



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores Psicosociales en el Estrés Laboral del Personal Asistencial
de una Micro Red de Salud en Sucre, Ayacucho 2022

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Mendoza, Brenda (orcid.org/0000-0003-4019-2716)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, porque protege siempre a mi familia.

A mis padres, esposo y a mi hijo, por los valores, ánimos, motivación, por el amor, que me demuestran y deseos de superación que siempre me inculcan.

Agradecimiento

Gracias a las personas que desinteresadamente trabajaron en este proyecto.

También quiero agradecer a la UCV por brindarme las instalaciones y herramientas necesarias para avanzar en mi desarrollo profesional.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de Factores Psicosociales y sus dimensiones	24
Tabla 2: Niveles de Estrés laboral y sus dimensiones	26
Tabla 3: Prueba de hipótesis general	27
Tabla 4: Contrastación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 5: Contrastación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 6: Contrastación de la hipótesis específica 3	29
Tabla 7: Contrastación de la hipótesis específica 4	30
Tabla 8: Contrastación de la hipótesis específica 5	27
Tabla 9: Contrastación de la hipótesis específica 6	31
Tabla 10: Contrastación de la hipótesis específica 7	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de Factores Psicosociales y sus dimensiones	25
Figura 2: Niveles de Estrés laboral y sus dimensiones	26

Resumen

Esta investigación nace como una necesidad de responder a la problemática ¿Cuáles son los Factores psicosociales del trabajo que influyen en el estrés laboral del personal asistencial?, mediante una encuesta aplicada a 120 profesionales de la salud asistencial que labora en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre en el departamento de Ayacucho en el año 2022 y la aplicación del test de estrés laboral se ha encontrado que: el Estrés laboral no depende de Condiciones del lugar de trabajo, el Estrés laboral depende de Carga de trabajo, el Estrés laboral depende de Contenido y características de la tarea, el Estrés laboral depende de Exigencias laborales, mediante el Análisis de Chi cuadrado al 95% de confiabilidad con corrección por Yates se ha encontrado un Valor $p = 0.00386$ mayor a 0.05, por lo tanto podemos afirmar que el Estrés laboral depende de Papel laboral y desarrollo de la carrera, análogamente, mediante el Análisis de Chi cuadrado al 95% de confiabilidad con corrección por Yates se ha encontrado el valor de Chi cuadrado = 39.793 con 6 grados y un Valor $p = 0.000$ menor a 0.05, por lo tanto podemos afirmar que el Estrés laboral depende de Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral depende de Remuneración del Rendimiento.

Palabras clave: Factores Psicosociales, Calidad de Vida laboral, Satisfacción laboral

Abstract

This research was born as a need to respond to the problem What are the psychosocial factors of work that influence the work stress of healthcare personnel?, through a survey applied to 120 healthcare professionals who work in the Querosbamba Health Micro Network. of the province of Sucre in the department of Ayacucho in the year 2022 and the application of the work stress test has found that: work stress does not depend on workplace conditions, work stress depends on workload, work stress labor depends on the content and characteristics of the task, work stress depends on work demands, through the Chi square analysis at 95% reliability with correction by Yates, a value $p = 0.00386$ greater than 0.05 has been found, therefore we can affirm that work stress depends on work role and career development, similarly, through the Chi-square Analysis at 95% reliability with c Correction by Yates, the value of Chi square = 39.793 with 6 degrees and a Value $p = 0.000$ less than 0.05 has been found, therefore we can affirm that Work Stress depends on Social interaction and organizational aspects and Work Stress depends on Remuneration of the Performance.

Keywords: Psychosocial Factors, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Medical Technologists

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral se puede definir como las diferentes variedad de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales a las diversas demandas laborales que superan el conocimiento y la capacidad de un empleado para desempeñarse adecuadamente (OMS, 2020) en tal sentido, (Mac Donald, 2009) Descubrimos que países de Europa se vieron afectados por una variedad de cargas de trabajo en el lugar de trabajo, y llegamos a definir que la actividad en el lugar de trabajo es un desencadenante del estrés laboral. Mientras tanto, en Europa, la mayoría de los trabajadores que sufren estrés relacionado con el trabajo, como lo demuestran las investigaciones donde está Alemania con un 28%, seguida por Suecia – Noruega con 31% y Suiza con 68%. Además, en el Foro Internacional, la Organización Internacional del Trabajo registró que el estrés puede hacer que las personas se sientan ansiosas, deprimidas e incluso muertas, como se observó en las recientes crisis y depresiones públicas en Europa, además de tener en consideración que esto se puede dar en todos los campo de la vida profesional, sobre todo realce en la Pandemia del COVID-19 y al personal asistencial en salud quienes estuvieron frente a dicha pandemia en vanguardia en toda la tierra. La OMS informa que a diario 6300 trabajadores pueden morir a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, con alrededor de 3 millones de personas que mueren cada año. Así mismo, todos los años más de 336 millones de reportes por accidentes mortales y sin muertes se dan en los espacios laborales (Cunniah, 2013) □ En el Perú, de acuerdo con una publicación por el diario El Comercio quienes señalaron que, en el año 2019, más del 70% de los dependientes no se sienten reconocidos por su entidad, (Cristóbal & Carina, 2019) □

El informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", establece que la tensión perjudica a las personas de muchas maneras, pero hay algunos signos identificables para las personas que están estresadas por su trabajo. Por ejemplo, el trabajo está relacionado con la vida humana, es decir, las reacciones de los trabajadores afectan directamente la salud del paciente, tienen carencias para pensar con racionalismo y tomar una determinación para analizar y decidir,

se sienten menos interesados con su trabajo, lo que se traduce en un escaso apoyo a los usuarios y, en consecuencia, en una inaceptabilidad entre los pacientes de los centros sanitarios. Cuando las oficinas de servicio ocupacional iniciaron con sus observaciones sobre las relaciones de las labores de trabajo y la salud mental de los trabajadores, en ese momento se iniciaron las normativas a cumplir, considerando como base los programas de riesgos y la identificación de estos agentes, poniendo énfasis en los psicosociales; cabe mencionar que estos factores pueden ser considerados como el medio ambiente, interrelaciones laborales, clima laboral, las condiciones del área de trabajo, la satisfacción laboral y personal, capacidades para las labores encomendadas, experiencia laboral, en resumen es todo lo que influye en el rendimiento laboral, la satisfacción y la salud del trabajador; como el otro lado de la moneda existen las interrelaciones negativas del factor humano y las diferentes condiciones laborales, estas pueden iniciar consecuencias negativas y nocivas, que afectan directamente a la satisfacción del trabajador, rendimiento laboral y la salud del dependiente; no podemos dejar de lado los distintos factores psicosociales como: las condiciones propias del trabajador, los aspectos extralaborales, los aspectos intralaborales, quienes bajo una correlación activa, por medio de las experiencias y percepciones pueden influir en el desempeño del trabajador y sobre todo sobre su salud física y mental. El ministerio tiene disposiciones y reglamentaciones donde se ponen de manifiesto la responsabilidad en la identificación, prevención, evaluación, monitoreo, intervención sobre las posibles causas de exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial cumpliendo las funciones del puesto de trabajo y por último poder determinar el origen o causa de las diversas patologías causadas por el estrés laboral.

