

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE OBSTETRICIA



**“RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL
EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL
MINSA 2017 – 2019”**

INFORME DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRIZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud pública y epidemiología de las enfermedades de la mujer y etapa perinatal.

AUTORAS:

Br. López Calle, Miryan Margarita
Br. Ticlla Cabrera, Eloísa Margarita

JURADO EVALUADOR:

Presidente: Ms. Bendezú Gamboa Cristina Raquel
Secretario: Ms. Iglesias Obando Nancy Angélica
Vocal: Ms. Olivo Ulloa María Luisa

Asesora: Ms. Vargas Gonzales, Ruth Araceli.

Código ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6054-8252>

Trujillo – Perú
2022

Fecha de sustentación: 01/12/ 2022

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0309-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 20 de julio del 2022

VISTO: el Oficio N° 0346-2022-PEO-UPAO presentado por la señora Directora del Programa de Estudio de Obstetricia, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0346-2022-PEO-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL MINSAs 2017–2019**, realizado por las Bachilleres **MIRYAN MARGARITA LÓPEZ CALLE** y **ELOÍSA MARGARITA TICLLA CABRERA**, así como el nombramiento de su asesora **Ms. RUTH ARACELI VARGAS GONZALES**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de DOS (02) años durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL MINSAs 2017–2019**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudio de Obstetricia, con el N° **004-2022**, de fecha 20 de julio de 2022.

SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las Bachilleres **MIRYAN MARGARITA LÓPEZ CALLE** y **ELOÍSA MARGARITA TICLLA CABRERA** para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de dos (02) años.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **Ms. RUTH ARACELI VARGAS GONZALES**, quien está obligada a presentar a la Dirección del Programa de Estudio de Obstetricia, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: **DISPONER** que la Directora del Programa de Estudio de Obstetricia tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Bachilleres y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: Asesora, Interesadas, Archivo

Jorge Leyser



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: [+51] [044] 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE OBSTETRICIA



**“RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL
EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL
MINSA 2017 – 2019”**

INFORME DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRIZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud pública y epidemiología de las enfermedades de la mujer y etapa perinatal.

AUTORAS:

Br. López Calle, Miryan Margarita
Br. Ticlla Cabrera, Eloísa Margarita

JURADO EVALUADOR:

Presidente: Ms. Bendezú Gamboa Cristina Raquel
Secretario: Ms. Iglesias Obando Nancy Angélica
Vocal: Ms. Olivo Ulloa María Luisa

Asesora: Ms. Vargas Gonzales, Ruth Araceli.

Código ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6054-8252>

Trujillo – Perú
2022

Fecha de sustentación: 01 /12/ 2022

DEDICATORIA

A Dios, por todo su amor y misericordia y las grandes bendiciones recibidas en mi vida.

A mis padres, por darme la vida, y a mi familia por enseñarme el camino del trabajo y la responsabilidad a lo largo de mi crecimiento y formación profesional, por todo el apoyo que me han brindado, por las enseñanzas y valores por formar la persona que soy, muchas gracias maestros(as) por todos los conocimientos y experiencias compartidas

Y a todos quienes en algún momento me brindaron unas palabras de aliento para conseguir mi propósito.

En memoria a mi papá Braulio que desde el cielo sigue guiándome y acompañándome para lograr mis objetivos, como lo dijo antes de partir:

"Hoy en el dorado atardecer de mi existencia puedo cosechar los frutos de la semilla que sembré en la temprana mañana de mi vida". B.C.L

Br. Miryan Margarita López Calle

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, Ana María Cabrera Marian y Juan Wenceslao Ticlla Vásquez por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por creer en mí, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es un orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanos Juan, Andrea y Ana Lucia, gracias por su apoyo, cariño, palabras de motivación y por su confianza depositada en mí, siempre intentare ser un mejor ejemplo para ustedes los quiero.

Br. Eloísa Margarita Ticlla Cabrera

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra alma mater la Universidad Privada Antenor Orrego, por habernos dado la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios.

Así mismo, a nuestra asesora la Obs. Ms. Ruth Araceli Vargas Gonzales, por sus indicaciones, paciencia y conocimiento, para lograr culminar esta investigación.

A las internas de Obstetricia de nuestra casa de estudio que accedieron a formar parte de nuestro proyecto investigación.

Las autoras.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019. Se realizó un estudio de tipo observacional de diseño correlacional; en una muestra de 87 internas de obstetricia de la Universidad Privada Antenor Orrego a quienes se les aplicó el cuestionario CoPsoQISTAS21 para medir factores psicosociales y el cuestionario OIT-OMS para medir estrés laboral. Los hallazgos evidenciaron que 35.6% de los factores psicosociales en las internas de obstetricia es indiferente y solo el 4.6% es adverso y en cuanto a estrés laboral en las internas de obstetricia es tolerable en un 57.5% y 23% en la categoría medio. Se concluye, que existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III Nivel MINSA 2017 – 2019 ($Rho = 0,799$, $p= 0.00$, $alfa = 0.05$).

Palabras Clave: Psicología – aspectos psicosociales, Estrés laboral, instituciones de salud – personal de salud

ABSTRACT

The present research has as objective to determine the relationship between psychosocial factors and work stress in obstetrics interns of the III level MINSA Hospitals, 2017 - 2019. The following observational research of correlational design was carried out in a sample of 87 interns of obstetrics of the Universidad Privada Antenor Orrego to whom the CoPsoQISTAS21 questionnaire was applied to measure psychosocial factors and the ILO-WHO questionnaire to measure occupational stress. The findings showed that 35.6% of the psychosocial factors in obstetrics interns are indifferent and only 4.6% are adverse and as for work stress in obstetrics interns it is tolerable in 57.5% and 23% in the medium category. It is concluded that there is a significant direct relationship between psychosocial factors and work stress in obstetrics interns of the III Level Hospitals MINSA 2017 - 2019 ($Rho = 0.799$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$).

Keywords: psychology - psychosocial aspects, occupational stress, health institutions - health personnel

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

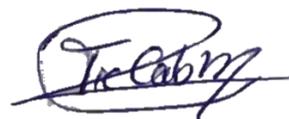
De conformidad con las disposiciones legales vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, presentamos a consideración la tesis titulada: **“RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL MINSA 2017 – 2019”** con el fin de optar el TITULO PROFESIONAL DE OBSTETRIZ. Trabajo apoyado en conocimientos y practicas obtenidas durante nuestra vida preprofesional en nuestra alma mater e internado. Sometemos la presente tesis a su criterio y respectiva evaluación.

Trujillo, diciembre de 2022



Br. López Calle, Miryan Margarita

DNI: 74493398



Br. Ticlla Cabrera, Eloisa Margarita

DNI: 70793898

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
PRESENTACIÓN.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Problema de Investigación.....	13
1.2. Objetivos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	18
II. MARCO DE REFERENCIA.....	20
2.1. Marco teórico.....	20
2.2. Antecedentes de estudio.....	29
2.3. Marco conceptual.....	33
2.4. Sistema de Hipótesis.....	355
2.5. Variables e indicadores.....	36
III. METODOLOGÍA.....	
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	40
3.2. Población y muestra.....	401
3.3. Diseño de Investigación.....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	44
3.6. Consideraciones éticas.....	45
IV. RESULTADOS.....	478
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	478
4.2. Docimasia de hipótesis.....	50
V. DISCUSION.....	51
VI. CONCLUSIONES:.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
IX. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla IV-1: Factores Psicosociales: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Doble presencia, compensaciones en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.	48
Tabla IV-2: Estrés laboral en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.	49
Tabla IV-3: Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.	50

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

Actualmente, existen factores que se refieren a la relación entre los individuos y el entorno, la carga de trabajo, el ritmo, el contenido, los roles de los empleados y las relaciones interpersonales. En este sentido, es necesario identificar y evaluar los riesgos psicosociales en una organización, que pueden causar efectos adversos de las cualidades psicológicas, físicas y sociales, como el estrés, la fatiga y la depresión. Porque se produce cuando hay ciertos fallos en la planificación, la organización, la dirección y la gestión.¹

Los factores psicosociales plantean un problema que afecta tanto a los intereses personales como a los organizacionales, ya que afectan a la salud individual y a los procesos a nivel organizacional, lo que hace que su estudio deba partir de un enfoque biopsicosocial que integre los diferentes niveles de salud: físico, psicológico y social². En este sentido, hay profesiones y oficios más sensibles que otros y poblaciones que dependen de estos organismos de forma más sensible que otra, las profesiones sanitarias son especialmente sensibles.³

A partir de ahí, algunos de los riesgos psicosociales de los teletrabajadores son la conciliación de la vida laboral y familiar, el aislamiento social, el estrés técnico, la falta de apoyo social, la flexibilidad, el uso de las TIC, el control del lugar de trabajo y la autonomía. Es importante juzgarlo. Reconociendo y previniendo cada uno de estos riesgos psicosociales, se busca reducir el absentismo y aumentar la productividad, la satisfacción y el compromiso laboral a nivel organizativo.⁴ Los trabajadores lo consideran un proceso en el que todos ganan, ya que pretenden reducir los efectos del estrés, aumentar la motivación y aumentar la satisfacción personal y el equilibrio entre la vida laboral y la personal.⁵

En el campo educativo profesional, las carreras de salud se caracterizan por realizar su último año de estudio ya no en aulas sino en una institución de salud, a través de rotaciones, siendo un paralelo a prácticas

profesionales. Esta es una experiencia disruptiva pues entra en contacto con diferentes factores sociales, su universidad, el área de trabajo y los que trabajan, el área administrativa, los pacientes, los familiares de los pacientes. Todas estas estructuras sociales repercuten con la realidad del estudiante, el mismo que presenta diversos escenarios como trabajar, ser madre, casada, con la responsabilidad de cuidar a sus parientes mayores, además de la realidad familiar y económica. Es un encuentro disruptivo con la profesión y esto genera en las internas un tipo de estrés que nunca percibieron, sean conscientes o no, lo cual conlleva al estrés laboral.⁴

El estrés es una enfermedad psicológica, la cual recientemente se ha desarrollado a gran escala en la parte laboral, se manifiesta a través de un grupo de reacciones negativas que afectan la salud mental y física de los trabajadores dentro de las organizaciones, dichas reacciones se deben habitualmente a la incapacidad de la persona de responder ante las continuas presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o también del entorno laboral.⁶

De acuerdo, con la Organización Internacional del trabajo OIT indica que hasta un 60% de los días de trabajo perdidos son originados por el estrés. En muchos estudios se evidencian que las mujeres son las más propensas a tener un mayor nivel de estrés laboral, relacionándolo con la mayor carga de trabajo que conlleva este género, debido a las labores que demanda su profesión, las responsabilidades en su hogar y sobre todo si cuentan con hijos.⁷

El estrés laboral es considerado una epidemia universal, siendo el único riesgo laboral que afecta en la salud de los trabajadores. Por ejemplo, en Chile se realizó una encuesta a 105 trabajadores de enfermería de atención primaria de salud, obteniéndose que el 23.6% de los participantes sufren de estrés alto, debido mayormente al ambiente de trabajo iluminación, temperatura, ruido, entre otras.⁸

En Finlandia, la angustia psicológica no se relacionó significativamente con las lesiones. Sin embargo, baja latitud de decisión (razón de riesgo = 1,27

(1,04 a 1,54)), poca discreción de habilidades solo para hombres (razón de riesgo = 2,76 (1,78 a 4,30)) y trabajo muy monótono (razón de riesgo = 1,26 (1,02 a 1,55)) eran factores estresantes que predecían lesiones. Además, los trabajadores con numerosos problemas en las relaciones interpersonales (razón de riesgo = 1,43 (1,18 a 1,73)) o muchos conflictos en la colaboración en el trabajo (razón de riesgo = 1,40 (1,15 a 1,71)) se vieron más involucrados en lesiones.⁹

En Latinoamérica, el estrés laboral afecta a los médicos residentes, los niveles de estrés de los residentes de medicina presentan altos niveles de estrés extremo que llega a pensar en el suicidio (4.35%), Ansiedad media 21.9%.¹⁰

El informe The COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES) muestra que entre 14,7% y 22% del personal de salud entrevistado en 2020 presentó síntomas que permitían sospechar un episodio depresivo, mientras que entre un 5 y 15% del personal dijo que pensó en suicidarse.¹¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) coinciden en identificar la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional, estimando que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control.¹²

En Perú el estrés laboral el punto de mayor frecuencia estadística está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 39,39%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con un 33,33%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51,51%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,72%, demostrándose relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, al haberse demostrado que $r_s = -0,692$ con $p = p = 0.000$.¹³

En el hospital Honorio delgado las enfermeras el 68.0% presentan un nivel medio de afectación por los factores psicosociales ¹⁴ . En el Hospital Víctor Lazarte Echegaray en el 2020 el 75.6% de las enfermeras presentan factores psicosociales normal, con un nivel de estrés similar 68,3% moderado. ¹⁵

Las internas de obstetricia de la Universidad Privada Antenor Orrego, son alumnos que hacen internado en los Hospitales complejos como los Hospitales de III nivel de Trujillo, como lo son el Hospital regional Docente y el Hospital Belén, donde se realizan la mayoría de funciones obstétricas, especialmente las del área asistencial, se enfrentan al estrés académico y laboral, desencadenando estrés en las internas que muchas veces no son conscientes de ello, pero que afectan su persona, obligaciones de estudiante, y la atención a los pacientes como interna. Es por eso, que consideramos un aspecto importante que debe ser tomado en cuenta para tomar medidas de manera que las internas de obstetricia no se vean afectadas. Lo que nos llevó a plantear el siguiente problema de investigación.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019?

1.2. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.

Objetivos específicos

- Identificar los Factores Psicosociales: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social y calidad de Liderazgo, Inseguridad, Doble presencia, y compensaciones en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.
- Identificar la presencia de estrés laboral en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.

