office: Excel - Software estadístico SPSS 23 - Prueba de correlación de Pearson - Significancia estadística 5% | |



Anexo N°02: Instrumento de recolección de información

Instrumento Variable N°1: Riesgos Psicosociales

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario debe ser respondido eligiendo solo una sola opción para cada ítem marcando con una X. El participante **deberá responder la totalidad de preguntas**. Tómelo con calma ya que no existen respuestas correctas o equivocadas. Los investigadores solo están interesados en conocer su opinión respecto a las exigencias y los contenidos de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

a) Hasta 26 años

b) 27 y 35 años

c) 36 y 45 años

d) 46 y 55 años

e) Mayor de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué sucursal trabaja?

A4. ¿Cuál es el nombre de su puesto o cargo?

A5. ¿En qué área o unidad trabaja?

| II. Sección específica de riesgo psicosocial | | | | | | |
|---|--|----------------|--------------------------|----------------------|------------------------|--------------|
| Dimensión exigencias psicológicas | | Siempre | La mayoría de las | Algunas veces | Sólo unas pocas | Nunca |
| 1 | ¿Logra realizar con tranquilidad su trabajo y tenerlo a tiempo? | | | | | |
| 2 | En su centro de labores, ¿Usted debe realizar la toma de decisiones complicadas? | | | | | |
| 3 | ¿Para usted su actividad laboral le genera un desgaste de tipo emocional? | | | | | |
| 4 | En su centro de labores ¿Usted reprime o no expresa sus emociones? | | | | | |
| 5 | ¿Su actividad laboral demanda que le preste atención constantemente? | | | | | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | Siempre | La mayoría de las | Algunas veces | Sólo unas pocas | Nunca |
| 6 | ¿Usted influye en la carga de trabajo que le asignan sus superiores? | | | | | |
| 7 | ¿Puede pausar un instante sus actividades en el trabajo para charlar con un compañero/a? | | | | | |
| 8 | En su centro de labores, ¿Aprende temas nuevos? | | | | | |
| 9 | Siente que las funciones que realiza, ¿Son importantes? | | | | | |
| 10 | ¿Siente que la institución es muy importante para usted? | | | | | |
| Dimensión apoyo social en la empresa | | Siempre | La mayoría de las | Algunas veces | Sólo unas pocas | Nunca |
| 11 | ¿Conoce con exactitud cuales son las tareas bajo su responsabilidad? | | | | | |
| 12 | ¿Realiza tareas que para usted deben ser ejecutadas de otra forma? | | | | | |
| 13 | ¿Su inmediato (a) superior lo ayuda y apoyo constantemente? | | | | | |
| 14 | Entre compañeros (as) ¿se ayudan para realizar su trabajo? | | | | | |
| 15 | Sus jefes ¿lograr resolver adecuadamente los conflictos o contingencias? | | | | | |
| Dimensión compensaciones | | Siempre | La mayoría de las | Algunas veces | Sólo unas pocas | Nunca |
| 16 | ¿Le preocupa ser despedido o que su contrato no sea renovado? | | | | | |
| 17 | ¿Le inquieta que le asignen otras tareas en contra de su voluntad? | | | | | |
| 18 | Recibo el reconocimiento que merezco por parte de mis superiores? | | | | | |
| Dimensión doble presencia | | Siempre | La mayoría de las | Algunas veces | Sólo unas pocas | Nunca |
| 19 | En su centro de labores ¿Tiende a pensar en las demandas familiares y domésticas? | | | | | |
| 20 | ¿Hay ocasiones en las que siente que debe estar en casa y en el trabajo a la vez? (para cuidar un familiar delicado de salud, un incidente familiar, etc.) | | | | | |