El estrés se puede considerar como el conjunto de acciones y reacciones del tipo emocional, psicológicas, comportamentales y conducta, que se generan cuando el o los trabajadores debe de dar cara a las diferentes demandas por la interacción laboral, en donde sus habilidades y capacidades para este enfrentamiento no son suficientes o son continuamente sobre expuestos, ocasionando una consumación del estado de salud y mental respectivamente (Cunniah, 2013)□ considerando que estas reacciones ante

acciones de estrés, por lo general están determinados por la cantidad de exposición y la gravedad de los hechos; debemos de considerar los factores internos de cada trabajador, además de la cooperación social y el entorno familiar donde se desarrolle; por tal motivo la necesidad de establecer directivas laborales con la finalidad de identificar y evaluar el grado de exposición del personal de la organización en especial a los riesgos psicosociales y poder de en cuenta la capacidad de respuesta que puede tener cada empleado ante la sobrecarga de trabajo o el estrés que se genera en las condiciones laborales donde se encuentra, considerando también los extralaborales y los individuales.

Las alteraciones o generación de ansiedad, presencia de la depresión, infartos leves, moderados o graves, la hiper tensión, problemas cardiovasculares y problemas del colon; en ese sentido todos los factores psicosociales deben de ser analizados con subjetividad y objetividad a todos los trabajadores en forma general y con mayor énfasis a aquellos que se encuentran en riesgos; para ello se deben de utilizar instrumentos validados a nivel mundial, permitiendo distinguir ciertas condiciones como: extralaborales, individuales donde pueden influir el entorno social, entorno familiar, situación económica del trabajador, vivienda las cuales influyen en la salud y bienestar del trabajador e intralaborales este último puede estar influenciado por la demanda en el trabajo, control sobre las labores de trabajo, liderazgo inspirador, recompensas laborales grupales o individuales.

Esta dificultad, que afecta a todos los trabajadores de la salud en todo el mundo, no carece de contexto, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, en el departamento de Ayacucho en el año 2022, como resultado de la pandemia del COVID-19 y los reglamentos de salud ejecutados por el Ministerio de Salud del Perú hay incremento de carga de trabajo ,además temor en contagiarse de las nuevas cepas del COVID-19 por parte del personal asistencial de dicho establecimiento de salud, Sin embargo, debido a que no son los únicos factores que provocan este estrés, necesitábamos saber qué factores son los más relevantes para este problema del centro de salud y qué factores psicosociales suelen pasarse por alto porque no se detectan

fácilmente.

Las causas de la tensión son variadas, pero las que sobresalen son la presión excesiva, carga laboral, condiciones económicas, reestructuración laboral y el despido. Por su parte el entorno laboral influye en las interacciones personales en el trabajo, por otro lado, no se puede dejar de lado las reivindicaciones del puesto laboral, los horarios, la operatividad de la maquinaria, todos estos en forma individual o en grupo originan los problemas o fallas mentales, psicológicas y emocionales, los cuales se pueden manifestar con la presencia de insomnio, depresión, poco apetito, ansiedad y alteraciones nerviosas.

La responsabilidad puede ser desencadenante de un nivel alto de exigencias personales y una indudable toma de decisiones en corto tiempo; otro punto es la toma de decisión sobre el rumbo y los caminos a seguir de la institución.

Se debe de considerar la labor de la oficina de salud ocupacional que se desvive al bienestar social y la salud física y mental de los trabajadores ya sea individual o colectiva, estas prácticas de deben de ser desarrolladas bajo los estándares más altos y bajo los valores éticos, además de mejorar el ambiente laboral y la salud pública, la utilización de los instrumentos validados a nivel mundial ayudan en la evaluación objetiva de los diferentes riesgos psicosociales; del mismo modo estos instrumentos siempre deben estar direccionados en mejorar la salud ocupacional, en ese sentido se plantea el Problema General fue: ¿Cuáles serán los Factores psicosociales del trabajo que influyen en el estrés laboral del personal asistencial, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022?

Los factores de riesgo no son más que las condiciones laborales a las que está expuesto un trabajador y están estrechamente relacionados con la institución pública o privada; también se les puede considerar como intensidad o ritmo de trabajo, que puede estar influenciado por labores excesivas, horas extras, trato injusto, futuro incierto, desconsideración; en resumen condiciones laborales que no permiten la autonomía y el crecimiento laboral y profesional, dificultando las ideas que se pueden implementar, sin considerar que somos

seres creativos, capaces, sociales, insaciables en el momento de aprender, por tal motivo se considera los Problemas Específicos fueron: ¿Cómo las circunstancias del lugar de trabajo influyen en el estrés laboral del personal asistencial?, ¿Cómo la carga laboral influye en el estrés laboral del personal asistencial?, ¿Cómo el Contenido y las características de la tarea influye en el estrés laboral del personal asistencial?, ¿Cómo el Papel laboral y el desarrollo de la carrera influye en el estrés laboral del personal asistencial?, ¿Cómo la Interacción social y aspectos organizacionales influye en el estrés laboral del personal asistencial? y ¿Cómo la Remuneración influye en el estrés laboral del personal asistencial?

La presente investigación se basa en la Justificación Social, que según Ñaupas (Paitán et al., 2014) la presente investigación dará beneficios a todos los trabajadores de Micro Red puesto que se podrán identificar con esta relación, identificando en que dimensiones pueden existir los diferentes problemas, ayudándonos a replantear las diversas estrategias que se puedan aplicar a mediano plazo; además de contar con la Justificación Metodológica, dado que esta investigación expone diferentes bases teóricas y metodológicas a los diferentes investigadores; esta investigación cuenta con los instrumentos validados y utilizados a nivel mundial (Silva, 2006), (Maslach et al., 1997); por su parte la Justificación Práctica permitirá identificar los diversos factores psicosociales que pueden afectar al personal asistencial, buscando los diferentes puntos débiles para el cumplimiento de las normas laborales, esto ayudarán a la sensibilización de los diferentes profesionales y personal administrativo que trabajan en los diferentes servicios de la Micro Red.

Los riesgos en el área de trabajo, pueden considerarse a las probabilidades de tener un accidente o el enfermarse física y psicológicamente como derivación de la sobre carga laboral o por la influencia negativa del ambiente laboral, donde se pueden tener varias horas y jornadas de sobre exposición a estas situaciones negativas para el trabajador por ello la presente investigación se tiene como Objetivo general: Determinar los Factores psicosociales del trabajo que influyen en el estrés laboral del personal asistencial, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022 y los

Objetivos específicos: Establecer cómo las Condiciones del lugar de trabajo influye en el estrés laboral del personal asistencial, Establecer cómo la carga laboral influye en el estrés laboral del personal asistencial, Establecer cómo el Contenido y las características de la tarea influye en el estrés laboral del personal asistencial?, Establecer cómo el Papel laboral y el desarrollo de la carrera influye en el estrés laboral del personal asistencial, Establecer cómo la Interacción social y aspectos organizacionales influye en el estrés laboral del personal asistencial y Establecer cómo la Remuneración influye en el estrés laboral del personal asistencial.

La indiferencia e ignorancia para analizar estos casos, incrementado el hecho de que los factores psicosociales son difíciles de ser identificados al 100% en su ambiente de trabajo de forma objetiva, cabe resaltar que estos no pueden ser medidos con bases cuantitativas, es por ello que se considero como Hipótesis general: Los Factores psicosociales del trabajo que contribuyen en el estrés laboral del personal de salud, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022 son las Condiciones del lugar de trabajo, la Carga de trabajo, las exigencias laborales, y la relación social y aspectos organizacionales.