1.3. Justificación de la investigación

El desarrollo del proyecto de investigación es de suma importancia debido que estuvo encaminado en determinar la relación de los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de Obstetricia, de los Hospitales de III nivel MINSA 2017 – 2019, ya que en la actualidad se observan muchos problemas relacionados con el estrés laboral en el área de salud. Entre los problemas detectados tenemos: el exceso de tensión bajo responsabilidad, que las internas no se encuentran preparadas para no involucrar sus emociones; exceso de respuestas, y cambios de tarea o multitareas, a las que en su vida estudiantil y familiar no estaban acostumbradas.

Respecto a las exigencias psicológicas y sociales dado que se tiene que lidiar con una serie de relaciones jerárquicas en los diversos servicios de rotación, donde se deben cumplir diversas reglas y normas que deben ser cumplidas indiferentemente de lo que creamos en ese momento y actuar de manera oportuna en alguna emergencia y poder ser de apoyo para el resto del personal de salud. Con los datos obtenidos ayudamos a contribuir con la actualización de la información de la problemática existente y poder integrar los test sobre estrés laboral en el proceso del internado, y así poder evaluar los componentes que impiden un buen desempeño en el mismo.

Además, el estudio tendrá una justificación teórica, pues resalta teorías relacionadas con las variables de estudio con el propósito de dar un mejor sustento y de cómo esta tiende a relacionarse, causando como consecuencia una relación positiva o negativa en la variable, es decir como los factores psicosociales y el estrés se relacionan. Estos resultados permitirán contrastar con otras investigaciones con la finalidad de evidenciar un mejor conocimiento en el público lector y ayudar a encontrar

estrategias o soluciones que posibiliten prevenir elevados niveles de estrés laboral en las diferentes organizaciones.

Así mismo, presentó una justificación social, esto debido a que el estudio pretenderá tener un impacto positivo en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, ya que, al conocerse los niveles de estrés de cada una, las autoridades correspondientes podrán tomar acciones y elaborar algunas estrategias que permitan mitigar estos niveles, donde los trabajadores se verán beneficiados directamente. Por eso, recomendamos que este estudio se pueda aplicar en las instituciones donde realizan el internado, con test de tamizaje periódicas y así, poder prevenir los problemas que se encuentren en el momento.

Dado que existió escases de información de esta índole en el área de salud, nos sirve como base teórica actualizada para el desarrollo de futuros estudios, en especial en internas de obstetricia. Por tales motivos, surgió la necesidad de abordar esta temática que guarda una estrecha relación con la profesión.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Sobre los factores psicosociales, Dixson et. al.¹⁶, señala que son componentes de las condiciones de trabajo que permanecen de manera directa involucrados con la organización, el contenido del trabajo, el funcionamiento de las múltiples labores asignadas, la paz del trabajador y la salud física, de la mente o social, y muestra que puede influir al desarrollo del trabajo.

Carlton et al.¹⁷ los factores psicológicos no están relacionados con aspectos marginales o secundarios de las condiciones de trabajo de una organización, sino a la identidad ciudadana laboral, a la dignidad humana, al derecho a la integridad física y personal, a su libertad. Y afirmar que se refiere al derecho a la salud positiva y negativa. El riesgo psicosocial que más se cita y que suele ser mundialmente aceptado, como la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, es la integridad física y personal del trabajador, la dignidad o intimidad del trabajador y el trabajo. Se trata de un ataque a un elemento de los derechos básicos de la persona.

Los efectos de los factores de riesgo psicosocial afectan a la salud de los trabajadores regulando principalmente los mecanismos de respuesta al estrés fuertemente mediados por mecanismos perceptivos y contextuales, es decir, los efectos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial o de estrés tienen efectos mediadores y parciales, mientras que los valores mediadores actuales siguen siendo válidos, pero los efectos del riesgo psicosocial son generalizados y globales debido a la naturaleza del propio riesgo.¹⁸

El riesgo psicosocial potencia su efecto principalmente debido a su frecuente asociación con el estrés agudo. La violencia, el acoso laboral y el acoso sexual pueden tener un impacto significativo y suelen ser un riesgo que afecta al funcionamiento general del personal.¹⁹

Leite et al.²⁰ señala que los riesgos psicosociales laborales son hechos, acontecimientos, situaciones o condiciones resultantes de la organización del trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores y cuyas consecuencias suelen ser graves.

Estos factores están definidos en función de su capacidad para dañar la salud, el cuerpo y la mente. Afectan a la salud física de los trabajadores, pero el impacto en la salud mental de los trabajadores es especialmente significativo. Aunque no se distinguen, afectan esencialmente al proceso de coordinación humana y al sistema de estabilidad y equilibrio psicológico de forma importante y global. Los datos actuales sugieren que la ansiedad, la depresión y otros indicadores de mala salud mental están asociados al riesgo psicosocial.⁷

Realmente, los factores psicosociales violan seriamente las expectativas laborales básicas y pueden provocar cambios en los sistemas de procesos, cognitivos, emocionales y de comportamiento, que conducen a enfermedades mentales graves. La depresión, el suicidio o los trastornos de conducta suicida suelen ser los más comunes. El TEPT como enfermedad profesional es cada vez más frecuente en el lugar de trabajo.²

Sobre las causas de los factores psicosociales, Kalimo et al. ², menciona diversas causas derivadas de factores de riesgo psicosocial:

La carga mental se entiende como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que los trabajadores deben realizar para satisfacer el conjunto de demandas que el sistema nervioso recibe durante la realización del trabajo. Este factor incluye la carga mental, la presión temporal, el tiempo de las tareas asignadas, la recuperación de los retrasos y la rapidez de los horarios de trabajo, la información sobre el proceso de esfuerzo con intensidad o el esfuerzo necesario para concentrarse o reflexionar, y la respuesta adecuada, y evaluar la estabilidad en detalle. ²¹

En cuanto a la autonomía temporal, alude a la discreción que se otorga a los empleados para manejar su trabajo y sus descansos. La falta de

autonomía en el trabajo puede reducir la motivación, lo que conduce a la insatisfacción y al bajo rendimiento. ²²

En cuanto al contenido del trabajo, se refiere a la medida en que una serie de tareas realizadas por un trabajador activa determinadas capacidades, satisface el conjunto de necesidades y expectativas del trabajador y permite el mismo desarrollo psicológico. ²¹

Desde la perspectiva de la supervisión y la participación, se define como el grado de autonomía en la toma de decisiones. Es el grado en que se distribuye el poder de decisión entre los trabajadores y la dirección en diversos aspectos del desarrollo del trabajo. ¹⁹

Respecto a los intereses del empleado, hace referencia al hecho de si la atención de la empresa al trabajador es personal y a largo plazo, o si la atención al trabajador es importante y a corto plazo. La atención personalizada y a largo plazo se manifiesta a menudo de diferentes maneras. ¹⁹

En las relaciones personales, este factor mide la calidad de las relaciones personales de un empleado y se evalúa mediante tres conceptos. El nivel de dialogo con otros empleados se refiere a la calidad de las relaciones con los distintos grupos a los que tiene acceso el empleado, y se suelen valorar las relaciones que se desarrollan dentro del grupo de trabajo. ¹⁹

La doble existencia es debida a la necesidad de satisfacer las necesidades del espacio de trabajo familiar en casa y la necesidad de trabajo para satisfacer a la misma persona. Dicha presencia dual es un riesgo para la salud que se deriva del aumento de la carga de trabajo y de la dificultad de gestionar ambas necesidades al mismo tiempo. Uno de los hechos que explican la doble existencia es, sin duda, que las mujeres organizan y realizan la mayor parte del trabajo doméstico. ¹⁹

Si no hay preocupación por el futuro, la inestabilidad del empleo, la continuidad de las garantías laborales y las condiciones justas será difícil mantener el compromiso de un buen rendimiento en el trabajo. Esto

aumenta el estrés laboral. Se sabe que la ansiedad por el empleo con perspectivas inciertas de empleo estable provoca ansiedad y otros síntomas relacionados con el estrés. ¹⁹

El apoyo social consiste en un cambio entre personas. Se trata de formas materiales, de servicio, emocionales o de otro tipo que pueden satisfacer sus necesidades personales. Normalmente, se distingue entre sus dos tipos de redes: las redes informales y las redes formales. Las redes informales se basan principalmente en las relaciones de amistad familiar y tienen un importante componente emocional. ¹⁹

Las secuelas perjudiciales de los factores psicosociales son muy variadas y cuantiosas, Alyousef ¹⁹ considera:

Efectos psicológicos. Angustia, agresividad, indiferencia, hastío, cansancio, decaimiento, culpabilidad, pena, fastidio y mal genio, depresión, falta de autoestima, amenaza y crispación, tensión, soledad.

Efectos conductuales: Accidentes, drogadicción, explosiones afectivas, pérdida de apetito, bulimia nerviosa, abuso de alcohol o tabaco, agitación, comportamiento impulsivo, trastornos del habla, risa nerviosa, intranquilidad.

Efectos cognitivos: Inhabilidad para tomar decisiones y enfocarse, olvidos frecuentes, sensibilidad excesiva a las críticas y enfermedades mentales.

Efectos fisiológicos: El aumento de las catecolaminas y los corticosteroides en la sangre y en la orina aumenta los niveles de azúcar en la sangre, aumenta el ritmo cardíaco y la presión arterial, sequedad de boca, disminución de la salivación, hiperventilación, disnea, liberación de glucosa, colesterol y triglicéridos, trastornos de la piel.

Impacto organizativo: Absentismo, malas relaciones laborales y baja productividad, alta siniestralidad y rotación de personal, malas condiciones de trabajo, hostilidad e insatisfacción en el lugar de trabajo.

En cuanto al estrés laboral, se trata del conjunto de efectos inespecíficos como las actividades cotidianas, los factores de virulencia, las drogas, los hábitos inadecuados y los cambios bruscos en el entorno laboral y familiar que pueden afectar a una persona. Posteriormente, Selye lo denominó síndrome de indicación general ²³ por su parte, para Lazarus y Folkman, la tensión consta del vínculo sujeto-ambiente que los individuos perciben como amenazador y lo afrontan de manera inapropiada. ²⁴

Para Díaz ²⁵ entendemos el estrés como un conjunto de respuestas psicológicas, afectivas y conductuales que imposibilitan responder a las demandas del entorno. A la vista de la definición del autor de la exposición anterior, se puede señalar que el estrés abarca las diferentes experiencias de las personas que se enfrentan al entorno y puede causar malestar en caso de que no se disponga de los recursos suficientes.

El burnout, por su parte, está relacionado con estados críticos del organismo que pueden tener efectos como la cansancio corporal, estrés afectivo permanente y falta de atención laboral ²⁶. Por lo tanto, cuando el estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud física y mental de una persona, el burnout se convierte en una forma crónica de estrés laboral que puede tener consecuencias fatales si no se trata.

El propio estrés laboral resulta de muchos factores de riesgo que pueden repercutir en la salud del trabajador a medio y largo plazo ²⁷. Por su parte, Robert Karasek, que desarrolló el modelo de gestión de la demanda, descubrió que la eficacia del trabajo parece ser el resultado de una combinación de necesidades psicológicas en el trabajo y de características laborales relacionadas con el potencial de toma de decisiones y la capacidad de empleo. ²⁸

La causa del estrés es la tensión, que se denomina estresor, pero los estresores suelen considerarse negativos, como estudiar mucho o trabajar hasta tarde. Sin embargo, puede ser un estresor positivo si necesita un mayor esfuerzo para equilibrar su vida personal, como el cambio de

domicilio, la elección de una carrera en la universidad o la llegada de un nuevo hijo.²⁹

La causa del estrés es la tensión, que se denomina estresor, pero los estresores suelen considerarse negativos, como estudiar mucho o trabajar hasta tarde. Sin embargo, puede ser un estresor positivo si necesita un mayor esfuerzo para equilibrar su vida personal, como el cambio de domicilio, la elección de una carrera en la universidad o la llegada de un nuevo hijo.²⁹

En cuanto a los tipos de estrés, Hans Selye estableció dos tipos de estrés durante un estudio realizado en la década de 1950, llamándolos estrés y distrés. El estrés positivo y el estrés se dan cuando los resultados son válidos porque tienen resultados positivos para las personas por un esfuerzo adecuado. Estas personas estresadas se caracterizan por adaptarse y resolver los problemas y mantener un comportamiento positivo y constante, lo que resulta beneficioso para la salud física y psíquica del individuo.³⁰

El estrés negativo y el dolor se producen cuando el estrés experimentado hace que la persona se sienta mal y afecta a su salud. Cada día, las personas se enfrentan a situaciones estresantes negativas, como dificultades en el trabajo, problemas familiares y de pareja, y condiciones económicas deficientes, etc.³⁰

Otros tipos de estrés dependen de la duración de su aparición en el individuo y se denominan estrés agudo, estrés por episodios y estrés crónico. El estrés agudo es más común, está causado por las tensiones que una persona ha experimentado recientemente, e incluso por la ansiedad y el dolor del estrés que experimentará en un futuro próximo. El segundo tipo se refiere al estrés ocasional, que es más común en los ataques agudos. Debido a las múltiples tensiones del entorno a las que se enfrenta un individuo, la carga de responsabilidad supera las necesidades de la persona, que es propensa a las reacciones emocionales, y se convierte en descontrol e irritabilidad.³¹

Finalmente, la tensión crónica es un estado que prolonga el cuerpo humano, no encuentra solución, hace que las personas se sientan deprimidas, desarrollen problemas de salud y, a veces, hasta mueran.³²

Por lo tanto, se destaca la importancia del estrés positivo y del estrés porque explica los diferentes tipos de estrés que puede experimentar una persona y proporciona la capacidad de tomar decisiones, especialmente ante factores amenazantes en el ámbito laboral. Sin embargo, cuando este estrés supera la capacidad de las personas para resolver los conflictos experimentados, surgen problemas en el lugar de trabajo, lo que lleva a la falta de motivación para las actividades laborales, a la pérdida total de intereses y a muchas otras consecuencias negativas.⁵

Acercas de las causas y los efectos del estrés laboral Leonelli et al.⁸, la descripción del estrés laboral remite, en primer lugar, a dos factores: su posición, su horario, su participación en la empresa y sus características laborales. En segundo lugar, el entorno de trabajo se refiere a varios factores que interfieren en él.