Instrumento Variable N°2: Cuestionario de la OIT-OMS

INSTRUCCIONES: Completar el siguiente cuestionario permitirá evaluar los niveles de estrés en su lugar trabajo, los ítems han sido diseñados considerando los principales agentes estresores laborales. En cada pregunta deberá indicar con qué frecuencia la condición es fuente de estrés, marcando con un aspa (X) el número que describa el enunciado, considerando el siguiente detalle:

| CUANDO LA CONDICIÓN ES FUENTE DE ESTRES: | NUMERO |
|--|--------|
| NUNCA | 1 |
| RARAS VECES | 2 |
| OCASIONALMENTE | 3 |
| ALGUNAS VECES | 4 |
| FRECUENTEMENTE | 5 |
| GENERALMENTE | 6 |
| SIEMPRE | 7 |

| Ítems | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Me causa estrés no comprender las metas y misión de la empresa | | | | | | | |
| 2 | Me estresa tender que rendir informes a mis jefes inmediatos y supervisores | | | | | | | |
| 3 | Me genera estrés no controlar las actividades de mi zona de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Me provoca estrés no contar con todo el equipo que requiero para realizar. | | | | | | | |
| 5 | Me genera estrés que mi supervisor no responda por mí ni me defienda ante los directivos. | | | | | | | |
| 6 | Me causa estrés las faltas de respeto por parte de mi supervisor. | | | | | | | |
| 7 | Me estresa no formar parte de un equipo donde exista una colaboración estrecha. | | | | | | | |
| 8 | Me provoca estrés la falta de respaldo en mis metas por parte de mi grupo de trabajo. | | | | | | | |
| 9 | Me causa estrés que mi grupo de trabajo no goce de prestigio ni sea valorado en la empresa. | | | | | | | |
| 10 | Me estresa la falta de claridad en la forma de trabaja de la empresa. | | | | | | | |
| 11 | Me estresa que la gerencia implante políticas generales que impidan mi buen desempeño. | | | | | | | |
| 12 | Me estresa que junto a mis compañeros no tengamos el suficiente control sobre el trabajo que realizamos. | | | | | | | |
| 13 | Me provoca estrés que mis jefes no se preocupen por mi bienestar. | | | | | | | |
| 14 | Me genera estrés no conocer habilidades técnicas suficientes para ser un trabajador competitivo. | | | | | | | |
| 15 | Me provoca estrés no disponer de un espacio exclusivo y privado para realizar mi trabajo. | | | | | | | |
| 16 | Me estresa manejar excesivo papeleo en la empresa. | | | | | | | |
| 17 | Me provoca estrés no tener la confianza de mi supervisor respecto a mi desempeño en el trabajo. | | | | | | | |
| 18 | Me estresa la organización de mi equipo de trabajo. | | | | | | | |
| 19 | Me provoca estrés que mis compañeros no me protejan ante las demandas de trabajo injustas por parte de parte los superiores. | | | | | | | |
| 20 | Me causa estrés que en la organización no se definan con claridad los objetivos y la dirección. | | | | | | | |
| 21 | Me estresa que mi grupo de trabajo me presione de forma excesiva. | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 22 | Me provoca estrés tener que trabajar con personal perteneciente a otras áreas. | | | | | | | | |
| 23 | Me estresa que mi grupo de trabajo no me ayude en temas técnicos siempre que lo necesito. | | | | | | | | |
| 24 | Me provoca estrés la falta de respeto hacia mis supervisores, a mí persona y a mis subordinados. | | | | | | | | |
| 25 | Me estresa no disponer de la tecnología que requiero para llevar a cabo un trabajo de calidad. | | | | | | | | |

ANEXO N°03: Consentimiento informado

Quien firma al pie, declara, que ha sido informado por los Investigadores Cárdenas Centeno Joseph Takeshi y Reynaga Aldoradin Brian Jefferson, acerca de los propósitos del estudio titulado: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021; de manera que conozco que los resultados serán utilizados únicamente para conseguir los objetivos del estudio, el cual además se garantiza mi anonimato. Por lo que **Acepto** participar en este estudio, mediante el desarrollo de los dos cuestionarios.

Los investigadores aseguran también el respeto al derecho a la identidad e intimidad; además se comprometen a esclarecer mis dudas antes, durante y después del desarrollo del estudio. Conozco también que en cualquier etapa, puedo retirar mi consentimiento, sin que se produzca ninguna penalización ni perjuicio a mi persona.