II. MARCO TEÓRICO

Después del análisis de todas las bases teóricas podemos considerar a nivel Internacionales a: Enríquez et al., en Guadalajara México (2019) en su investigación “Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería”, consideraron como objetivo general el identificar que factores se relacionan con las actividades laborales y que puedan asociarse con el estrés; como metodología utilizaron el método analítico – transversal, consideraron como muestra a 218 licenciadas de enfermería, para la toma de los datos se utilizaron los instrumentos validados, obteniéndose como resultado del alfa de Cronbach mayor a 0.7, considerándose como confiables ambos instrumentos; dentro de los resultados podemos resaltar que el 55% de las participantes son casadas, promedio de las edades es de 37 años, el 24% de las participantes tiene estrés laboral; este estrés no se puede relacionar con las características contractuales y socio demográficas, se pudo identificar relación con el trabajo por turnos; además la interacción social y las remuneraciones no demuestran relaciones significativas; por otro lado para el 57% las condiciones de trabajo son insuficientes y un 80% considera las exigencias también son insuficientes; para Rodríguez et al., (2017) dan a conocer los factores psicosociales y estrés en personal de enfermería, considerando como objetivo el determinar la relación entre las variables materia de investigación, el método utilizado es el transversal-analítico, para la población y muestra se consideró a todo el personal de enfermería con un tiempo de menor de seis meses laborando en el Hospital siendo un total de 162 licenciadas de enfermería, con respecto a la recolección de la sata se utilizaron instrumentos validados como son los factores psicosociales y de la escala de Seppo, resaltando dentro de los resultados el p valor $<.05$; el 89% son mujeres, el 48% da a conocer factores negativos y en especial durante una alta exigencia física o mental y las condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo; el 36% de los participantes presentaron síntomas de estrés, dentro de ellos destacan: cefalea, despertar por la noche, problemas para conciliar el sueño, ardor abdominal, para las conclusiones considera que todo personal asistencial sufre de estrés en diferentes niveles, además debe de ser capacitado sobre el estrés y las formas de prevenirlas, puesto que existen asociaciones en la variable y sus dimensiones.

Por otro lado, para Rumay Chanduco (2020) en su investigación Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera, considera como objetivo el poder determinar la relación entre las variables de la investigación, considero como metodología la descriptiva, transversal y correlacional, con una población total de 32 licenciadas de enfermería, con la finalidad de obtener los datos se utilizaron dos instrumentos, uno para cada variable, se pueden enmarcar los resultados más importantes como: el 72% refieren inadecuadas en la participación y responsabilidad, para el 50% la comunicación e información son adecuadas, con respecto a la gestión de tiempo el 19% considera adecuada, el 56% considera una adecuada cohesión del grupo de trabajo, para el 97% o hay hostigamiento, por último para el 67% de las encuestadas tienen un grado de estrés moderado y el 34% un nivel bajo de estrés, para las variables y dimensiones se tienen una significancia menor a .005; en el mismo camino Roger et al., (2019) en su investigación Factores psicosociales de riesgo en profesionales asistenciales de hospitales de oncología y nivel de estrés laboral, consideran como un objetivo la identificación de los factores y el grado de estrés, utilizando como método de investigación el descriptivo, transversal, considerando una muestra total de 152 participantes, para la recolección de datos se utilizó el modelo Karasek, dentro de los resultados los que más destacan la correlación significativa entre las variables y sus dimensiones; así mismo, Vallejo N. et al., en Ecuador (2019) da a conocer la investigación que lleva por título Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano, consideran como objetivo el analizar los factores de riesgo y que pueden influir en los médicos que son padres de familia, utilizando como metodología el descriptivo-transversal, para esta investigación se considera como muestra a un total de 57 galenos, con la finalidad de obtener la data se utilizaron los instrumentos validados a nivel internacional, dentro de los resultados mencionan que el 34% de los participantes tiene prevalencia de los factores de riesgo, por otro lado 43% presento algún síntoma producido por el estrés; se identificaron factores psicosociales negativos como las tareas con un 49% y 42% con la interacción social. Como toda investigación considera que los médicos se exponen al cansancio, jornadas laborales de muchas horas, falta de sueño, pocas horas para descansar, mínima interacción familiar.

A nivel Nacionales Abanto Malaver (2018) menciona a los Factores de riesgo

psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, considerando como objetivo el determinar la relación de las dos variables de la investigación, para esta investigación se considera pertinente utilizar el cuantitativo, descriptivo y correlacional, considero como población a 50 licenciadas de enfermería, para la obtención de la data se utilizaron cuestionarios validados por un juicio de expertos para cada variable, los dos cuestionarios tienen valores superiores a 0.07, dando a conocer la confiabilidad de los instrumentos. El resultado que más resalta es la relación positiva baja con un rs de .317 y un p valor de $>.05$, además mencionan que al incremento de los factores de riesgo incrementan los niveles de estrés; por su parte, para Chávez Orrego (2017) el Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, con el objetivo de determinar los niveles de estrés, utilizando el método cuantitativo, descriptivo, experimental y transversal, para esta investigación se considero una muestra de 40 licenciadas de enfermería, con la finalidad de recolectar la data se utilizaron cuestionarios par cada variable, dentro de los resultados se puede indicar que el 55% dan a conocer que tienen un nivel bajo de estrés, por otro lado el 10% tiene un nivel alto de estrés, dando como conclusión que las licenciadas de enfermería del hospital tienen un nivel bajo de estrés a pesar de la gran demanda de pacientes y casos de urgencia; en la misma línea Alfaro Campos (2021) da a conocer la investigación Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la MicroRed, considerando como objetivo el determinar la asociación de las dos variables, utilizando como metodología de la investigación el descriptivo, cuantitativo y correlacional; para esta investigación se considero una muestra total de 72 participantes; para la recolección de la data se realizó con la ayuda de los cuestionarios validados por un juicio de expertos; los resultados de esta investigación son: para el 19% de las licenciadas perciben un nivel débil, el 29% tiene un nivel moderado y el 51% de las participantes tienen un nivel fuerte con respecto a los factores psicosociales; por otra parte con respecto al estrés laboral el 42% tiene un nivel bajo, el 38% moderado y el 21% de las participantes tiene un nivel alto, por otro lado entre las variables se tiene un rs de .469, existiendo una correlación positiva débil; para Yapias Bartolo en el laboratorio Clínico HFMS de Tarma (2021) los Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal; considera como objetivo el determinar la relación de las

variables de la investigación, considerando como metodología cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva y correlacional; para esta investigación se considera como muestra a 30 licenciados de laboratorio clínico; para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios para cada variable, los cuales primero fueron validados por un juicio de expertos, obteniendo la confiabilidad necesaria; los resultados más sobresalientes son el RS negativo con un valor de .585, puesto que a mayor factores de riesgo disminuyen el desempeño laboral, con un pvaule de .001.