Leonelli et al.⁸ determina qué características del trabajo causan estrés: tareas poco importantes u ofensivas para las personas, sobrecarga de trabajo o falta de trabajo, largas jornadas de trabajo o largos turnos, falta de toma de decisiones y de gestión en la empresa.

En cuanto al segundo factor, está relacionado con el ambiente de trabajo, siendo las causas del estrés la baja remuneración del trabajo, la desvalorización social del trabajo, la diversidad de supervisores, las malas relaciones con compañeros y autoridades, el bullying, la mala comunicación con los demás. e incomprensión en el trabajo por problemas familiares.⁸

En cambio, hay tres factores que causan estrés laboral: factores creados por el individuo, factores relacionados con el puesto de trabajo y factores relacionados con la estructura organizativa de la empresa. Asimismo, hemos enumerado otros factores, como la cultura de los empleados de la organización y los distintos modelos de gestión que existen en ella.³³

Ahora bien, al igual que las causas del estrés laboral son diferentes, también lo son sus consecuencias, que pueden ser fatales con el tiempo si no se reconocen a tiempo y se tratan de forma individual.³³

Las consecuencias del estrés laboral no son únicamente personales, sino también sociales y organizativas. A nivel personal, se constata que las personas padecen enfermedades cardíacas, hipertensión arterial y, en general, problemas musculoesqueléticos inducidos por el estrés.³⁴

En el ámbito social, se afirma que los sujetos prefieren aislarse o se muestran generalmente irritables y combativos, lo que provoca conflictos personales con los compañeros y las relaciones y la pérdida de redes de apoyo. Por último, los sujetos de la organización comenzaron a abandonar el trabajo, lo que se tradujo en absentismo, evasión y más accidentes en la empresa.³⁴

Para los modelos teóricos del estrés laboral, el surgimiento de riesgos y pérdidas en el entorno laboral es habitualmente multifactorial, dando lugar a la interacción de varios factores psicosociales del estrés laboral. Al estudiar estas interacciones han surgido diversas teorías de interpretación. A continuación, se presentan algunos modelos importantes.^{35,36}

El modelo de gestión de la demanda de Karasek describe dos aspectos del estrés debido a lo que ocurre en el lugar de trabajo. En primer lugar, cuando un trabajador está sometido a grandes exigencias físicas o psicológicas, se crea una presión laboral que se manifiesta. En segundo lugar, el estrés sugiere que se produce en el lugar de trabajo cuando la persona tiene poca participación en la empresa y no tiene libertad para utilizar la toma de decisiones y las habilidades. Además, este modelo también contribuye a la composición rigurosa del trabajo relacionado con un alto grado de autonomía, motivando y permitiendo a los individuos a desarrollar una gama más amplia de estrategias de afrontamiento y mejorar la satisfacción en el trabajo, mejorando así su salud.³⁷

Concretamente, dicho modelo demuestra que un individuo que tiene suficiente control frente a las exigencias planteadas puede adecuarse a ellas en función del entorno en el que se desenvuelve.³⁷

Mencionando el modelo de esfuerzo y retribución de Siegrist, señaló que el estrés en el trabajo ocurre cuando los sujetos alcanzan niveles máximos en el trabajo, pero las recompensas resultantes son bajas e inconsistentes con el trabajo que realizan. Es decir, las recompensas que reciben suelen ser salarios bajos. Además, se centra en tres variables: el esfuerzo externo, el trabajo interno y la recompensa. Los factores externos están relacionados con las exigencias, los esfuerzos y las obligaciones en el trabajo. Las variables internas se centran en la motivación individual, y la recompensa es la satisfacción de un individuo con un trabajo, como el aumento del salario, la asignación de nuevos puestos de trabajo o el favor de los compañeros o jefes.³⁸

Acercado del modelo de ajuste ambiental de Harrison, el estrés laboral surge cuando existe un desequilibrio entre las necesidades de una persona y las recompensas del entorno o del estatus, y entre los requisitos del puesto y la capacidad de satisfacer esas necesidades. Existe un desequilibrio entre el entorno y el individuo, ya que afecta a las percepciones distorsionadas de las personas y a las que son menos capaces de procesar y construir la información. Esto significa que la presión laboral está determinada por el desacuerdo subjetivo entre las personas y el entorno.³⁹

Se puede decir que se han desarrollado varios modelos conceptuales de tensión en respuesta a las necesidades del entorno laboral y a las necesidades de recursos que las organizaciones laborales dan a los trabajadores. Como resultado, se han formado diferentes modelos, denominados "gestión de la demanda" y "compensación del esfuerzo", algunos de los cuales aportan la mayor cantidad de pruebas que relacionan el entorno laboral psicosocial con los resultados de salud.

2.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Sigal et al. (Argentina – 2020)⁴⁰, tuvo como objetivo general evaluar la posibilidad de que la resiliencia influya en los niveles de burnout laboral en médicos residentes de cardiología y cardiólogos realizando subespecialidades. Estudio transversal, con encuesta cerrada, anónima y voluntaria, muestra de 100 integrantes de la ciudad de Buenos Aires. Resultados: La mediana de resiliencia fue de 73.5 (RIC 68.75-80). Un 33% de los encuestados presentó niveles bajos de resiliencia, y un 35% criterios positivos de burnout. Un 65% presentó niveles altos de cansancio, 71% niveles altos de despersonalización y 52% niveles bajos de realización personal. El hecho de tener niveles bajos de resiliencia se asoció significativamente con tener síndrome de burnout (OR 5.95; $p = 0.006$). Conclusiones: Los niveles bajos de resiliencia se asocian significativamente con el riesgo de padecer burnout.

Fernández et al. (México – 2017)⁴¹, evaluaron el estrés, riesgos psicosociales y burnout en residentes del servicio de urgencias del hospital San Cecilio, Granada. Estudio transversal en 42 residentes, a quienes se aplicó la escala de Estrés Perceptual, escala de Burnout del MBI de Maslach, y cuestionario CopSoQ-ISTAS21. El 78% en las dimensiones del CopSoQ-ISTAS21 tuvo una calificación desfavorable, y el 90% con puntuaciones desfavorables en exigencias psicológicas. En el MBI, el 45% mostró altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización. La dimensión de exigencias psicológicas del ISTAS21 $\beta = 0,393$; $p < 0,003$, y puntuaciones de estrés $\beta = 0,451$, $p < 0,001$ significativamente predicen agotamiento emocional $r^2 = 0,443$. Debido a los altos riesgos psicosociales asociados al trabajo, se tiene impacto negativo en el rendimiento laboral. Las exigencias psicológicas proponen un importantes predictor del burnout.

Lu et al. (China - 2017)⁴², se investigó la relación entre la satisfacción laboral, el estrés laboral, el conflicto trabajo-familia y las intenciones de rotación y los factores relacionados con la intención de rotación entre los

médicos de la provincia de Guangdong, China. Se completaron cuestionarios y escalas sobre su satisfacción laboral, estrés laboral, conflicto trabajo-familia e intención de gasto. Se utilizó regresión logística binaria y modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para análisis de datos. Se contactó 3563 médicos. La intención de rotación promedio de los médicos fue de 2,71 en una escala de 1 a 6. Las horas de trabajo de la semana, el empleo urbano/rural, el tipo de instalación y la edad influyeron significativamente en la intención de gasto. La intención de rotación se relacionó directa y negativamente con la satisfacción laboral y directa, indirecta y positivamente con el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia. Conclusión La satisfacción laboral, el estrés laboral, el conflicto entre el trabajo y la familia, las horas de trabajo a la semana, el trabajo urbano/rural, el tipo de institución y la edad son factores que inciden en la rotación.

Nacionales

León et al. (Lima - 2021)⁴³, identificó la relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en personal de enfermería, en tiempos de COVID-19. Métodos: descriptiva correlacional de corte transversal, en el centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta 2020. En 66 enfermeras, se aplicó el cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender, y el de estrés laboral por Maslach, Schaufeli y Leiter. Se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, con significancia. Al contrastar la variable estilo de vida y estrés laboral el punto de mayor frecuencia está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral en 39,39%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con 33,33%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51,51%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,72%. Existiendo relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, al haberse demostrado que $r_s = -0,692$ con $p = 1,2532E-10$.

Maseyra (Arequipa – 2017) ⁴⁴, identificó la presión laboral de médicos residentes del hospital EsSalud "Carlos Alberto Seguí Escobedo" HNCASE. Y el hospital regional "Honorio Delgado Espinosa" HRHDE. Los

niveles son descriptivos y relativos, de tipo aplicada, con diseño correlacional. La población conformada por 220 médicos de primer, segundo y tercer año. Se utilizó una muestra aleatoria estratificada, considerando 76 médicos del HRHDE y 64 del HNCASE. Resultados indican que los médicos de los casos de EsSalud presentan un estrés laboral moderado: 53% más que la demanda de trabajo; 70% insatisfechos con su práctica laboral; 50% agotado emocionalmente; 53% insatisfecho con las recompensas; Y un 64% en apoyo institucional y profesional. En el HRHDE, superaron el 63% de la dimensión de demanda laboral; el 70% estaba insatisfecho con sus prácticas laborales; el 57% carecía de motivación; el 45% estaba emocionalmente agotado; y el 41% estaba insatisfecho con la recompensa. El mayor valor corresponde al 52% del apoyo institucional y las desventajas laborales. Según la prueba de chi-cuadrado $X^2 = 35.06$ similitudes y 95% de confianza, según Escobedo, tienen una diferencia estadísticamente significativa $P < 0.05$ en las presiones laborales de los residentes de HRHDE y el HNCASE. Muestra mayor presión laboral en el HRHDE. El HNCASE tiene una presión promedio de 68% y el HRHDE tiene una presión promedio de 51%. El 6% de los habitantes del HNCASE están muy estresados. El 46% de los habitantes del HRHDE.

Aparco (Ica – 2017)⁴⁵, identificaron factores que contribuyen al estrés académico en estudiantes de enfermería de tercer ciclo de la Universidad Autónoma de Ica en 2017. Estudio cuantitativo y de nivel aplicativo, de corte transversal. Muestra de 50 estudiantes que mostraron signos de estrés, y realizaron un Inventario de Estrés Académico SISCO. Resultados fueron de mayor incidencia los muy estresantes un 24 (24.24%) influyendo en su desarrollo y bienestar físico y psíquico, el 20 (20.20%) no manifiesta factores de influencia o son mínimos y en un nivel medio un 55 (55.55%). Manifestaciones clínicas, 10 (30%) presenta dolores de cabeza, 4 (12%) alguna enfermedad presente, 6 (18%) una mala alimentación, mientras que 6 (18%) manifiesta problemas para conciliar el sueño y 7 (22%) un cansancio y fatiga. Este estudio proporcionará medidas educativas preventivas para ayudar a los estudiantes a mejorar su rendimiento

educativo y desarrollar su desarrollo psicosocial. Se requiere un cuidado especial para identificar las señales de alerta del estrés.

Locales

Córdova (Trujillo – 2020) ⁴⁶, Identificó la relación entre clima organizacional, factores psicosociales (autoestima, actividades familiares) y estrés laboral en enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal. Conformada por enfermeros, a quienes se les administró 4 cuestionarios: nivel de clima organizacional, nivel de autoestima, nivel de actividades familiares y estrés laboral. El 75,6% consideró el ambiente de la organización muy moderado. El promedio de autoestima fue del 51,2% y el 73,2% consideró normal el funcionamiento de la familia. El 68,3% presentaba estrés laboral moderado, existiendo una relación muy significativa entre el clima organizacional, la autoestima, el nivel de funcionamiento familiar y el estrés laboral de los enfermeros. Relación muy significativa $X^2=2.723$ entre el clima organizacional y el nivel de estrés de las enfermeras; $X^2=10.785$ entre la autoestima y el nivel de estrés de las enfermeras; $X^2 = 8,011$ entre el funcionamiento familiar y los niveles de estrés de las enfermeras.

2.3. Marco conceptual

- **Factores psicosociales.** Se trata de factores asociados a las condiciones de trabajo, el contenido del trabajo y el desempeño de las diversas tareas asignadas que están directamente relacionadas con la organización, que dificultan la salud física, mental y social de los trabajadores y el desarrollo del trabajo.¹⁶
- **Estrés en el trabajo.** Son las reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de los individuos que se adaptan y buscan adaptarse a las presiones internas y externas que se producen cuando hay un desacuerdo entre las personas, los puestos de trabajo y la propia organización en el lugar de trabajo, y las personas se enfrentan a problemas laborales, reconocen que no se tienen suficientes recursos y experimentan el estrés.⁶
- **Estrés mental.** Se entiende como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que los trabajadores deben realizar para satisfacer el conjunto de demandas que el sistema nervioso recibe durante la realización del trabajo.²
- **Autonomía temporal.** Alude a la discreción que se otorga a los empleados para manejar su trabajo y sus descansos. La falta de autonomía en el trabajo puede reducir la motivación, lo que conduce a la insatisfacción y al bajo rendimiento.²²
- **Contenido del trabajo.** Se refiere a la medida en que una serie de tareas realizadas por un trabajador activa determinadas capacidades, satisface el conjunto de necesidades y expectativas del trabajador y permite el mismo desarrollo psicológico.²²
- **Supervisión de Participación.** Se define como el grado de autonomía en la toma de decisiones. Es el grado en que se distribuye el poder de decisión entre los trabajadores y sus superiores en diversos aspectos del desarrollo del trabajo.¹
- **Intereses del empleado (motivaciones).** Hace referencia al hecho de si el interés de la institución al trabajador es valioso y a largo plazo, o si el interés por el trabajador es solo por corto plazo.¹⁹

- **Apoyo social.** Consiste en una adecuada interacción entre personas. Se trata de formas materiales, de servicio, emocionales o de otro tipo que pueden satisfacer sus necesidades personales. ³⁵
- **Estrés en el trabajo.** Son las reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de los individuos que se adaptan y buscan adaptarse a las presiones internas y externas que se producen cuando hay un desacuerdo entre las personas, los puestos de trabajo y la propia organización en el lugar de trabajo, y las personas se enfrentan a problemas laborales, reconocen que no se tienen suficientes recursos y experimentan el estrés. ⁶
- **Tensión crónica.** Es un estado que prolonga el cuerpo humano, no encuentra solución, hace que las personas se sientan deprimidas, desarrollen problemas de salud y, a veces, hasta mueran. ³²

2.4. Sistema de Hipótesis

Hipótesis del trabajo o de investigación

Hi: Los factores psicosociales tienen relación con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA 2017 – 2019.