Yo, _____, personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, mediante los lineamientos citados en las líneas precedentes, Acepto participar en esta investigación.

Andahuaylas, ___ de _____ del ____.

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Firma del responsable del estudio

Firma de Consentimiento del
Participante

Panel fotográfico



En las imágenes se puede evidenciar al momento que se le aborda a las licenciadas en enfermería para realizarles la entrevista de las variables.







GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



AUTORIZACION

El Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Autoriza el uso del Nombre Oficial de la Institución y a realizar la recolección de datos y aplicación de los instrumentos de trabajo de Investigación a:

- JOSEPH TAKESHI CARDENAS CENTENO
- BRIAN JEFFERSON REYNAGA ALDORADIN

Estudiantes de la escuela de enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes, con el Tema de Investigación, **“RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS”** el cual contribuirá en la mejora de la atención del personal que labora en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas; dicha aplicación de los instrumentos validados se realizarán del 24 de enero del 2022 al 28 de enero del 2022.

Se expide la presente autorización a solicitud de los interesados.

Andahuaylas 19 de enero del 2022

Atentamente.


GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS
Obst. Mario Guillermo Vilena Ascue
C.O.P. 44122
ATE UNIDAD APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

REG.UADI/INV.0001-2022

Anexo N°02: Instrumento de recolección de información

Instrumento Variable N°1: Riesgos Psicosociales

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas**. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
b) Entre 26 y 35 años
c) Entre 36 y 45 años
d) Entre 46 y 55 años
e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal)

tráje en emp. da.

A4. ¿Cuál es el nombre de su puesto o cargo?

líder.

A5. ¿En qué área o unidad trabaja usted?

tráje.

| II. Sección específica de riesgo psicosocial | | | | | | |
|--|--|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| Dimensión exigencias psicológicas | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | X | | | |
| 2 | En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? | | | | X | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | | | X | | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | | X |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | | | X | | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | | X | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | | | X | | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | X | | | | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | X | |
| 10 | ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted? | | | X | | |
| Dimensión apoyo social en la empresa | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | | X | | | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | X | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | | | | X | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | | X | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | | | | X | |
| Dimensión compensaciones | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato? | | | X | | |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | | | | X | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | X | | |
| Dimensión doble presencia | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | | | | X |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.) | | | | X | |

Instrumento Variable N°2: Cuestionario de la OIT-OMS

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada pregunta indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

| CONDICIÓN | NUMERO |
|---|--------|
| Si la condición NUNCA es fuente de estrés. | 1 |
| Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. | 2 |
| Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés | 3 |
| Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. | 4 |
| Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. | 5 |
| Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. | 6 |
| Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés. | 7 |

| Ítems | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés | | X | | | | | |
| 2 | El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa | | | X | | | | |
| 3 | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | | | X | | | | |
| 4 | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | | | X | | | | |
| 5 | El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa. | | X | | | | | |
| 6 | El que mi supervisor no me respete me estresa. | | | | | | X | |
| 7 | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | | | | | | X | |
| 8 | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés | | | | X | | | |
| 9 | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés | | | | | X | | |
| 10 | El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa | | | | | X | | |
| 11 | El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | | | | | | X | |
| 12 | El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | | | | | | X | |
| 13 | El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa. | | | | | | X | |
| 14 | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | | | | | | X | |
| 15 | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | | | | X | | | |
| 16 | El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | X | | |
| 17 | El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | | | | | X | | |
| 18 | El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa. | | | | X | | | |
| 19 | El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés | | | | | X | | |
| 20 | El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | | | | X | | | |
| 21 | El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés. | | | | | X | | |
| 22 | El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa. | | | | X | X | | |
| 23 | El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | | | | | X | | |
| 24 | El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. | | | | X | | | |
| 25 | El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés | | | | | | X | |

ANEXO N°03: Consentimiento informado

Quien firma al pie, declara, que ha sido informado por el Investigador de los motivos y propósitos del estudio a realizar titulado: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021; que conoce que los resultados se utilizarán solo para fines del estudio y que se garantizará su anonimato. Por lo que **Acepta** participar en el proyecto de investigación, realizando dos cuestionarios.