Para el Comité de la OIT OMS, todos los factores psicosociales en el trabajo pueden ser considerados como la interacción entre su entorno, el trabajo y las condiciones organizativas; y por otro lado las situaciones personales no laborales, las necesidades, las habilidades y la cultura de los trabajadores; uno solo o todos en conjunto pueden resquebrajar la salud de cualquier trabajador (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) □ Los factores psicosociales tiene diferentes características que se pueden dar en el trabajo, y sobre todo en cualquier organización ya sea estatal o privada, afectando la salud de los trabajadores, por medio del deterioro de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Los factores psicosociales representan la exposición, de los integrantes de la organización cumpliendo su jornada laboral, mientras el estrés es el antecesor de los efectos (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014) Por otro lado (Forastieri, 2010) las condiciones que comprenden aspectos del entorno y del puesto de trabajo, además del clima o cultura de la institución, las funciones laborales, el diseño y contenido de las tareas, las relaciones interpersonales en el trabajo. Los factores psicosociales también se extiende al entorno extra organizacional y a los aspectos personales, los cuales influyen en la aparición de estrés; Además (Health, 1986) señala que la interacción entre la satisfacción laboral, el trabajo, sus condiciones organizacionales y su entorno, del mismo modo las habilidades y necesidades de los dependientes, la satisfacción personal del no profesional por otros es reconocida, la cultura del empleado y experimentada y valorada para la salud, la productividad y trabajo. satisfacción.”. (Hassard et al., 2014) los factores de riesgo psicosocial pueden ser características propias de las condiciones del trabajo, particularmente de su diseño, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, también llamados estrés. Como otro punto importante es lo relacionado con la prevención

de algún tipo de riesgo, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo representa su origen y las consecuencias previas. Para el (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) Los factores psicosociales en el lugar de trabajo son las diferencias entre el lugar de trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, por otro lado, las habilidades, necesidades, cultura, comportamiento y situaciones personales fuera del trabajo del empleado. La percepción y la experiencia, influenciadas por la salud, afectan el desempeño y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Los factores psicosociales en el lugar de trabajo representan una visión holística de las percepciones y experiencias de los trabajadores y cubren muchas facetas, haciéndolas complejas y confusas. Algunos están relacionados con el trabajador individual, mientras que otros están relacionados con las condiciones y el entorno de trabajo. (Comité Mixto OIT-OMS, 1984). Los factores psicosociales en el ámbito laboral que se tomaron en cuenta en este estudio, los Factores Psicológicos Sociedad y burnout entre académicos del Centro Universitario de Biociencias Agropecuarias (Campoverde Cruz & Salazar Reyes, 2018)

También podemos mencionar que estos factores son las condiciones que se presentan en un ambiente laboral y pueden estar directamente relacionados con toda la empresa estatal o privada; donde las labores a realizar, los procesos a seguir para una actividad pueden afectar directa o indirectamente la salud y bienestar de los dependientes, alterando el desarrollo normal de su labor; por otro lado la excesiva carga laboral, poco control de los procesos y bajo apoyo de los compañeros de trabajo, presentan riesgos potenciales físicos y mentales (Hassard et al., 2014)

Estos factores tienen una estrecha relación con la salud laboral de los trabajadores, los cuales tienen mayor interés en los últimos años, gracias a la transformación global, generando los mecanismos para identificar, aplicar estrategias, realizar intervenciones y generar controles en las áreas de trabajo, los trabajadores pueden presentar cambios en las conductas como respuesta a los diferentes cambios laborales.

La interrelación del entorno laboral y los trabajadores generan riesgos de carácter social, generando problemas psicológicos, físicos y sociales, quienes

desencadenan en el estrés y desgaste mental, generando síntomas emocionales, de conducta y cognitivos; cuanto mayor la exigencia cognitiva para los trabajadores, menor es la posibilidad de un control idóneo sobre los trabajadores y se incrementaran las posibilidades de desencadenar en una posible enfermedad por la presencia del estrés o la tensión laboral.

Uno de los puntos críticos son los accidentes que se dan en el ambiente laboral, decrecimiento en la productividad, un negativo clima laboral, problemas laborales que no tienen solución; individual o en forma grupal influyen en incrementar el estrés y que no pueda ser controlado por el trabajador, incrementando la depresión, sintiendo tristeza, poca concentración, fatiga laboral, se siente irritable en el trabajo y su entorno familiar, insomnio, disminución de la productividad.

Los problemas ambientales o un clima laboral malo, incrementan la posibilidad de incrementar la presión en los trabajadores, tensión que se crea por este entorno negativo, poniendo en riesgo la salud física y psicológica de los trabajadores; ocasionando elevados costos para las organizaciones, por el incremento de descansos médicos, poner a los demás trabajadores en turnos dobles para cubrir la falta de personal, disminución de la producción por turnos, afectando la rentabilidad y viabilidad de la empresa.

La falta de buena salud laboral no es nada más que la presencia de una enfermedad, y por ello se debe de dar énfasis en mejorar la salud laboral con actividades de promoción y prevención del entorno laboral, de la parte psicológica y las relaciones sociales. Los factores psicosociales deben de mejorar las condiciones laborales, generando respuestas afirmativas, mejorando la cooperación e incrementando el amor a la empresa, mejorando la autoestima personal y grupal, fortaleciendo las relaciones interpersonales, incrementando la proactividad de la organización.

Para esta variable utilizaremos un instrumento validado a nivel internacional, el cual se basa en la escala de Likert, el cual tiene una confiabilidad de .88, asegurando la confiabilidad interna y la validez del constructo (Rodríguez et al., 2017).

Para la primera variable podemos considerar como sus dimensiones a: Condiciones del lugar de trabajo, el cual puede ser considerado como una influencia positiva o negativa donde se puede generar un riesgo para el trabajador afectando su integridad física o psicológica, donde se tienen que tener en consideración las características del entorno, instalaciones, productos, equipos, procedimientos claros para la ejecución de las actividades; la segunda dimensión es la carga de trabajo, el cual se caracteriza por una gran exigencia o el incremento de la demanda de labores generando el incremento del desgaste mental, físico y psicológico, en algunos casos los trabajadores salen airoso de estas sobre exigencias, pero poco a poco se desencadena en la disminución de la productividad, alta tensión, cansancio, disminuyendo la motivación del trabajador; por otro lado tenemos el contenido y características de la tarea, estas pueden estar relacionadas a habilidades del trabajador o no, en este punto ayuda en demasía las capacitaciones que reciben los trabajadores para afrontar con diligencia cualquier problema que se suscite en su área de trabajo, siendo este un motivador, el otro lado de la moneda es si no está capacitado para respuestas rápidas, y esto si desencadenará en un estrés personal; así mismo el papel laboral y el desarrollo de la carrera, este punto juega un papel importante como impulsador de la motivación para el trabajador, puesto que las experiencias en su entorno laboral influyen directamente en su autoestima, incrementando la auto eficacia y se fortalece el sentido de pertinencia con la organización; interacción social y aspectos organizacionales y la remuneración en el rendimiento laboral, los trabajadores que se motivan con los procesos de recompensa tienen un compromiso alto con la organización y una elevada necesidad de aprobación por parte de sus jefes inmediatos, los trabajadores que se basan en este punto tienen un alto riesgo de tener con mayor frecuencia de estrés, por lo general se exponen al elevadas cargas laborales o pueden exagerar en sus esfuerzos que están fuera de sus límites físicos e intelectuales.