Hipótesis nula

H0: No existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA 2017 – 2019.

2.5. Variables e indicadores.

2.5.1. Tipos de variables

2.5.1.1. Variable dependiente: Estrés laboral

Definición operacional:

Es la respuesta del trabajador, ya sea física o psicológica, ante la presencia de situaciones, acciones o eventos que pueden generar estrés en el lugar de trabajo o en el ambiente de trabajo y se ve afectada por las características individuales del trabajo, Categoría alcanzada en cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS.⁶

• *Escala de medición de la variable: Ordinal*

Dimensiones:

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

Indicadores:

Clima organizacional:

- Metas
- Estrategias
- Políticas generales

Estructura organizacional:

- Poco control sobre el trabajo
- Estructura formal
- Cadena de mando

Territorio organizacional:

- Condiciones de controlar

- Derecho a un espacio privado
- Trabajar con miembros de otras unidades de trabajo

Tecnología:

- Equipo disponible limitado
- Conocimiento técnico
- No se cuenta con la tecnología de punta

Influencia del líder:

- Nivel de apoyo
- Nivel de respeto
- Nivel de empatía
- Nivel de confianza

Falta de cohesión:

- No pertenecer a ningún grupo de trabajo
- Estatus o prestigio
- Desorganización
- Presión

Respaldo de Grupo:

- No respalda mis metas
- No me brinda protección
- No me brinda ayuda técnica

• **Categorías de la variable:**

- *Nunca es fuente de estrés: 1*
- *Raras veces es fuente de estrés: 2*
- *Ocasionalmente es fuente de estrés: 3*
- *Algunas veces es fuente de estrés: 4*
- *Frecuentemente es fuente de estrés: 5*
- *Generalmente es fuente de estrés: 6*

- Siempre es fuente de estrés: 7

• **Índice:**

- Bajo, cuando el puntaje esta entre 25 - 90
- Medio, cuando el puntaje esta entre +90 – 117
- Tolerable, cuando el puntaje esta entre +117 – 153
- Alto, cuando el puntaje esta entre +153 – 175.

2.5.1.2. Variable independiente: Factores Psicosociales

Definición operacional:

Son condiciones organizacionales que pueden afectar la salud de los trabajadores con ritmo de trabajo estresante, variedad de tareas, estilo de gestión autoritario e inseguridad de los empleados. Hacer muy relevante el impacto de estos riesgos, ya que son perjudiciales para la salud de los empleados.¹⁶

• ***Escala de medición de la variable:*** Ordinal

Dimensiones

- Exigencias psicológicas.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- Inseguridad.
- Doble presencia
- Apoyo social y calidad de Liderazgo
- Compensaciones

Indicadores:

Exigencias psicológicas:

- Nivel de exceso de atención
- Nivel de exceso de involucramiento y emociones
- Nivel de exceso de respuestas y cambio de tareas

Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

- Nivel de influencia
- Nivel de desarrollo de habilidades

- Nivel de control sobre tiempos
- Nivel de posibilidades de autorrealización

Inseguridad:

- Nivel de seguridad laboral
- Nivel de justicia laboral
- Nivel de percepción de solidez de la empresa

Apoyo social y calidad de Liderazgo:

- Nivel de apoyo social de su entorno laboral
- Nivel de clima laboral
- Nivel de responsabilidad y compromiso en la empresa

Doble presencia:

- Nivel de compatibilidad o afectación de la vida familiar
- Nivel de previsión de doble presencia de los empleados

Compensaciones:

- Nivel de cumplimiento contractual
- Nivel de condiciones dignas laborales
- Nivel de meritocracia

Categorías de la variable:

- Nunca: 1
- Sólo alguna vez: 2
- Algunas veces: 3
- Muchas veces: 4
- Siempre: 5

• Índice:

Adverso: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [0 - 60]

Indiferente: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [61 - 90]

Normal: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [91 - 120]

Inspirador: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [121-150]

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es Básica - Explicativa, la investigación explicativa es aquella que busca relación causal a través de diseños que pueden ser experimentales o no experimentales. ⁴⁷

3.2. Población y muestra

Población:

La población estuvo compuesta por 87 alumnas de internado de Obstetricia de los hospitales de III nivel MINSA 2017 – 2019 de la Universidad Privada Antenor Orrego

Muestra:

La muestra está conformada por el 100% de toda la población señalada anteriormente.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Haber realizado por lo menos dos meses y medio de internado en modo continuo en Hospitales de III nivel - MINSA.
- Ser alumna de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO).
- Haber aceptado ser parte del proyecto de investigación para la aplicación de los respectivos cuestionarios.

Criterios de exclusión

- Internas de Obstetricia que cuenten con un diagnóstico médico por ansiedad, depresión o estrés.
- Internas de Obstetricia que lleven algún tratamiento (terapia, medicación) para estrés, ansiedad o depresión

Selección de la muestra

Se logró contactar a todas las ex internas de Obstetricia a través de las redes sociales y conversando con ellas nos ayudaron proporcionándonos los números de teléfono de sus compañeras de rotación, al ponernos en contacto con ellas les explicamos el propósito de nuestra investigación y la confidencialidad que tendría, al acceder a participar coordinamos una fecha y hora donde ellas tengan disponibilidad para resolver los cuestionarios, previa coordinación se les enviaron los enlaces de los Formularios de Google, y se indicó que si presentaban alguna duda durante la resolución de los mismos nos comuniquen para poder resolver sus dudas.

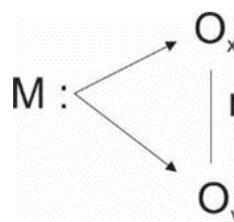
3.3. Diseño de Investigación

El diseño del estudio fue correlacional, el cual determina si dos variables están correlacionadas o no. Es decir, se analiza si el aumento o disminución de una variable es consistente con el aumento o disminución de la otra variable Hernández y Mendoza ⁴⁹, obedeciendo al siguiente esquema:

El diseño sigue el siguiente esquema

Donde:

- M:** Muestra.
- O_x:** Factores psicosociales.
- O_y:** Estrés laboral.



3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

Se aplicó dos encuestas

Instrumento 1

Cuestionario sobre factores Psicosociales: Método CoPsoQISTAS 21

Para la evaluación y la prevención de los riesgos Psicosociales Moncada et al. ⁵⁰, el mismo cuantifica 38 preguntas en seis componentes: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, compensaciones. Para cada pregunta, la frecuencia de las condiciones descritas según la escala: nunca es a 1, sólo alguna vez es a 2, algunas veces es a 3, muchas veces es a 4 y siempre es a 5. Para interpretar los valores obtenidos según el puntaje que haya obtenido por cada componente la puntuación total representa el nivel de influencia de los factores de riesgo psicosociales, dando como resultado en cuatro categorías: Adverso: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [0 - 60], indiferente: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [61 - 90], normal: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [91 - 120] e Inspirador: cuando el puntaje alcanzado en el cuestionario CoPsoQISTAS21 tiene una puntuación de [121-150]. Este instrumento es un estándar y ha sido adaptada para el presente estudio, para lo cual ha sido validado en constructo por 2 expertos y en confiabilidad mediante encuesta piloto y verificado mediante el estadístico alfa de Cronbach obteniendo una puntuación de 0.836.

Instrumento 2

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS

Para medir el estrés laboral se usó un cuestionario de la OIT-OMS ⁵¹, para evaluar diversos aspectos de los estresores laborales debemos medir: el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Utilizamos un cuestionario compuesto por los siguientes 25 ítems para evaluar. Para cada pregunta, la frecuencia de las condiciones descritas es el golpe actual según la escala: nunca 1, rara vez 2, ocasionalmente 3, a

veces 4, a menudo 5, normalmente 6, siempre 7. Para interpretar el nivel de estrés se toma la suma de cada uno de los ítems del cuestionario, y la puntuación total representa el nivel de estrés de una persona según la siguiente escala: bajo, cuando el puntaje esta entre 25 -90, medio, cuando el puntaje esta entre +90 – 117, tolerable, cuando el puntaje esta entre +117 – 153 y alto, cuando el puntaje esta entre +153 – 175. Este instrumento es un estándar y ha sido adaptada para el presente estudio, para lo cual ha sido validado en constructo por 1 experto y en confiabilidad mediante encuesta piloto y verificado mediante el estadístico alfa de Cronbach obteniendo una puntuación de 0.900.

Validación y confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó mediante prueba piloto, cuyos resultados se sometieron a la prueba Alfa de Cronbach y la validez de constructo se desarrolló mediante Juicio de expertos.

Resultado de validación en confiabilidad.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Resultado	Anexo
Cuestionario estrés laboral OIT - OMS	,900	Confiable	6
Método CoPsoQISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos Psicosociales	,836	Confiable	7

Fuente anexo 5 y 6.

Resultado de validación en constructo.

Experto	Grado	Resultado	Anexo
Mg. Elva Rosario Medina Pulido	Maestría en Obstetricia	Aprueba	6A
Dra. Carmen R. Vargas Pérez	Maestría en gestión de la salud	Aprueba	6B
Dr. Joseph A. Guevara Ramírez	Maestría en gestión de la salud	Aprueba	6C

Fuente anexo 7

Procedimiento de recolección de datos

- Se solicitó la información de contacto a la coordinadora del internado de obstetricia.
- Se realizó contacto telefónico con las alumnas de internado recabando su información relevante sobre el hospital donde realizaron su internado considerando los criterios de inclusión y exclusión.
- Se les pidió su participación voluntaria para realizar la encuesta la misma que fue por vía digital.
- Los datos de los cuestionarios fueron recopilados a través de Formularios Google y trasladados a una base de datos en Excel para su procesamiento.
- Se envió mensaje de agradecimiento a las participantes.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

En todos los estudios, es imprescindible procesar los datos mediante la aplicación de métodos estadísticos como medio principal para describir los fenómenos de la población por medios típicos.⁴⁹ Para el procesamiento estadístico de este proyecto de investigación utiliza dos ramas de esta ciencia, la estadística descriptiva y la inferencial, para llegar a una determinada interpretación de los resultados.

La estadística detallada se basa en un estudio estadístico obtenido de un conjunto de datos desde un diminuto número de valores descriptivos, lo que es elemental para la investigación y la interpretación de los datos, y es un instrumento eficaz para la toma de elecciones en temas de indagación. La estadística detallada es fundamental para aprender la conducta de las cambiantes pues posibilita recobrar y comprender información fundamental.⁵²

Estadística inferencial.

La estadística estimada forma parte de la estadística responsable de la inferencia, derivando atributos, conclusiones y tendencias de una colección de muestras, y dirigiendo la validación de las conclusiones sobre una población o conjunto de datos. La inferencia estadística emplea probabilidades para estimar los resultados obtenidos a partir de una muestra a la población y tratar de generalizar los resultados. Dicha generalización dependerá de la elección de la muestra, y ésta deberá ser capaz de representar a la población.

Se utiliza MS Excel para el análisis descriptivo y SPSS IBM Social Science Statistics Package versión 23.0 para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. En la estadística basada en programas, los resultados de los gráficos y las tablas se utilizan para la comprobación de hipótesis.

La comprobación de hipótesis consiste en un proceso empleado en la toma de decisiones acerca de la verosimilitud de los supuestos estadísticos sobre una población.

3.7. Consideraciones éticas

En la elaboración del estudio de investigación se consideró la autorización del director de la institución y se solicitó el consentimiento informado de las personas participantes, antes de aplicar el instrumento. En la presente investigación se considera los principios éticos de declaración de Helsinki AMA ⁵³ que son: Principio de Anonimato, se aplicó el cuestionario indicando a las participantes que la investigación será anónima y que la información obtenida se utilizó sólo para fines del estudio; Principio de Beneficencia, los participantes durante el estudio no se expuso a ninguna situación y experiencia perjudicial; Principio de No maleficencia, el estudio no presentó daños ni riesgos para la población, el Principio de Autonomía, las participantes tuvo plena voluntad de decidir en participar o no en el estudio, sin intervención de otras personas y así tuvieran la libertad de abandonar la investigación cuando ellas lo decidan. Para este principio

ético se tendrá en cuenta en cuenta el Consentimiento Informado; El principio de Consentimiento Informado, consistirá en solicitar autorización al sujeto de la investigación para la realización del estudio; el Principio de Privacidad, se tendrá en cuenta desde el inicio de la investigación el anonimato de las entrevistadas. La aplicación de este criterio fue cumplida al no revelarse los nombres de las entrevistadas, siendo útil sólo para fines de la investigación y el Principio de Confidencialidad, Se refiere a que los aspectos confidenciales que serán expuestos por las participantes, los cuales no serán revelados. los resultados serán confidenciales, utilizadas sólo para fines de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

Factores Psicosociales: en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019

Categoría	Dimensiones de la variable factores psicosociales												Total	
	Exigencias Psicológicas		Trabajo activo – desarrollo habilidades		Inseguridad		Apoyo social Calidad liderazgo		Doble presencia		Compensaciones		FACTORES PSICO SOCIALES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adverso	3	3.5	14	16.1	8	9.3	6	6.9	25	28.7	6	6.9	4	4.6
Indiferente	24	27.6	21	24.2	13	14.9	31	35.6	23	26.5	18	20.7	31	35.6
Normal	33	37.9	32	36.8	33	37.9	28	32.3	26	29.9	31	35.6	35	40.3
Inspirador	27	31.0	20	23.0	33	37.9	22	25.3	13	14.9	32	36.8	17	19.5
Total	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0

Fuente encuesta realizada.