El investigador garantiza el derecho a la identidad e intimidad; además del esclarecimiento respectivo antes, durante y después del desarrollo de la investigación sobre cualquier duda referente al estudio. Las participantes pueden retirar su consentimiento en cualquier etapa de desarrollo de la investigación, sin ninguna penalización, ni perjuicio.

Yo, Luis Rodolfo Pacho Rafael, personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, mediante los lineamientos citados en las líneas precedentes, Acepto participar en la presente investigación.

Andahuaylas, 21 de enero del 2022.

Firma del responsable del estudio

Firma de Consentimiento del Participante

Anexo N°02: Instrumento de recolección de información

Instrumento Variable N°1: Riesgos Psicosociales

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
b) Entre 26 y 35 años
c) Entre 36 y 45 años
d) Entre 46 y 55 años
e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal)

Hospital SVS Regional de Andahuaylas

A4. ¿Cuál es el nombre de su puesto o cargo?

Medico

A5. ¿En qué área o unidad trabaja usted?

Truje Emergencia general

| II. Sección específica de riesgo psicosocial | | | | | | |
|--|--|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| Dimensión exigencias psicológicas | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | X | | | | |
| 2 | En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? | | X | | | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | | | | X | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | X | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | X | | | | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | X | | | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | | | | X | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | | X | | | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | X | | | | |
| 10 | ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted? | | X | | | |
| Dimensión apoyo social en la empresa | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | X | | | | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | X | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | | X | | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | X | | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | X | | | | |
| Dimensión compensaciones | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato? | | X | | | |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | | X | | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | X | |
| Dimensión doble presencia | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | | | X | |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.) | | | | | X |

Instrumento Variable N°2: Cuestionario de la OIT-OMS

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada pregunta indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

| CONDICIÓN | NUMERO |
|---|--------|
| Si la condición NUNCA es fuente de estrés. | 1 |
| Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. | 2 |
| Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. | 3 |
| Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. | 4 |
| Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. | 5 |
| Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. | 6 |
| Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés. | 7 |

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés | | X | | | | | |
| 2 El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa | | X | | | | | |
| 3 El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | | | X | | | | |
| 4 El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | | | X | | | | |
| 5 El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa. | | | X | | | | |
| 6 El que mi supervisor no me respete me estresa. | | | X | | | | |
| 7 El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | | X | | | | | |
| 8 El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés | | | X | | | | |
| 9 El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés | | | X | | | | |
| 10 El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa | | | X | | | | |
| 11 El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | | X | | | | | |
| 12 El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | | | X | | | | |
| 13 El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa. | | | X | | | | |
| 14 El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | | | X | | | | |
| 15 El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | | | X | | | | |
| 16 El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | | X | |
| 17 El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | | | | X | | | |
| 18 El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa. | | X | | | | | |
| 19 El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés. | | | | X | | | |
| 20 El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | | | X | | | | |
| 21 El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés. | | X | | | | | |
| 22 El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa. | | | X | | | | |
| 23 El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | | X | | | | | |
| 24 El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. | | | X | | | | |
| 25 El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés. | | | | | X | | |

ANEXO N°03: Consentimiento informado

Quien firma al pie, declara, que ha sido informado por el Investigador de los motivos y propósitos del estudio a realizar titulado: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021; que conoce que los resultados se utilizarán solo para fines del estudio y que se garantizará su anonimato. Por lo que **Acepta** participar en el proyecto de investigación, realizando dos cuestionarios.

El investigador garantiza el derecho a la identidad e intimidad; además del esclarecimiento respectivo antes, durante y después del desarrollo de la investigación sobre cualquier duda referente al estudio. Las participantes pueden retirar su consentimiento en cualquier etapa de desarrollo de la investigación, sin ninguna penalización, ni perjuicio.

Yo, _____, personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, mediante los lineamientos citados en las líneas precedentes, Acepto participar en la presente investigación.

Andahuaylas, ___ de _____ del ____.

| | |
|--|--|
| |  |
|--|--|

Firma del responsable del estudio

Firma de Consentimiento del Participante