Respecto al estrés laboral para el Comité OIT-OMS, se puede definir al estrés laboral como una respuesta innata a nivel emocional y físico generado un agente externo negativo, poca capacidad de los trabajadores, exigencias desmesuradas en sus labores, además de la incompatibilidad de labores; por otro lado indican que el estrés laboral esta directamente relacionado con las misma

empresa, los procesos de trabajo, actividades sin control, clima laboral, apoyo jerárquico, exigencia en las actividades a realizar y poca capacidad de respuesta por parte del trabajador; por su parte (Ortiz Zuloaga, 2019) los términos de estrés se utilizan a menudo en relación con el estrés nervioso y emocional o como desencadenante de este. Los diferentes enfoques del concepto de estrés definen el estrés como una respuesta general, no específica”, mientras que (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) menciona que las “Por otra parte, la interacción entre el puesto de trabajo, el entorno, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización y la competencia, necesidades, cultura y circunstancias personales del empleado fuera del trabajo, por otra parte, así como muchos factores que, a través de la percepción y la experiencia, pueden afectar la salud y el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Por otra parte (Venegas, 2004) indica que “El síndrome de Burnout se presenta en profesionales que cuidan o trabajan con personas, como el personal de los sectores de la salud, la educación, la hostelería, la justicia, la seguridad y los servicios sociales etc. El concepto de síndrome del quemado en referencia a las consecuencias de la relación de un individuo con su trabajo que conducen a la fatiga física y mental debido a las condiciones de trabajo”. En su estudio sobre estrés laboral (Monte, 2005) el mercado laboral ha contribuido significativamente a la aparición y propagación del agotamiento. Se están produciendo cambios en la estructura de los sectores económicos, que conducen al rápido desarrollo del sector servicios y al surgimiento de nuevas formas de trabajo, caracterizadas por la necesidad de trabajar más expuesta a quien planea trabajar, clientes, usuarios de su organización. Asimismo, el surgimiento de grupos voluntarios y actividades que involucran a grandes segmentos de la población ha extendido el fenómeno. También (Venegas, 2004) menciona que El síndrome de Burnout, ha despertado gran interés en los últimos años. Se cuestiona por qué el estrés laboral es una de las principales causas de enfermedad profesional y ausencia escolar, y esto se revela en la calidad de la atención ofrecida por los empleados involucrados. Sosa Marquina, (2022)

Según la OIT-OMS, El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones industriales y ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden o exceden las habilidades, los recursos o las necesidades de un empleado. También ocurre cuando el

conocimiento y las habilidades de un empleado no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de la empresa.” (Silva, 2006).

Para esta esta variable se utilizó un cuestionario que se utiliza a nivel mundial, el cual tiene una confiabilidad alta con un alfa de .972, (Tunanñaña, 2013)□

El estrés como tal siempre despierta un alto interés en especial en al área de la salud ocupacional, puesto que se considera como una de las enfermedades del siglo XXI, el cual es considerado de alta importancia por la salud pública, el cual se desencadena por una sobre carga laboral, actividades repetidas, trabajos desgastantes; existe una relación entre el estrés y los trabajos exigentes, teniendo una alta probabilidad de un desgaste en su salud y minimizar la producción de la organización.

Por lo general es estrés se da en el entorno de la adaptación de los trabajadores a ciertas demandas leves, medias o exigentes a la capacidad del trabajador, las cuales pueden ser intelectuales, psicológicas o físicas; y el organismo como mecanismo de defensa genera ciertos síntomas que son evidentes en los trabajadores, los cuales pueden influir negativamente en su entorno laboral, familiar y social.

No es un secreto el saber cuales son los diferentes factores que pueden generar el estrés, las cuales pueden originarse por la cultura organizacional y/o el puesto laboral que ocupe el trabajador, dada la gran variedad de agentes que producen el estrés que se diferencian por la profesión del trabajador, y la baja remuneración percibida, pocas oportunidades de desarrollarse profesionalmente, intensidad en el ritmo de trabajo, sobre carga en las labores, tiempos muy cortos para la ejecución o cumplimiento de actividades.

Estrés. “Término acuñado en 1936 por el médico canadiense Hans Seyle” Indica una contestación inespecífica del cuerpo a estímulos físicos o psicológicos que requiere un reajuste. Lo que se deteriora es la comunicación particular entre un individuo y su alrededor amenazado.” (Ander-Egg, 2016) (Instituto Nacional de Salud Pública México, 2021)

Factor Psicosocial. “Los factores psicosociales son condiciones laborales relacionadas con: Cómo se realiza el trabajo y cómo se organiza el trabajo. Qué se hace Quién lo hace. ¿De qué está hecho? ¿Con quién se hace? ¿Dónde se hace? Cuando va a estar terminado ”(Hinojosa, n.d.)

Salud Ocupacional. “La seguridad y salud en el trabajo se refiere a todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a la prevención de riesgos clave. Hay una serie de factores que determinan la salud de los trabajadores” (Universidad católica san pablo, 2018)

Se considera como dimensiones de la esta variable al clima organizacional, que es el lugar de labores o de trabajo que puede estar constituido por diferentes profesionales, profesionales de diferentes edades, diversas posturas, intereses diversos, diversos estilos de vida, diferentes formas de hacer cada labor; por eso es difícil considerar que todos los dependientes puedan tener conceptos uniformes, valores comunes, igual interpretación de los procedimientos, que puedan tener la misma proactividad y tener la misma reacción a cada evento o caso que se presenten dentro de la organización; algunos trabajadores pueden tener impresiones positivas basadas a sus objetivos personales, mientras otros pueden actuar de manera negativa, afortunadamente existen acciones y trabajos que dan un sentido de integración dentro de la organización; estas percepciones son parte del clima organizacional, existiendo diversos climas en momentos determinados, que pueden ser gestados por los mismos sucesos, generando sensaciones negativas y positivas en cada uno de los trabajadores; por otra parte tenemos a la estructura organizacional, el estrés tiene una estrecha relación entre el trabajador y la estructura organizacional, que puede ser influenciado por la característica de la labor que cumple dentro de un ambiente de trabajo; la responsabilidad del trabajo, dificultad en la comunicación con los demás trabajadores o con el jefe inmediato y las demandas que están por superpuesto de la habilidad de los dependientes, juega un papel muy importante las relaciones interpersonales, todo esto en una percepción negativa y excesiva pueden implicar en la aparición del estrés; cabe mencionar que el rasgo de la personalidad de cada trabajador pueden influir a reducir los factores de estrés y puede explicar por que algunos trabajadores que son expuestos a las mismas condiciones de estrés muestran diferentes respuestas; del mismo modo, el territorio organizacional, puede ocasionar estrés puesto que el organismo reacciona a una o ciertas situaciones externas, desencadenando en la producción excesiva y rápida de adrenalina con la finalidad de protegerse del peligro o del agente que lo ocasiona dentro del territorio organizacional; contrariamente esto se considera necesario para la super vivencia,

los cuales desaparecen horas más tarde, en algunos casos pueden durar por días, semanas. El territorio organizacional puede producir exposiciones a estrés intensas y de variable duración y el trabajador puede sentir la difícil recuperación por estas exposiciones y por ello se dan la irritabilidad, baja producción laboral, insomnio, dolor de cabeza, esto puede durar por varias semanas, meses e incluso años. Si esta exposición persiste el organismo de los trabajadores colapsan y la persona siente agotamiento; por otra parte, la tecnología ayuda a mejorar la calidad de vida de varios usuarios, optimizando los tiempos, disminuyendo las labores, cabe mencionar que en los últimos años tuvo un crecimiento desmesurado cambiando la vida de los usuarios recurrentes; la utilización de estas desencadenan un cosas malas y buenas, ocasionando negativas como la dependencia a estas herramientas tecnológicas; en ese mismo sentido la influencia del líder, esta influencia debe se ejercerse sobre los compañeros de trabajo permitiendo mejorar el entusiasmo en busca de un objetivo común; el liderazgo está relacionado con la organización, bajo esta premisa uno se ve alterado por el otro de manera negativa o positiva, el liderazgo autentico tiene sus bases en la equilibrio moral, empatía, transparencia en las acciones, autonomía, comunicación efectiva, entre otros. Los lideres conocen las habilidades de cada integrante de su área de trabajo y tiene claro como delegar, dividir el trabajo, asignar funciones, controlar los tiempos y ritmo del equipo, es importante para los lideres el fomentar la comunicación efectiva, establecer buenas relaciones interpersonales, mejorando y manteniendo un clima laboral adecuado y positivo, donde la retro alimentación y la autonomía son la base del día a día; Falta de cohesión y Respaldo de grupo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación a ser utilizada para esta investigación, según Paitán et al., (2014) corresponde a un estudio aplicado. Puesto que esta investigación tiene por objeto de perfeccionar, optimizar y mejorar el funcionamiento del sistema técnico, la norma, los procesos y las diferentes reglas que se encuentren vigentes a la luz del progreso científico y tecnológico. Por lo tanto, este tipo de investigación se considera a sí mismo como eficaz, pobre, ineficaz, eficaz o ineficaz, en lugar de verdadero, falso o probable”.