Interpretación:

En la tabla 1 con respecto a los factores psicosociales de las internas de obstetricia se encontró la categoría Normal en el 40.3 %, e inspirador en el 19.5%, que no afecta de forma negativa el desempeño de las internas de obstetricia y adverso 4.6% e indiferente 35.6%, que afecta de manera negativa el desempeño de las internas de obstétrica; la dimensión doble presencia y trabajo activo y desarrollo de habilidades han sido registradas como las dimensiones que afectarían de forma negativa el desempeño de las internas de obstetricia

Tabla 2:

Estrés laboral en las internas de Obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.

Categoría	Dimensiones de la variable estrés laboral														Total ESTRÉS LABORAL	
	Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bajo	15	17.3	8	9.2	16	18.4	19	21.8	16	18.4	12	13.8	13	14.9	8	9.2
Medio	14	16.1	20	23.0	14	16.1	12	13.8	12	13.8	17	19.5	17	19.5	20	23.0
Tolerable	49	56.3	52	59.8	48	55.2	41	47.2	47	54.0	48	55.2	48	55.3	50	57.5
Alto	9	10.3	7	8.0	9	10.3	15	17.2	12	13.8	10	11.5	9	10.3	9	10.3
Total	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0

Fuente elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 2 con respecto al estrés laboral de las internas de obstetricia se encontró la categoría tolerable con un 57.5% y la categoría medio con un 23.0%.

Tabla 3

Relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA, 2017 – 2019.

		Estrés Laboral								P*		
		Bajo		Medio		Tolerable		Alto			Total	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		N.º	%
Factores Psicosociales	Adverso	3	3.4	1	1.1	0	0.0	0	0.0	4	4.6	P < 0.01
	Indiferente	5	5.7	18	20.7	8	9.2	0	0.0	31	35.6	
	Normal	0	0.0	1	1.1	33	37.9	1	1.1	35	40.2	
	Inspirador	0	0.0	0	0.0	9	10.3	8	9.2	17	19.5	
	Total	8	9.2	20	23.0	50	57.5	9	10.3	87	100.0	

Fuente: P < 0.01 resultados de correlación de medición de campo factores psicosociales estrés laboral.

Interpretación:

Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA (Rho = 0.799, p < 0.01).

4.2. Docimasia de hipótesis

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III Nivel MINSa 2017 – 2019.

H1: Existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III Nivel MINSa 2017 – 2019.

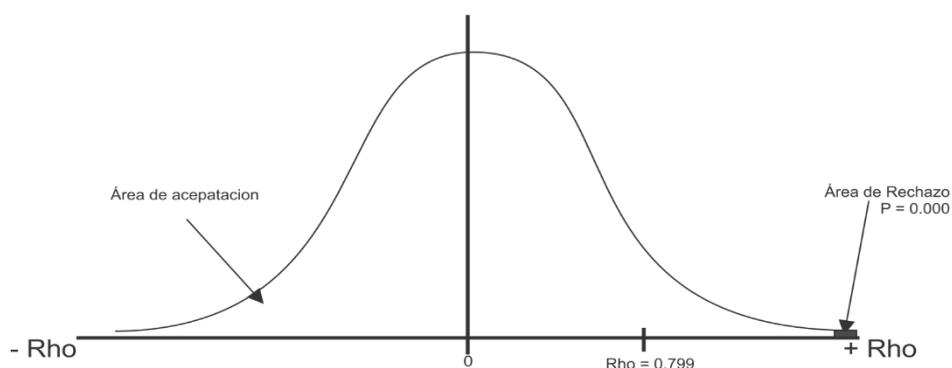
Prueba Rho de Spearman para determinar relación entre factores psicosociales y el estrés laboral.

	Rho de Spearman	Estrés laboral
Factores Psicosociales	Rho	,799**
	p	,000
	N	87

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III Nivel MINSa 2017 – 2019.” y esta es de intensidad alta (Rho = $0,799$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$).

Fig. 1 Resultado de prueba Rho de Spearman para determinar relación entre factores psicosociales y el estrés laboral.



Nota. Fuente tabla 6.

V. DISCUSION

En tabla 1 con respecto a los datos obtenidos de la variable factores psicosociales, la cual fue primer objetivo específico de la presente investigación, predominó la categoría normal en el 40.2 %, e inspirador en el 19.5%, que no afecta el desempeño de las internas de obstetricia y adverso 4.6% e indiferente 35.6% que afecta de manera negativa el desempeño de las internas de obstetricia. Aldrete M. y Gonzales R. reportaron un estudio sobre factores psicosociales y el estrés entre las enfermeras de un hospital de nivel III, utilizaron el instrumento de Factores Psicosociales Laborales de Silva y la Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro, en el cual se encontró el 47.5% percibe factores psicosociales negativos, principalmente altas exigencias laborales y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas y el 36.4% del personal presentó síntomas de estrés⁵⁰.

En relación a los resultados encontrados en nuestra investigación sobre la doble presencia se encuentra en la categoría adverso en un 28.7% que afecta de manera negativa a las internas de obstetricia. Toia M. et al. Realizaron una investigación para establecer la relación entre la doble presencia y riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras de servicios de salud periféricos de Arequipa, se utilizó el instrumento "Istas21", donde los resultados fueron el 38.1% de las mujeres trabajadoras que realizan actividades en su hogar después del trabajo de 4 – 6 horas presentan un alto riesgo en la dimensión de doble presencia.⁵⁶ Los resultados son similares a nuestra investigación ya que también se evidenció que el mayor porcentaje de riesgo alto son las exigencias que tienen las internas en su entorno laboral.

El estrés se ha convertido en uno de los males más frecuentes en los últimos tiempos, el personal de salud de los hospitales de todo el planeta no se escapa de la gran presión a la que están constantemente expuestos, generando un impacto negativo en su salud física y mental. El riesgo psicosocial de la doble presencia, afecta a la mujer trabajadora y se considera un importante factor de riesgo psicosocial, siendo la situación más crítica en el sector salud, debido a que la mujer trabajadora debe cumplir con las altas exigencias del trabajo en el sector salud, regresar a casa para continuar a su hogar a seguir cumpliendo con labores domésticas.

En la tabla 2 acerca del estrés laboral en las internas de obstetricia, se encontró la categoría tolerable con un 57.5% un 23.0% en la categoría medio, estos resultados coinciden con Tapia J. et al. que aplicaron cuestionarios de estrés laboral y de autopercepción de salud. Donde encontraron que el personal de enfermería sufrió mayor exposición a estrés laboral, destacando en falta de cohesión 84,31%, influencia del líder 80,39% y clima organizacional 78,43%.⁵⁷, a pesar de usar instrumentos de recolección distinto al nuestro. Del mismo modo Medina A. realizó un trabajo para determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería, el instrumento fue un cuestionario con preguntas polítmicas, obteniendo como resultados: El 40 % de las enfermeras son jóvenes y están expuestas a factores estresantes por las condiciones de trabajo, el 80% son mujeres, el 70% enfrentan exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores, no tienen rotación y el 65% en ocasiones no cuentan con el material para realizar procedimientos seguros.⁵⁸

Los riesgos psicosociales afectan la salud mental de los trabajadores, siendo el estrés elevado la primera consecuencia, y esto tiene la capacidad de dañar la salud ⁷, siendo uno de los factores relevantes la falta de autonomía temporal, situación que alude a la discreción que se otorga a los empleados para manejar su trabajo y sus descansos debido a políticas que no toman en cuenta ²². que es afectado cuando la institución está sobredimensionada o con sobrecarga de trabajo.

En el caso de Perú, algunos proveedores de salud implementaron estrategias de afrontamiento, como es el caso de EsSalud, que implementó la Guía Técnica en el cuidado de la salud mental, y MINSA implementó también el manual para enfrentar el estrés y otras enfermedades mentales que por la exigencia de las funciones que cumple, el personal que se ven afectado emocional y físicamente. Esta guía debe ser considerada para mejorar la salud del usuario interno.⁶¹

En la tabla 3, se logró demostrar que existe relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III Nivel MINSA 2017 – 2019 [Rho = 0,799, p= 0.00, alfa = 0.05]); estos son similares a el estudio realizado por Delgado S. al et. Realizo un estudio que relaciona el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud

de Trujillo, El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular,⁵⁹

Fernández et al., encontró un impacto negativo en el rendimiento laboral debido a los altos riesgos psicosociales asociados al trabajo, la asociación entre la cantidad o volumen de trabajo en un tiempo determinado para el desarrollo o realizarlo lleva al agotamiento o cansancio laboral, siendo estas exigencias psicológicas que se plantean como importante predictor del burnout, conllevando a un agotamiento emocional, despersonalización o frialdad afectiva y la disminución de la eficacia en el trabajo. Hoy en día para que una organización marche bien y no tenga problemas con su personal en su productividad, el hospital tiene que preocuparse más en tener su personal capacitado, motivado, tener buen clima laboral, estabilidad del empleo, continuidad de las garantías laborales y condiciones justas, etc., todos estos factores mencionados ayudan al trabajador a tener una estabilidad emocional y productiva, siendo de vital importancia para disminuir bastante el estrés laboral, y tenga un mejor desempeño laboral.¹⁷

Por otro lado, si se junta con otros aspectos de estrés laboral como inadecuados aspectos organizacionales, la falta de tecnología, cohesión, y respaldo de grupo, en particular en personas que son estudiantes y tienen una relación idílica con la profesión, resulta estresante el cambio brusco con la realidad solo el cambio de lo idílico a la realidad conduce al estrés en el modelo de ajuste de persona ambiente de Harrison.³⁹

Con el presente estudio nos percatamos como no solo los internos tienen una relación directa significativa entre los factores psicosociales con el estrés laboral, si no también todo el personal de salud, dándonos cuenta que independientemente del género ambos padecen estrés ya que deben contar con una madurez emocional para poder separar los problemas de su centro de labores y su hogar.

CONCLUSIONES:

- Los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA presentan una categoría normal en un 40.2%; indiferente 35.6%; inspirador 19.5%; y finalmente adverso con 4.6%. La dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades destacó en la categoría adverso con un 16.1%; así mismo la dimensión doble presencia con 28.7% en la misma categoría
- El estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA fue tolerable un 57.5%; medio 23%; alto 10.3%; y finalmente bajo 9.2%.
- Existe relación directa significativa ($p < 0.01$) entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las internas de obstetricia de los Hospitales de III nivel MINSA.

RECOMENDACIONES

- Al programa de estudios de obstetricia de la Universidad Privada Antenor Orrego realizar evaluaciones periódicas a estudiantes e internas para detectar estrés y ansiedad, lo cual permitirá detectarlo de manera oportuna.
- Al programa de estudios de obstetricia de la Universidad Privada Antenor Orrego, deben promocionar talleres que ayuden a mitigar estrés laboral y reforzar habilidades sociales para la vida en los internos.
- A las entidades prestadoras de servicios de salud atiendan a los internos de ciencias de la salud incluyéndolos en actividades de bienestar de personal realizando tamizaje para la detección de riesgos psicosociales y estrés laboral.
- Se recomienda a otros investigadores profundizar en estudios relacionados con el tema en otras sedes a fin de establecer estudios comparativos, ya que hay pocas investigaciones en internos de ciencias de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Thomas J, Borryo E. The impact of perceived stress and psychosocial factors on missed class and work in college students - thomas - 2016. *Journal of College Counseling* [Internet]. 2016 [citado 7 de julio de 2021];19(2). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jocc.12047>
2. Kalimo R, El Batawi MA, Cooper CL. Psychosocial factors at work and their relation to health [Internet]. World Health Organization; 1987 [citado 7 de julio de 2021]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/40996>
3. Loya K, Valdez J, Bacardí M, Jiménez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: Revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results* [Internet]. 2018 [citado 7 de julio de 2021];3(1):1–85. Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>
4. Lima L dos SV, Oliveira EB de, Mauro MYC, Lisboa MTL, Assad LG, Carvalho R dos AC. Riscos psicossociais em unidades especializadas: implicações para a formação e a saúde do enfermeiro residente [Psychosocial risks in specialized units: Implications for the training and health of nurse residents]. *Revista Enfermagem UERJ* [Internet]. 19 de mayo de 2015 [citado 7 de julio de 2021];23(2):229–34. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/16507>
5. Kestenberg CCF, Felipe ICV, Rossone F de O, Delphim LM, Teotonio MC. O estresse do trabalhador de enfermagem: Estudo em diferentes unidades de um hospital universitário. *Revista Enfermagem UERJ* [Internet]. 13 de marzo de 2015 [citado 7 de julio de 2021];23(1):45–51. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11487>
6. Morales FM, Espigares I, Brown T, Pérez JM. The relationship between psychological well-being and psychosocial factors in university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. enero de 2020 [citado 7 de julio de 2021];17(13):4778. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4778>
7. Cheng WJ, Cheng Y. Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *Journal of the Formosan Medical Association* [Internet]. 1 de abril de 2017 [citado 7 de julio de 2021];116(4):300–5. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929664616301127>
8. Leonelli LB, Andreoni S, Martins P, Kozasa EH, Salvo VL de, Sopezki D, et al. Perceived stress among Primary Health Care Professionals in Brazil. *Rev Bras Epidemiol*. junio de 2017;20(2):286–98.
9. Salminen S, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Stress factors predicting injuries of hospital personnel. *American Journal of Industrial Medicine* [Internet].