Con respecto al diseño, se utilizó el observacional, puesto que el o los investigadores aún buscan una información, los que pueden ser por la influencia de algún factor u objeto, además de la relación, asociación o correlación entre las variables materia de investigación (Vallejo, 2002).

3.2 Variables y Operacionalización

V1. Factores psicosociales en el trabajo.

Definición conceptual.

Los factores psicosociales pueden ayudar a mejorar el ambiente laboral, mejorando las condiciones laborales además de generar un entorno positivo, para ello la empresa debe de generar en sus trabajadores habilidades, satisfacción de sus necesidades, una cultura organizacional y mejorar las situaciones individuales de los trabajadores dentro y fuera de la organización; todos estos aspectos influyen en la salud, satisfacción y desempeño individual y grupal de los trabajadores (Comité Mixto OIT-OMS, 1984)

Definición operacional:

Según afirma (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) □ Los factores psicosociales en el lugar de trabajo algunos están relacionados con el trabajador individual, otros son relacionados con las condiciones y el entorno de trabajo, para tal efecto se utilizan las dimensiones que refuerzan las teorías de la investigación: Estado del lugar de trabajo, Acumulo de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Desarrollo de

la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales.

Escala de medición

La escala que se uso es la escala ordinal, politómica donde se considera Bajo de 0 - 12, Medio de 13 - 23 y Alto de 23 a más para la dimensión condiciones de trabajo. Por otro lado, para la dimensión Carga de trabajo Bajo de 0 - 7, Medio de 8 - 13 y Alto de 17 a más, del mismo modo para las dimensiones Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Desarrollo de la carrera e Interacción social y aspectos organizacionales Bajo de 0 - 9, Medio de 10 - 17 y Alto de 17 a más.

V2: Calidad de vida laboral Definición conceptual

Definición conceptual.

Al estrés laboral se le puede considerar como una reacción producida por una sobre exposición laboral o la capacidad de respuesta del trabajador en ciertas actividades en las que ni esta capacitado, produciendo una respuesta negativa en lo mental y físico; además de ello se puede producir por el puesto que ocupa, las horas extras de trabajo, interrelaciones negativas, mal clima laboral y poco apoyo jerárquico (Silva, 2006)

Definición operacional

Se da cuando las demandas del trabajo no coinciden o exceden las habilidades, los recursos las necesidades de un empleado. (OIT 2016), en cuyo efecto podemos dar a conocer estas dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo de grupo.

Escala de medición

La escala utilizada es ordinal, con una escala de respuesta: 7= Siempre, 6= Generalmente, 5= Frecuentemente, 4= Algunas veces, 3= Ocasionalmente, 2= Raras veces y 1= Nunca

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para esta investigación se puede utilizar una población total de 167 profesionales de la salud del primer nivel de atención los cuales están integrados por: médicos, enfermeras, odontólogos, químicos farmacéuticos, obstétricas, tecnólogos médicos, técnicas de las diferentes especialidades, personal administrativo, entre otros, los cuales se encuentran laborando dentro de esta jurisdicción.

Criterios de inclusión: el personal de la micro red que desee participar en la siguiente investigación.

Criterios de exclusión: el personal de la micro red que no desee participar en la siguiente investigación.

Para determinar la muestra: se utilizó la muestra probabilística, puesto que se tomará como referencia una muestra pequeña de la población, además de ser representativa y tener las mismas opciones de ser elegidos para la presente investigación.

Hernández et al, (2018). Con la finalidad de determinar matemáticamente la muestra, se inició determinando los parámetros como confianza en un 95%, el % de error de 5% y los % de estimación que fueron del 50%

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Para ello se tienen los siguientes datos:

N = 167

e = margen de error 5%

z = puntuación z al 95% de confianza = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

$$n = \frac{(167)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(167-1)(0.05)^2+(1.96)^2(0.5)(0.5)} \quad n = \mathbf{117}$$

n = 117

Muestra

La muestra estuvo conformada por 117 profesionales.

Muestreo

El muestreo es probabilístico estratificado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la presente investigación se utilizó la encuesta para cada variable, cabe indicar que cada cuestionario está validada a nivel internacional y está siendo utilizado por diferentes investigadores; las encuestas son utilizadas a nivel mundial por la facilidad en su uso y lo fácil en su aplicación; esto ayuda a la recolección de la data, que servirá en la elaboración de los resultados para la investigación.

Instrumentos

Los instrumentos fueron aplicados vía on line, para evitar un posible contagio para el investigador como para los integrantes de la muestra, por tal motivo se puso énfasis en la utilización de la tecnología; para iniciar con las encuestas primero los participantes deben de dar su vb al consentimiento informado, posterior a ello se inicia con el primer cuestionario factores psicosociales y después el del estrés laboral.

Validez y confiabilidad

Por ser cuestionarios que se utilizan a nivel mundial y fueron validados en diferentes países, dan a conocer la debida valides y confiabilidad, ratificando lo que se desea investigar, siendo reforzado por cada ítem que se fortalecen en sus respectivas dimensiones; con respecto al primer cuestionario se tiene un alfa de 0.89 dando robustes a este cuestionario; con respecto al segundo cuestionario se tiene un valor del alfa de 0.906, ratificando la confiabilidad de este instrumento.

3.5 Procedimientos

Primero. Al tratarse de un estudio de tipo descriptivo, es importante conocer algunas características interesantes sin interferir con las variables de estudio, entonces se aplicará las encuestas a la muestra.

Segundo. Se les enviara a los 117 participantes los cuestionarios por Google, para que puedan dar su apreciación sobre el estrés o poder determinar el nivel de estrés que puedan tener estos trabajadores de la salud del primer nivel de atención.

Tercero. Los resultados obtenidos por vía on line, ayudaron a obtener los resultados de cada variable además se obtener la parte descriptiva, las tablas cruzadas y por último la contrastación de las hipótesis que ayudaran a fortalecer las hipótesis formuladas en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

“Este paso se da una vez que se ha recopilado toda la información de acuerdo con el método elegido, teniendo en cuenta que los objetivos de la encuesta pueden haber cambiado durante la implementación. Este es uno de los momentos más críticos del proceso e implica trabajar con datos, organizarlos, sintetizarlos, consolidarlos en unidades manejables y descubrir qué tienen que ofrecer para la investigación.” (Guerrero Bejarano, 2016) □

Siguiendo lo planteado por (Guerrero Bejarano, 2016) se procedió a tabular con el Excel, con la finalidad de tener la información lista para el estadístico R y R studio:

Primero. Se realizó un estudio descriptivo utilizando tablas de frecuencia y gráficos circulares e histogramas para cada pregunta de la encuesta, luego de lo cual se identificaron los principales indicadores de este estudio.