- 2003;44(1):32–6. Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.10235?casa_token=APZoESvCSFgAAAAA:TQZ1FxfWw_tVYYC534STWtLGzJsTeaaBGyY2RlwB3ttjf9Y_loL4WnzxFXbpw6JKGAVtUt81UKJARg
10. Jiménez JL, Arenas J, Angeles U. Síntomas de depresión, ansiedad y riesgo de suicidio en médicos residentes durante un año académico. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2015;53(1):10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457744935004.pdf>
 11. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
 12. Instituto Nacional De Salud Pública. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
 13. León PL. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, ESSALUD – La Libertad [Internet] [Tesis de Maestría]. [Trujillo, Perú]: Universidad César Vallejo, Escuela Posgrado; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>
 14. Chambi PA, Tito NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet] [Tesis Titulación]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
 15. Arteaga A. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019 [Internet] [Tesis Titulación]. [Trujillo - Perú]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 7 de julio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40315>
 16. Dixon D, et. al. Beyond perceived ability: The contribution of psychosocial factors to academic performance - Dixon - 2016. *Annals of the New York Academy of Sciences* [Internet]. 2016 [citado 7 de julio de 2021];1377(1). Disponible en: <https://nyaspubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/nyas.13210>
 17. Carlton F, et al. Psychosocial factors and community college student success: A meta-analytic investigation. *Review of Educational Research* [Internet]. 2017 [citado 7 de julio de 2021];87(2). Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654316653479>
 18. Beck D, Lenhardt U. Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: Findings from a company survey in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 1 de abril de 2019 [citado 7 de julio de 2021];92(3):435–51. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>

19. Alyousef SM. Psychosocial stress factors among mental health nursing students in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences* [Internet]. 1 de febrero de 2019 [citado 7 de julio de 2021];14(1):60–6. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1658361218301215>
20. Leite TI de A, Fernandes JPC, Araújo FL da C, Pereira X de BF, Azevedo DM de, Lucena EE de S. Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. Prevalence and factors associated with burnout among university professors [Internet]. 2019 [citado 7 de julio de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/31862>
21. Vargas LD, Ibarra RC, Barreto RV. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Revista Ciencia y Cuidado* [Internet]. 2020 [citado 23 de agosto de 2022];17(3 (Septiembre-Diciembre)):108–21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
22. Amador DD, García AF. Factores psicosociales y estrés en los estudiantes de enfermería, Huamachuco 2016 [Internet] [Tesis Titulación]. [Trujillo - Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2017 [citado 7 de julio de 2021]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7657>
23. Berrio N, Mazo R. Estrés académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* [Internet]. 2011;3(2):65–82. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2145-48922011000200006&lng=pt&nrm=iso
24. Berra E, Muñoz S, Vega CZ, Silva A, Gómez G. Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* [Internet]. 2014;16(1):37–57. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/802/80230114003.pdf>
25. Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública* [Internet]. 2011;2(1):80–4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf>
26. Caballero CC, Bresó E, González O. Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2015;32(3):427. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v32n3/v32n3a07.pdf>
27. Osorio E. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [Internet]. 2017;13(1):81–90. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&lng=es
28. López J. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek [Internet]. Blog de PRL. 2013. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>
29. Díaz H. ¿Qué es el estrés? Causas y síntomas [Internet]. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. 2016. Disponible en: <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>

30. Arias F, González ME. Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo* [Internet]. 2009;11(31):172–6. Disponible en: <https://alucard930218.files.wordpress.com/2013/11/estres-agotamiento-profesional-burnout-y-salud-en-profesores.pdf>
31. Arias F. El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela: Episteme; 2016.
32. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. *RevCsFarm y Bioq* [Internet]. 2014;2(1). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
33. Ramos V, Jordão F. Género y estrés laboral: Semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho* [Internet]. 2014;14(2). Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008
34. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo* [Internet]. 2011;57(1):72–88. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006
35. Dewe P, O'Driscoll M, Cooper C. Theories of psychological stress at work [Internet]. New York: Springer; 2012. 23–38 p. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_2
36. Bailey R, Clarke M. Stress and coping in nursing. London: Chapman & Hall; 1989.
37. Sánchez F. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera [Internet] [Tesis Titulación]. [Argentina]: Universidad Abierta Interamericana; 2011. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/Fulltext/Files/Tc111836.Pdf>
38. Fernández JA, Siegrist J, Rödel A, Hernández R. El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Aten Primaria*. 2003;31(8):524–6.
39. Gil PR. Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral. *La Psicología de la Salud Ocupacional. Informació Psicològica* [Internet]. 2010;68–83. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
40. Sigal AR, Costabel JP, Burgos LM, Lima AAD. Burnout y resiliencia en residentes de cardiología y cardiólogos realizando subespecialidades. 2020;5.
41. Fernández M, González J, Iribar C, Peinado JM. Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el servicio de urgencias. *Gac Med Mex* [Internet]. 20 de octubre de 2017 [citado 7 de julio de

- 2021];153(4):452–60. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=74933>
42. Lu Y, Min X, Liang X, Dong X, Guo P, Fen L, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2017;7(5). Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/7/5/e014894>
43. León R, Lora MG, Rodríguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2021; Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
44. Mazeyra AA. Estrés laboral en médicos residentes del Hospital Nacional Carlos Alberto según Escobedo y del Hospital Regional Honorio Delgado Espinosa. Arequipa, 2015 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Arequipa - Perú]: Universidad Católica]Santa María; 2017. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6acf74e9981117fb5519b14e45768574
45. Aparco L. Factores que desencadenan el estrés académico en los estudiantes de enfermería de III ciclo de la Universidad Autónoma de Ica, 2017 [Internet] [Tesis Titulación]. [Chincha, Perú]: Universidad Autónoma de Ica; 2017 [citado 7 de julio de 2021]. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/146>
46. Córdova J. Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Víctor Lazarte Echegaray [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado 7 de julio de 2021]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15590>
47. Fryer LK, Larson J, Stewart J. Quantitative methodology. En: Phakiti A, De Costa P, Plonsky L, Starfield S, editores. *The palgrave handbook of applied linguistics research methodology* [Internet]. London: Palgrave Macmillan; 2018. p. 55–77. Disponible en: https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-59900-1_3
48. Kumar A. *Research Methodology in Social Science*. Sarup & Sons; 2002. 376 p.
49. Hernández R. *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 7ª ed. Mc Graw Hill Educación; 2018. 553 p.
50. Aldrete M. y Gónzales R. Factores Psicosociales y estrés en personal de Enfermería de un Hospital público de tercer nivel de atención. *Salud Pública y Nutrición*[En línea] 2018
51. Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N, Molinero E. *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona, España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.
52. Suárez Á. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag* [Internet]. 2013; Disponible en:

https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS?email_work_card=thumbnail

53. Jackson SL. Research Methods and Statistics: A Critical Thinking Approach. Cengage Learning; 2015. 528 p.
54. AMA. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Seúl-Corea; 2008.
55. Ivancevich JM, Matteson MT. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. Mexico, D.F.: TRILLAS; 1992.
56. Toia Larsen, M., Mattos Zegarra, M., Figueroa Alcázar, G., Aguilar Condor, E., Chavez Suaña, V., Del Carpio Calderón, B., Muñoz del Carpio, A. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la doble presencia de las trabajadoras mujeres en servicios de atención primaria de la salud. Scientiarvm, 13 - 18. http://scientiarvm.org/cache/archivos/PDF_674125980.pdf
57. Tapia, J. L. L., Salcedo, D. R. N., & Falconi, V. V. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba. Revista Cubana de Reumatología, [Internet] 2021 [citado 23 de agosto de 2022]; 23(1), . Disponible en: https://redib.org/Record/oai_articulo3391048-estr%C3%A9s-laboral-y-autopercepci%C3%B3n-de-la-salud-en-m%C3%A9dicos-y-enfermeras-del-%C3%A1rea-de-emergencia-en-riobamba-ecuador
58. Medina A., Silva N. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. [Internet] [Tesis Titulación]. [Guayaquil, Ecuador]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Guayaquil. Facultad de Enfermería; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>
59. Delgado Espinoza, Susan Katheryne, Calvanapón Alva, Flor Alicia, & Cárdenas Rodríguez, Karina. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo, [Internet] (2020). 14(2), 11-18. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
60. Suárez R., Campos L., Villanueva, J., & Mendoza C. . Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas, [Internet] (2020). 3(1), Disponible en 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
61. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. [Internet] [Tesis Bachiller]. [Lima- Perú]: Universidad Peruana Unión. 2020 [citado 24 de julio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos

Anexo 01A: Cuestionario sobre factores psicosociales

Método CoPsoQISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos

Psicosociales

Estimada Interna de Obstetricia, agradezco su colaboración por su aporte con la investigación que tiene como objetivo determinar los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales de III nivel donde están realizando su internado.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y no deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa (X) dentro del recuadro.

Puntuación de Escala				
Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	¿Con qué frecuencia...	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5	¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6	¿En qué medida tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10	¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar un trabajo después de tu internado?					
11	¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
12	¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por si te varían tus calificaciones?					
13	¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) injustamente?					

14	En mi trabajo me tratan injustamente					
15	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
16	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
17	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
18	¿Tienen sentido tus tareas?					
19	¿Hablas con entusiasmo de tus tareas realizadas a otras personas?					
20	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
21	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
22	¿En el área donde realizas tus prácticas se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu labor?					
23	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tus tareas?					
24	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
26	¿Tus tareas asignadas se encuentran aisladas del de tus compañeros/as?					
27	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
28	¿Tu actual coordinadora planifica bien tus tareas que te asignan?					
29	¿Tu actual coordinadora se comunican bien con los internos e internas?					
30	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
31	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
32	¿En las situaciones difíciles en el servicio que roto recibo el apoyo necesario?					
33	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas					
34	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
35	Cuando estás de turno en tu servicio correspondiente, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
36	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu turno de servicio y en casa a la vez?					
37	Mi coordinadora me da el reconocimiento que merezco					
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 01B. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa Marque con una X su elección según los siguientes centenos.

- 1 - Si la condición Nunca es fuente de estrés.
- 2 - Si la condición Raras veces es fuente de estrés
- 3 - Si la condición Ocasionalmente es fuente de estrés
- 4 - A la condición Algunas veces es fuente de estrés.
- 5 - A la condición Frecuentemente es fuente de estrés.
- 6 - A la condición Generalmente es fuente de estrés.
- 7- Si la condición Siempre es fuente de estrés.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	Las internas no comprenden la misión y metas de la institución.							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
3	Las políticas generales iniciadas por la coordinadora de internas de Obstetricia impiden el buen desempeño.							
4	La organización carece de dirección y objetivo.							
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir pregonado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
8	La cadena de mando no se respeta.							
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de no área de trabajo.							
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							

11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.								
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								
15	Mi coordinadora no da la cara por mi ante los jefes.								
16	Mi coordinadora no me respeta.								
17	Mi coordinadora no se preocupa de no bienestar personal.								
18	Mi coordinadora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.								
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.								
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
22	Mi equipo me presiona demasiado.								
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.								
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes de servicio,								
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 02

Ficha técnica sobre el estrés laboral de la OIT - OMS

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS
Administración	Individual
Objetivos del instrumento	Obtener información sobre el nivel de clima laboral
Duración de la prueba	15 minutos
Autora	El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OOMS, el cual fue sustentado por Vancevich y Matteson. ⁵⁴
Adaptado	Br. López Calle, Miryan Margarita Br. Ticlla Cabrera, Eloísa Margarita
Dimensiones	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo

Escala de ítem

Alternativa	Puntaje
Nunca	1
Raras veces	2
Ocasionalmente	3
Algunas veces	4
Frecuentemente	5
Generalmente	6
Siempre	7

Escala de Dimensiones

Dimensión	Ítems	Rango	Escala	% Escala
Clima organizacional	4	4-28	Bajo Medio Tolerable Alto	Bajo 25-90 Medio +90 - 117 Tolerable +117 - 153 Alto +153 -175
Estructura organizacional	4	4-28		
Territorio organizacional	3	3-21		
Tecnología	3	3-21		
Influencia del líder	4	4-28		
Falta de cohesión	4	4-28		
Respaldo del grupo	3	3-21		
TOTAL	25	25-175		

Escala de variable

Dimensiones	Ítems	Rango	Escala	% - Rango
7	25	25-175	Bajo Medio Tolerable Alto	Bajo 25-90 Medio +90 - 117 Tolerable +117 - 153 Alto +153 -175

Distribución de ítems.

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems
Clima organizacional	Metas	1	La gente no comprende la misión y metas de la institución.
	Estrategia	2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.
	Políticas generales	3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
	Falta de dirección y objetivo	4	La organización carece de dirección y objetivo.
Estructura organizacional	Poco control sobre el trabajo	5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir pregonado.
		6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
	Estructura formal	7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.
	Cadena de mando	8	La cadena de mando no se respeta.
Territorio organizacional	Condiciones de controlar	9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de no área de trabajo.
	Derecho a un espacio privado	10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
	Trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
Tecnología	Equipo disponible limitado	12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
	Conocimiento técnico	13	No se dispone de conocimiento técnico para sigue siendo competitivo.
	No se cuenta con la tecnología de punta	14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.
Influencia del líder	Nivel de apoyo	15	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.
	Nivel de respeto	16	Mi supervisor no me respeta.
	Nivel de empatía	17	Mi supervisor no se preocupa de no bienestar personal.
	Nivel de confianza	18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
Falta de cohesión	No pertenecer a ningún grupo de trabajo	19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
	Estatus o prestigio	20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
	Desorganización	21	Mi equipo se encuentra desorganizado.
	Presión	22	Mi equipo me presiona demasiado.
Respaldo l grupo	No respalda mis metas	23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
	No me brinda protección	24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
	No me brinda ayuda técnica	25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

Anexo 03.

Ficha técnica CoPsoQISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales

Nombre del cuestionario	Método CoPsoQISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos Psicosociales
Administración	Individual
Objetivos del instrumento	Obtener información sobre el nivel influencia de factores de riesgo psicosociales
Duración de la prueba	15 minutos
Autora	Moncada et al. ⁵⁰
Adaptado	Br. López Calle, Miryan Margarita Br. Ticlla Cabrera, Eloísa Margarita
Dimensiones	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social y calidad de liderazgo Inseguridad Doble presencia Compensaciones

Escala de ítem

Alternativa	Puntaje
Nunca	0
Sólo alguna vez	1
Algunas veces	2
Muchas veces	3
Siempre	4

Escala de Dimensiones

Dimensión	Ítems	Rango	Escala	% Escala
Exigencias psicológicas	6	14-70	Adverso Indiferente Normal Inspirador	0-40%] +40%-60% +60%-80% +80%-100%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	10	8-40		
Inseguridad	4	10-50		
Apoyo social y calidad de liderazgo	10	2-10		
Doble presencia	4	4-20		
Compensación	4			
TOTAL	38	38-190		

Escala de variable

Dimensiones	Ítems	Rango	Escala	% - Rango
6	38	38-190	Adverso Indiferente Normal Inspirador	0-40% [0 -60] +40%-60% [61-90] +60%-80% [91-120] +80%-100% [121-150]

Distribución de ítems.

Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems
Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas	1	¿Tienes que trabajar muy rápido?
		2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
		3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?
		4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
	Exigencias de esconder emociones	5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
		6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
		7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
		8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?
		9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
		10	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?
	Exigencias psicológicas emocionales	11	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?
		12	por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?
		13	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
		14	En mi trabajo me tratan injustamente
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Iniciativa	15	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
	Aprender cosas nuevas	16	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
	Compromiso	17	¿Te sientes comprometido con tu profesión?
	Sentido del trabajo	18	¿Tienen sentido tus tareas?
Inseguridad	Autonomía	19	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?
		20	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?
	Integración en la empresa	21	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?
	Inseguridad sobre el futuro	22	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?
Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad	23	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?
	Apoyo social	24	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

		25	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?
		26	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?
	Sentimiento de grupo	27	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?
	Calidad de liderazgo	28	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?
		29	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?
	Claridad de rol	30	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?
		31	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?
	Posibilidades de relación social	32	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario
Doble presencia	Conciliación	33	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas
	Doble carga de trabajo	34	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
		35	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
		36	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
Compensaciones	Reconocimiento	37	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
		38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

Anexo 04:

Validación de instrumento

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 5 internas del Hospital Belén y 5 del Hospital Regional Docente de Trujillo Fecha de encuesta: 10-18 – junio 2021

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Ítems	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La gente no comprende la misión y metas de la organización.	,815
La estrategia de la organización no es bien comprendida.	,837
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	,844
La organización carece de dirección y objetivo.	,824
La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir pregonado.	,830
Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	,817
La estructura formal tiene demasiado papeleo.	,823
La cadena de mando no se respeta.	,830
No estoy en condiciones de controlar las actividades de no área de trabajo.	,841
No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	,831
Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	,821
El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	,818
No se dispone de conocimiento técnico para sigue siendo competitivo.	,834
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	,834
Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.	,844
Mi supervisor no me respeta.	,834
Mi supervisor no se preocupa de no bienestar personal.	,823
Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	,847

No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	,822
Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	,842
Mi equipo se encuentra desorganizado.	,822
Mi equipo me presiona demasiado.	,823
Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	,819
Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	,844
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	,818

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,836	25

Dado que el coeficiente hallado es $0.836 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.



	VA RC 000	VA RC 001	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002																		
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
5	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	
6	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	
7	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	
8	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	
9	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	
10	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	
11																										
12																										
13																										

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempe...	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	La organización carece de dirección y objetivo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir pr...	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	La cadena de mando no se respeta.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	No estoy en condiciones de controlar las actividades de no área de trabajo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	No se dispone de conocimiento técnico para sigue siendo competitivo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.	{1, TD}..	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Mi supervisor no me respeta.	{1, TD}..	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Mi supervisor no se preocupa de no bienestar personal.	{1, TD}..	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	{1, TD}..	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	{1, TD}..	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	{1, TD}..	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Mi equipo se encuentra desorganizado.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Mi equipo me presiona demasiado.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de t...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26											
27											
28											
29											
30											

Anexo 05:

Validación en confiabilidad de instrumento “Cuestionario sobre factores psicosociales”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 5 internas del Hospital Belén y 5 del Hospital Regional Docente de Trujillo Fecha de encuesta: 10-18 – junio 2021

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Ítems	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	,893
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	,899
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	,902
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	,895
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	,897
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	,894
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	,896
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	,897
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	,902
10. por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	,897
11. por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	,895
12. por si te varían el salario que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.?	,893
13. por si te cambian el horario turno, días de la semana, horas de entrada y salida contra tu voluntad?	,900
14. En mi trabajo me tratan injustamente	,900
15. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	,902
16. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	,900
17. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	,895
18. ¿Tienen sentido tus tareas?	,905
19. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	,894
20. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	,904
21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	,896
22. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	,895

23. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	,894
24. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	,902
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	,893
26. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	,894
27. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	,897
28. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	,897
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	,898
30. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	,893
31. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	,899
32. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	,902
33. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	,895
34. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	,897
35. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	,894
36. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	,896
37. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	,897
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	,902

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	38

Dado que el coeficiente hallado es $0.900 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

*alfa de combach 48 items.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	0	1. ¿Tienes que ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
2	VAR00002	Númerico	8	0	2. ¿La distribuc... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
3	VAR00003	Númerico	8	0	3. ¿Tienes tiem... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
4	VAR00004	Númerico	8	0	4. ¿Te cuesta o... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
5	VAR00005	Númerico	8	0	5. ¿Tu trabajo ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
6	VAR00006	Númerico	8	0	6. ¿Tu trabajo r... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
7	VAR00007	Númerico	8	0	7. ¿Tienes influ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
8	VAR00008	Númerico	8	0	8. ¿Se tiene en... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
9	VAR00009	Númerico	8	0	9. ¿Tienes influ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
10	VAR00010	Númerico	8	0	10. por lo difícil ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
11	VAR00011	Númerico	8	0	11. por si te ca... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
12	VAR00012	Númerico	8	0	12. por si te var... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
13	VAR00013	Númerico	8	0	13. por si te ca... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
14	VAR00014	Númerico	8	0	14. En mi traba... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
15	VAR00015	Númerico	8	0	15. ¿Tu trabajo ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
16	VAR00016	Númerico	8	0	16. ¿Tu trabajo ... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
17	VAR00017	Númerico	8	0	17. ¿Te sientes... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
18	VAR00018	Númerico	8	0	18. ¿Tienen se... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
19	VAR00019	Númerico	8	0	19. ¿Hablas co... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
20	VAR00020	Númerico	8	0	20. ¿Sabes ex... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
21	VAR00021	Númerico	8	0	21. ¿Sabes ex... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
22	VAR00022	Númerico	8	0	22. ¿En tu emp... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
23	VAR00023	Númerico	8	0	23. ¿Recibes t... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
24	VAR00024	Númerico	8	0	24. ¿Recibes a... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
25	VAR00025	Númerico	8	0	25. ¿Recibes a... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
26	VAR00027	Númerico	8	0	26. ¿Tu puesto ... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
27	VAR00028	Númerico	8	0	27. En el trabaj... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
28	VAR00029	Númerico	8	0	28. ¿Tus actual... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
29	VAR00030	Númerico	8	0	29. ¿Tus actual... {1, TD}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada	
30	VAR00031	Númerico	8	0	30. ¿Puedes d... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
31	VAR00032	Númerico	8	0	31. Si tienes al... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
32	VAR00033	Númerico	8	0	32. En las situa... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
33	VAR00034	Númerico	8	0	33. ¿Qué parte ... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
34	VAR00035	Númerico	8	0	34. Si faltas alg... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
35	VAR00036	Númerico	8	0	35. Cuando est... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
36	VAR00037	Númerico	8	0	36. ¿Hay mom... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
37	VAR00038	Númerico	8	0	37. Mis superio... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
38	VAR00039	Númerico	8	0	38. Si pienso e... {1, TD}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada	
39											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 06.

Validación de expertos.

Anexo 06A. Validación de experto Elva Rosario Medina Pullido

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación							
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ESTRÉS LABORAL	Clima organizacional	Metas	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							X		X		X			
		Estrategia	2. La estrategia de la organización no es bien comprendida.							X		X		X			
		Políticas generales	3. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							X		X		X			
		Falta de dirección y objetivo	4. La organización carece de dirección y objetivo.							X		X		X			
	Estructura organizacional	Poco control sobre el trabajo	5. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							X		X		X			
			6. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							X		X		X			
		Estructura formal	7. La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X		X		X			
	Territorio organizacional	Cadena de mando	8. La cadena de mando no se respeta.							X		X		X			
		Condiciones de controlar	9. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							X		X		X			
		Derecho a un espacio privado	10. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							X		X		X			
		Trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	11. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación							
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Tecnología	Equipo disponible limitado	12. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							X		X		X				
	Conocimiento técnico	13. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							X		X		X				
	No se cuenta con la tecnología de punta	14. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X		X		X				
Influencia del líder	Falta de apoyo	15. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							X		X		X				
	Falta de respeto	16. Mi supervisor no me respeta.							X		X		X				
	Falta de empatía	17. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X		X		X				
	Falta de confianza	18. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							X		X		X				
Falta de cohesión	No pertenecer a ningún grupo de trabajo	19. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							X		X		X				
	Estatus o prestigio	20. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							X		X		X				
	Desorganización	21. Mi equipo se encuentra desorganizado.							X		X		X				
	Presión	22. Mi equipo me presiona demasiado.							X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación							
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Respaldo del grupo	No respalda mis metas	23. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							X		X		X				
	No me brinda protección	24. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X		X		X				
	No me brinda ayuda técnica	25. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X		X		X				

Elva Rosario Medina Pullido
DNE 09635316

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL"

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

DIRIGIDO A: Internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. Obst. Mg. Elva Rosario Medina Pulido

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

APRUEBA	CON OBSERVACIONES	NO APRUEBA
----------------	--------------------------	-------------------

Elva Rosario Medina Pulido
DNI: 09635316

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Experto 1										
				Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Criterios de evaluación							
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias psicológicas cuantitativas		1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?						X		X		X			
			2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?						X		X		X			
			3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?						X		X		X			
			4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?						X		X		X			
	Exigencias de esconder emociones		5. ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?						X		X		X			
			6. ¿En qué medida tu trabajo requiere que escondas tus emociones?						X		X		X			
			7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?						X		X		X			
			8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?						X		X		X			
			9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?						X		X		X			
			10. ¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?						X		X		X			
	Exigencias psicológicas emocionales		11. ¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian de tareas contra tu voluntad?						X		X		X			
			12. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo						X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Experto 1										
				Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Criterios de evaluación							
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Trabajo activo y desarrollo de habilidades			bajan, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?													
			13. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida contra tu voluntad?						X		X		X			
			14. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X			
			15. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X			
	Iniciativa		16. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?						X		X		X			
			17. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?						X		X		X			
			18. ¿Tienen sentido tus tareas?						X		X		X			
			19. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?						X		X		X			
			20. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						X		X		X			
			21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?						X		X		X			
			22. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?						X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación					
				Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad	23. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?						X		X		X	
		24. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?						X		X		X	
	Apoyo social	25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?						X		X		X	
		26. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?						X		X		X	
	Sentimiento de grupo	27. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?						X		X		X	
	Calidad de liderazgo	28. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?						X		X		X	
		29. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?						X		X		X	
	Claridad de rol	30. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?						X		X		X	
		31. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?						X		X		X	
	Possibilidades de relación social	32. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario						X		X		X	
Doble presencia	Conciliación	33. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas						X		X		X	
		34. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?						X		X		X	
	Doble carga de trabajo	35. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?						X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación					
				Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Compensaciones	Reconocimiento	36. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?						X		X		X	
		37. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						X		X		X	
		38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado						X		X		X	

Elva Rosario Medina Pulido
DNI: 09635316

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES”

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSAs, 2017 – 2019.

DIRIGIDO A: Internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSAs, 2017 – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. Obst. Mg. Elva Rosario Medina Pulido

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

APRUEBA	CON OBSERVACIONES	NO APRUEBA
---------	-------------------	------------

Elva Rosario Medina Pulido
DNI: 09635316

Anexo 06B. Validación de experto Carmén R. Vargas Pérez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ESTRÉS LABORAL	Clima organizacional	Metas	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.								X	X	X	X				
		Estrategia	2. La estrategia de la organización no es bien comprendida.								X	X	X	X				
		Políticas generales	3. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.									X	X	X	X			
		Falta de dirección y objetivo	4. La organización carece de dirección y objetivo.									X	X	X	X			
	Estructura organizacional	Poco control sobre el trabajo	5. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.									X	X	X	X			
			6. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.									X	X	X	X			
		Estructura formal	7. La estructura formal tiene demasiado papeleo.									X	X	X	X			
	Territorio organizacional	Cadena de mando	8. La cadena de mando no se respeta.									X	X	X	X			
		Condiciones de controlar	9. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.									X	X	X	X			
		Derecho a un espacio privado	10. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.									X	X	X	X			
		Trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	11. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.									X	X	X	X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Tecnología	Equipo disponible limitado	12. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.									X	X	X	X				
	Conocimiento técnico	13. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo									X	X	X	X				
	No se cuenta con la tecnología de punta	14. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.									X	X	X	X				
Influencia del líder	Falta de apoyo	15. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.									X	X	X	X				
	Falta de respeto	16. Mi supervisor no me respeta.									X	X	X	X				
	Falta de empatía	17. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.									X	X	X	X				
	Falta de confianza	18. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.									X	X	X	X				
Falta de cohesión	No pertenecer a ningún grupo de trabajo	19. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.									X	X	X	X				
	Estatus o prestigio	20. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.									X	X	X	X				
	Desorganización	21. Mi equipo se encuentra desorganizado.									X	X	X	X				
	Presión	22. Mi equipo me presiona demasiado.									X	X	X	X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Respaldo del grupo		Presión	22. Mi equipo me presiona demasiado.								X	X	X	X				
		No respalda mis metas	23. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.								X	X	X	X				
		No me brinda protección	24. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								X	X	X	X				
		No me brinda ayuda técnica	25. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								X	X	X	X				


Carmén R. Vargas Pérez
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP: 55292

DNI: 18082499

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL"

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

DIRIGIDO A: Internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. Enf. Mg. Carmen R. Vargas Pérez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en gestión de la salud

VALORACIÓN:

APRUEBA	CON OBSERVACIONES	NO APRUEBA
---------	----------------------	------------


 Carmen R. Vargas Pérez
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP: 55292

DNI: 18082499

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1										
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						
				Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias psicológicas cuantitativas	Exigencias psicológicas cuantitativas	1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?						X		X		X	
			2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?						X		X		X	
			3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?						X		X		X	
			4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?						X		X		X	
	Exigencias de esconder emociones	Exigencias de esconder emociones	5. ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?						X		X		X	
			6. ¿En qué medida tu trabajo requiere que escondas tus emociones?						X		X		X	
			7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?						X		X		X	
			8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?						X		X		X	
			9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?						X		X		X	
			10. ¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?						X		X		X	
	Exigencias psicológicas emocionales	Exigencias psicológicas emocionales	11. ¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian de tareas contra tu voluntad?						X		X		X	
			12. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te varían el salario (que no te lo						X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1										
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						
				Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Trabajo activo y desarrollo de habilidades			actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.).?											
			13. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida contra tu voluntad?						X		X		X	
			14. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X	
			15. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X	
	Iniciativa	Iniciativa	16. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?						X		X		X	
			17. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?						X		X		X	
			18. ¿Tienen sentido tus tareas?						X		X		X	
			19. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?						X		X		X	
			20. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						X		X		X	
			21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?						X		X		X	
			22. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?						X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad	23. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?						X		X		X		X	
	Apoyo social	24. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?						X		X		X		X	
		25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediato superior?						X		X		X		X	
		26. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?						X		X		X		X	
		27. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?						X		X		X		X	
	Calidad de liderazgo	28. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?						X		X		X		X	
		29. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?						X		X		X		X	
	Claridad de rol	30. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?						X		X		X		X	
		31. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?						X		X		X		X	
	Posibilidades de relación social	32. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario						X		X		X		X	
33. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas							X		X		X		X		
Doble presencia	Doble carga de trabajo	34. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?						X		X		X		X	
		35. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?						X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Compensaciones	Reconocimiento	36. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?						X		X		X		X	
		37. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						X		X		X		X	
		38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado						X		X		X		X	


Carmén R. Vargas Pérez
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP: 55292

DNI: 18082499

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES”

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSAs, 2017 – 2019.