Segundo. Después de realizar la descripción, se realizó la parte de inferencia, donde se realiza la prueba de independencia con el estadístico chi-cuadrado, luego se realiza la interpretación de los hallazgos de manera objetiva y equitativa.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, dado que se trata de un trabajo de investigación descriptivo cuyos datos serán recolectados a través de un

cuestionario, no invaden su privacidad y mucho menos la ética de las personas, es parte de la plantilla, por lo que no es necesario aceptarla explícitamente para formar parte de la muestra, sin embargo, se realizó una pregunta de consentimiento informado y si el personal de apoyo lo consintió, se aplicó la encuesta, de lo contrario se le preguntó específicamente no podrá proceder.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En la tabla (1) se muestra la extensión de los factores psicosociales en la microred, donde se muestra que, en relación con las condiciones laborales, el 79,5% tienen un nivel bajo, con sobre carga laboral, 59,83% de los miembros de la muestra la califican en un nivel bajo, sin embargo, el 30.77% de los miembros de la muestra la califican en un nivel moderado. Respecto al contenido y características de la tarea, el 49.6% de los encuestados tienen nivel bajo y el 38.5% lo consideran nivel medio, entonces para el Requerimiento Laboral, el 41,0% tiene nivel bajo mientras que el 42,7% lo consideran moderado y el 16,3% lo consideran alto, En cuanto al rol de trabajo y desarrollo de carrera, el 58,1% tienen un nivel bajo mientras que el 34,2% opina que el nivel de interacción es medio. con aspectos sociales y organizacionales. El 64,1% tienen nivel bajo y el 30,77% lo consideran moderado y finalmente en cuanto a la Compensación por Desempeño el 72,7% tienen nivel bajo y el 18,8% lo considera medio.

Tabla 1: *Niveles de Factores Psicosociales y sus dimensiones*

	Condiciones del lugar de trabajo		Carga de trabajo		Contenido y características de la tarea		Exigencias laborales		Papel laboral y desarrollo de la carrera		Interacción social y aspectos organizacionales		Remuneración del Rendimiento	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	93	79.5	70	59.8	58	49.6	48	41.0	68	58.1	75	64.1	85	72.7
Medio	23	19.7	36	30.8	45	38.5	50	42.7	40	34.2	36	30.8	22	18.8
Alto	1	0.9	11	9.4	14	11.9	19	16.2	9	7.7	6	5.1	10	8.6
Total	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100

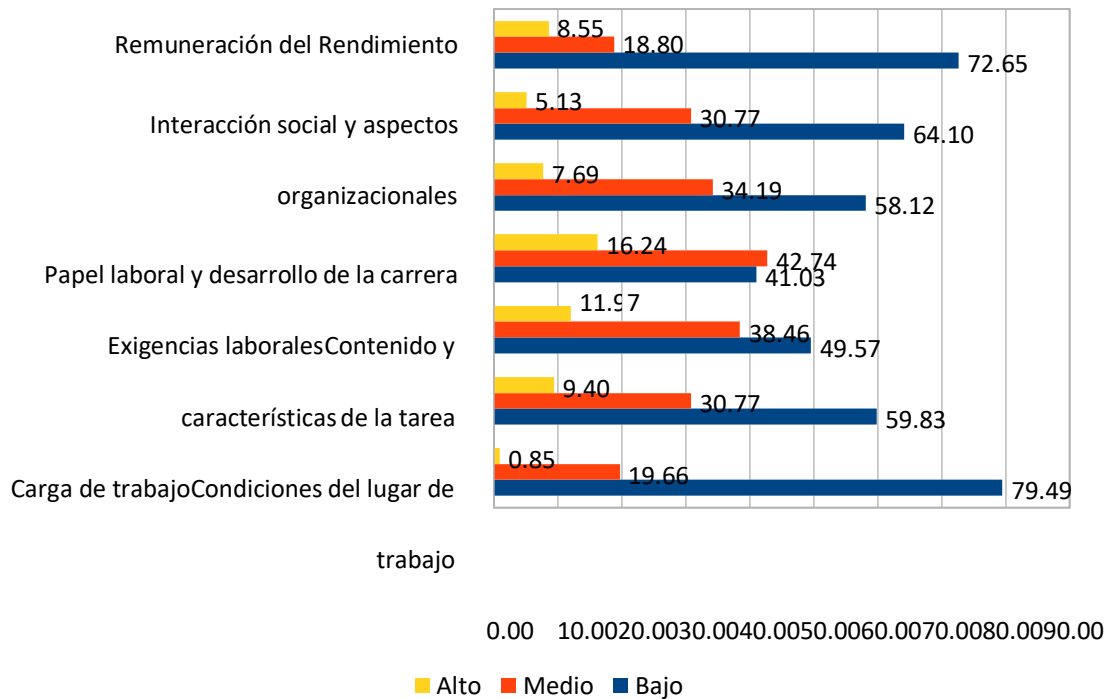


Figura 1: Niveles de Factores Psicosociales y sus dimensiones

La tabla 2, en ella se puede visualizar en cuanto a la dimensión Clima organizacional que el 69.2% tienen el nivel Bajo de estrés, el 20.5% tiene el nivel intermedio y el 9.4% tiene en nivel alto, para la dimensión Estructura organizacional el 62.4% tienen un nivel Bajo de estrés, el 27.4% tiene un nivel intermedio y el 10.3% tiene un nivel alto, por otro lado la dimensión Territorio organizacional el 69.2% tienen un nivel bajo de estrés, el 27.4% tienen el nivel intermedio y el 3.4% tienen un nivel alto; para la dimensión Tecnología que el 63.3% tienen un nivel bajo de estrés, el 29.1% tiene un nivel intermedio y el 7.7% tiene el nivel alto; por su parte la dimensión Influencia del líder el 68.4% tienen un nivel bajo de estrés, el 23.9% tienen un nivel intermedio y el 6.8% tienen un nivel alto, así mismo la dimensión Falta de cohesión el 66.7% tienen un nivel bajo, el 26.5% tienen un nivel intermedio y el 6.8% tienen un nivel alto y para la dimensión Respaldo de grupo el 77.8% tienen un nivel bajo, el 17.9% tienen un nivel intermedio y el 4.3% tiene un nivel alto.

Tabla 2: Niveles de Estrés laboral y sus dimensiones

	Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo de grupo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	81	69.2	73	62.4	81	69.2	74	63.3	80	68.4	78	66.7	91	77.8
medio	24	20.5	32	27.4	32	27.4	34	29.1	28	23.9	31	26.5	21	17.9
Alto	1	0.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Total	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100	117	100