DIRIGIDO A: Internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSAs, 2017 – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. Enf. Mg. Carmen R. Vargas Pérez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en gestión de la salud

VALORACIÓN:

APRUEBA	CON OBSERVACIONES	NO APRUEBA
--------------------	-------------------	------------


Carmén R. Vargas Pérez
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP: 55292

DNI: 18082499

Anexo 06C. Validación de experto Joseph A. Guevara Ramírez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
ESTRÉS LABORAL	Clima organizacional	Metas	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							X		X		X	
		Estrategia	2. La estrategia de la organización no es bien comprendida.							X		X		X	
		Políticas generales	3. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							X		X		X	
		Falta de dirección y objetivo	4. La organización carece de dirección y objetivo.							X		X		X	
	Estructura organizacional	Poco control sobre el trabajo	5. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							X		X		X	
			6. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							X		X		X	
		Estructura formal	7. La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X		X		X	
	Territorio organizacional	Cadena de mando	8. La cadena de mando no se respeta.							X		X		X	
		Condiciones de controlar	9. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							X		X		X	
		Derecho a un espacio privado	10. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							X		X		X	
		Trabajar con miembros de	11. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
	Tecnología	otras unidades de trabajo													
		Equipo disponible limitado	12. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							X		X		X	
		Conocimiento técnico	13. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							X		X		X	
	Influencia del líder	No se cuenta con la tecnología de punta	14. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X		X		X	
		Falta de apoyo	15. Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.							X		X		X	
		Falta de respeto	16. Mi supervisor no me respeta.							X		X		X	
		Falta de empatía	17. Mi supervisor no se preocupa de no bienestar personal.							X		X		X	
	Falta de cohesión	Falta de confianza	18. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							X		X		X	
		No pertenecer a ningún grupo de trabajo	19. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							X		X		X	
		Estatus o prestigio	20. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							X		X		X	
		Desorganización	21. Mi equipo se encuentra desorganizado.							X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Respaldo del grupo	Presión	22. Mi equipo me presiona demasiado.								X		X		X	
	No respalda mis metas	23. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							X		X		X		
	No me brinda protección	24. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X		X		X		
	No me brinda ayuda técnica	25. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X		X		X		


 Dr. Joseph A. Guevara Ramírez
 MÉDICO CIRUJANO
 Medicina Ocupacional
 CMP: 094137

DNI: 98075255

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL"

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

DIRIGIDO A: Internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Joseph A. Guevara Ramirez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en gestión de la salud

VALORACIÓN:

APRUEBA	CON OBSERVACIONES	NO APRUEBA
---------	----------------------	------------



Dr. Joseph A. Guevara Ramirez
MÉDICO CIRUJANO
Medicina Ocupacional
C.M.P.: 054137

DNI: 98075255

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1												
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								
				Nunca	Solo algunas vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias psicológicas cuantitativas	Exigencias psicológicas	1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?						X		X		X			
			2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?						X		X		X			
			3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?						X		X		X			
			4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?						X		X		X			
		Exigencias de esconder emociones	5. ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?							X		X		X		
			6. ¿En qué medida tu trabajo requiere que escondas tus emociones?							X		X		X		
	Exigencias psicológicas emocionales	Exigencias psicológicas	7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?						X		X		X			
			8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?						X		X		X			
			9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?						X		X		X			
			10. ¿En estos momentos estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedarás en paro?						X		X		X			
			11. ¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian de tareas contra tu voluntad?						X		X		X			
			12. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te varían el salario (que no te lo						X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1												
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								
				Nunca	Solo algunas vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Trabajo activo y desarrollo de habilidades			actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?													
			13. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida contra tu voluntad?						X		X		X		X	
			14. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X		X	
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Iniciativa	15. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						X		X		X		
			Aprender cosas nuevas	16. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?						X		X		X		
			Compromiso	17. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?						X		X		X		
			Sentido del trabajo	18. ¿Tienen sentido tus tareas?						X		X		X		
			Autonomía	19. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?						X		X		X		
				20. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						X		X		X		
			Integración en la empresa	21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?						X		X		X		
			Inseguridad sobre el futuro	22. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?						X		X		X		

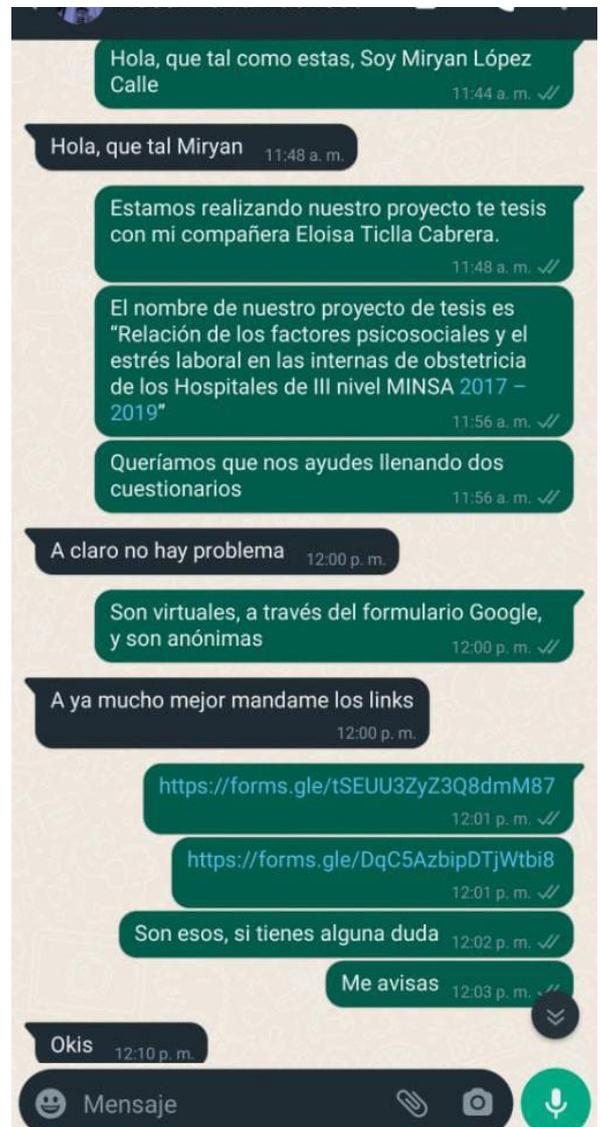
Anexo 07. Matriz de consistencia

RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DEL NIVEL III MINSA 2017 -2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>General ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuáles son los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019? ¿Cuál es el nivel de estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019? ¿Existe asociación estadística entre los factores psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III</p>	<p>General Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019.</p> <p>Específicos: Determinar los factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019. Determinar el nivel de estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019. Determinar si existe asociación estadística entre los factores</p>	<p>General Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA 2017 – 2019.</p> <p>Específicos: Existe factores psicosociales en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019. Existe nivel de estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 – 2019. Existe asociación estadística entre los factores</p>	Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	- Nivel de exceso de atención, - Nivel de exceso de involucramiento de emociones - Nivel de exceso de respuestas y cambio de tareas	Ordinal
				Trabajo activo y posibilidades de Desarrollo	- Nivel de influencia - Nivel de desarrollo de habilidades - Nivel de control sobre tiempos - Nivel de posibilidades de autorrealización	
				Inseguridad	- Nivel de seguridad laboral - Nivel de justicia laboral - Nivel de percepción de solidez de la empresa	
				Apoyo social y calidad de Liderazgo	- Nivel de apoyo social de su entorno laboral - Nivel de clima laboral - Nivel de responsabilidad y compromiso de la empresa	
				Doble presencia	- Nivel de compatibilidad o afectación de la vida familiar - Nivel de previsión de doble presencia de los empelados	
				Estima	- Nivel de cumplimiento contractual - Nivel de condiciones dignas laborales - Nivel de meritocracia.	
Estrés laboral	Clima organizacional	Metas Estrategia Políticas generales	Ordinal			

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
MINSA, 2017 - 2019?	psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 - 2019.	psicosociales y el estrés en las internas de obstetricia de los hospitales del nivel III MINSA, 2017 - 2019.			Falta de dirección y objetivo	
				Estructura organizacional	Poco control sobre el trabajo Estructura formal Cadena de mando	
				Territorio organizacional	Condiciones de controlar Derecho a un espacio privado Trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	
				Influencia del líder	Nivel de apoyo Nivel de respeto Nivel de empatía Nivel de confianza	
				Tecnología	Equipo disponible limitado Conocimiento técnico No se cuenta con la tecnología de punta	
				Falta de cohesión	No pertenecer a ningún grupo de trabajo Estatus o prestigio Desorganización Presión	
				Respaldo del grupo	No respalda mis metas No me brinda protección No me brinda ayuda técnica	

Anexo 08: Evidencias de la ejecución de la propuesta.



Anexo 09. Base de datos factores psicosociales.

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Columns:** V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM.
- Rows:** 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.
- Key Headers:**
 - Row 8: Apoyo social - calidad liderazgo (columns V-AG), Doble presencia (columns AH-AJ), Compensaciones (columns AK-AM).
 - Row 9: Exige Trabajo ar Inseg Apoyc Doble Comp FS (columns AQ-AS), Exiger Trabaja Inseg Apoyc Doble Comp FS (columns AV-AZ).
- Footer:** R. FACTORES PSICOSOCIALES, R. ESTRES LABORAL.

Anexo 11: Prueba de normalidad

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales ...	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Exig_psicol	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Trab_activo_DH	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Inseguridad	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Apoyo_SCL	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	DoblePresencia	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Estima	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	FS	Numérico	8	2	{1,00, Adver...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Clima_organizacional	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Estructura_organizacional	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Territorio_organizacional	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Tecnologia	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Influencia_lider	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Falta_cohesion	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Respaldo_grupo	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	EL	Numérico	8	2	{1,00, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16										
17							0			
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										
51										
52										
53										
54										
55										

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo DH	Inseguridad	Apoyo social	Doble presencia	Estima	FS	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia líder	Falta cohesión	Respaldo grupo	EL
N°		87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Parámetros normales ^{a, b}	Media	2,9655	2,6667	3,0460	2,7586	2,3103	3,0230	2,7471	2,5977	2,6667	2,5747	2,5977	2,6322	2,6437	2,6092	2,6897
	Desviación estándar	,85519	1,00772	,95123	,91455	1,04892	,92732	,82432	,89520	,75739	,91031	1,01683	,94149	,86235	,86745	,78222
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,206	,227	,239	,222	,193	,222	,220	,340	,348	,335	,297	,330	,327	,329	,332
	Positivo	,181	,148	,158	,222	,182	,146	,220	,223	,249	,217	,174	,210	,225	,223	,242
	Negativo	-,206	-,227	-,239	-,179	-,193	-,222	-,218	-,340	-,348	-,335	-,297	-,330	-,327	-,329	-,332
Estadístico de prueba		,206	,227	,239	,222	,193	,222	,220	,340	,348	,335	,297	,330	,327	,329	,332
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Anexo 12: Resolución de decanato que aprueba el proyecto de investigación.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0309-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 20 de julio del 2022

VISTO: el Oficio N° 0346-2022-PEO-UPAO presentado por la señora Directora del Programa de Estudio de Obstetricia, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0346-2022-PEO-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL MINSA 2017–2019**, realizado por las Bachilleres **MIRYAN MARGARITA LÓPEZ CALLE** y **ELOÍSA MARGARITA TICLLA CABRERA**, así como el nombramiento de su asesora Ms. **RUTH ARACELI VARGAS GONZALES**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de DOS (02) años durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LAS INTERNAS DE OBSTETRICIA DE LOS HOSPITALES DE III NIVEL MINSA 2017–2019**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudio de Obstetricia, con el N° 004-2022, de fecha 20 de julio de 2022.

SEGUNDO: DECLARAR expeditas a las Bachilleres **MIRYAN MARGARITA LÓPEZ CALLE** y **ELOÍSA MARGARITA TICLLA CABRERA** para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de dos (02) años.

TERCERO: DESIGNAR como asesora del Proyecto de Tesis a la Ms. **RUTH ARACELI VARGAS GONZALES**, quien está obligada a presentar a la Dirección del Programa de Estudio de Obstetricia, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: DISPONER que la Directora del Programa de Estudio de Obstetricia tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Bachilleres y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: Asesor, Internadas, Archivo

Dirección de



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51) (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú