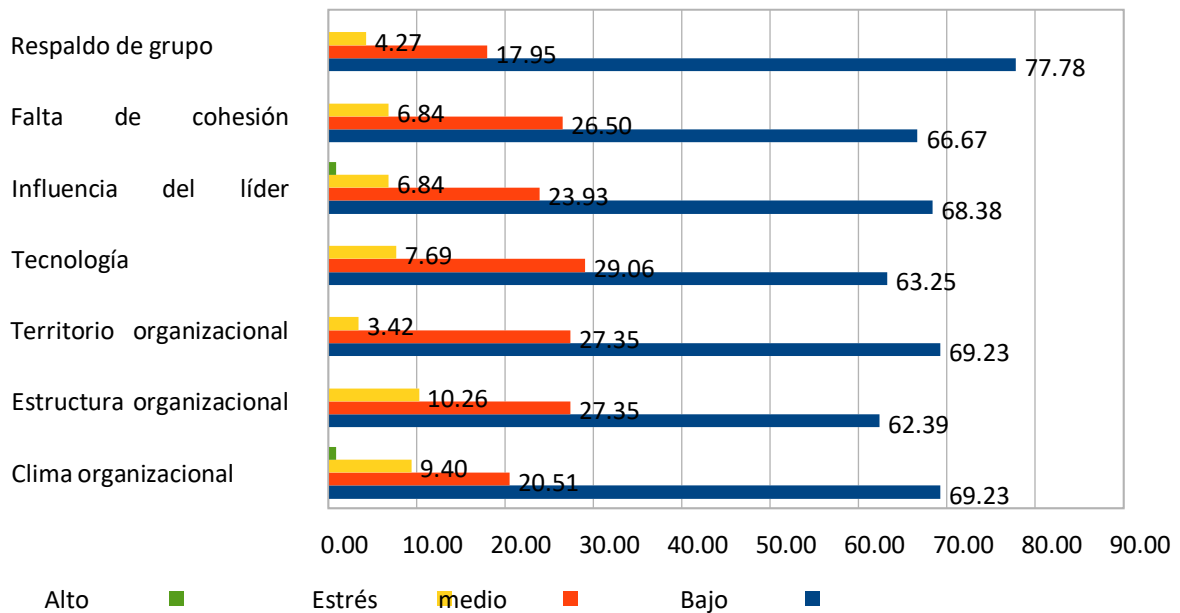


Figura 2: Niveles de Estrés laboral y sus dimensiones

4.1. Contrastación de hipótesis

4.1.1. Prueba de hipótesis general

Estrés laboral	Factores psicosociales del trabajo			Total
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	2	20	6	30
Bajo	0	26	2	26
Estrés	0	25	5	30
Intermedio	0	25	6	31
Total	2	96	19	117

Fuente: Elaboración propia

α	: 0.05
d.f	: 6
V. P	: 0.03
Estadística	: 9.96
V. crítico	: 12.59

En la tabla 3, para determinar la relación entre las variables Factores psicosociales del trabajo y Estrés Laboral entre los trabajadores de salud de la Micro Red, en la que se realizó el análisis chi-cuadrado con un 95% de confianza con corrección de Yates a determinar si existe dicha relación, Chi-cuadrado=9.96 y p=valor 0.03 es mayor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral es independiente de las condiciones de trabajo.

4.1.2. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 4: *Contrastación de la hipótesis específica 1*

Estrés laboral	Condiciones del lugar de trabajo			Total
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	1	21	8	30
Bajo	0	24	2	26
Estrés	0	23	7	30
Intermedio	0	25	6	31
Total	1	93	23	117

Fuente: Elaboración propia

α : 0.05
 d.f : 6
 V. P : 0.35
 Estadística : 6.67
 V. crítico : 12.59

En la tabla 4, para determinar la relación entre las variables Condiciones de Trabajo y Estrés Laboral entre los trabajadores de salud de la Micro Red, en la que se realizó el análisis chi-cuadrado con un 95% de confianza con corrección de Yates a determinar si existe dicha relación, Chi-cuadrado=6.67 y p=valor 0.35 es mayor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral es independiente de las condiciones de trabajo.

Tabla 5: *Contrastación de la hipótesis específica 2*

Estrés laboral	Carga de trabajo			Total
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	6	14	10	30
Bajo	0	23	3	26
Estrés	1	14	15	30
Intermedio	4	19	8	31
Total	11	70	36	117

Fuente: Elaboración propia

α : 0.05
 d.f : 6
 V. P : 0.003
 Estadística : 19.96
 V. crítico : 12.59

En la tabla 5, para determinar la relación entre las variables carga de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred, con análisis de chi cuadrado 95 realizado por Yates. Para determinar si existe dicha relación, encuentre el valor de Chi cuadrado = 19.96 y valor de p = 0,003 menor que 0,05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral depende de la carga de trabajo.

Tabla 6: *Contrastación de la hipótesis específica 3*

Estrés laboral	Contenido y características de la tarea			
	Alto	Bajo	Medio	Total
Alto	7	6	17	30
Bajo	1	22	3	26
Estrés	2	12	16	30
Intermedio	4	18	9	31
Total	14	58	45	117

Fuente: Elaboración propia

α	: 0.05
d.f	: 6
V. P	: 0.00
Estadística	: 28.07
V. crítico	: 12.59

La tabla 6, para determinar la relación entre las variables Contenido y características de la tarea y el estrés laboral entre los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud, en la que se realiza el análisis Chi. al 95% de confianza con corrección de Yates, Chi cuadrado = 28.07 y p-valor = 0.00091 menor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral depende del contenido y características de la tarea.

Tabla 7: *Contrastación de la hipótesis específica 4*

Estrés laboral	Exigencias laborales			
	Alto	Bajo	Medio	Total
Alto	9	6	15	30
Bajo	1	20	5	26
Estrés	6	7	17	30
Intermedio	3	15	13	31
Total	19	48	50	117

Fuente: Elaboración propia

α : 0.05
 d.f : 6
 V. P : 0.00
 Estadística : 26.24
 V. crítico : 12.59

En la tabla 7, para determinar la relación entre las variables de demanda y el estrés laborales en los trabajadores de salud de la microred de salud, donde el análisis chi-cuadrado realizado fue del 95%. Para la confiabilidad con la corrección de Yates, Chi cuadrado = 26.24 y $p = 0.0002$ valor menor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral depende de los requisitos del trabajo.

Tabla 8: *Contrastación de la hipótesis específica 5*

Estrés laboral	Papel laboral y desarrollo de la carrera			
	Alto	Bajo	Medio	Total
Alto	4	11	15	30
Bajo	0	21	5	26
Estrés	5	14	11	30
Intermedio	0	22	9	31
Total	9	68	40	117

Fuente: Elaboración propia

α : 0.05
 d.f : 6
 V. P : 0.00
 Estadística : 19.19
 V. crítico : 12.59

La tabla 8 para determinar la relación entre las variables de rol de trabajo y desarrollo de carrera y el estrés laboral del personal de apoyo de la microred de salud, con un 95% de confianza en el análisis de chi-cuadrado con corrección de Yates para, Chi-cuadrado = 19,19 y el valor $p = 0.00386$ es mayor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral depende del rol profesional y del crecimiento de la carrera.

Tabla 9: *Contrastación de la hipótesis específica 6*

Estrés laboral	Interacción social y aspectos organizacionales			
	Alto	Bajo	Medio	Total
Alto	2	8	20	30
Bajo	0	26	0	26
Estrés	3	16	11	30
Intermedio	1	25	5	31
Total	6	75	36	117

Fuente: Elaboración propia

α	: 0.05
d.f	: 6
V. P	: 0.00
Estadística	: 39.79
V. crítico	: 12.59

En la tabla 9, para determinar la relación entre las variables Interacción social y dimensiones organizacionales y Estrés laboral del personal de enfermería de la Micro Redde, en la que se realizó el análisis chi- cuadrado. al 95% de confianza con corrección de Yates, Chi cuadrado = 39,79 y $p = 0.00$ valor menor a 0.05, con 6 grados, por lo que podemos decir que el estrés laboral depende de la interacción social y aspectos organizacionales.

Tabla 10: *Contrastación de la hipótesis específica 7*

Estrés laboral	Remuneración del Rendimiento			Total
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	5	17	8	30
Bajo	0	23	3	26
Estrés	1	26	3	30
Intermedio	4	19	8	31
Total	10	85	22	117

Fuente: Elaboración propia

α	:	0.05
d.f	:	6
V. P	:	0.04
Estadística	:	13.25
V. crítico	:	12.59

La tabla 10, para determinar la relación entre las variables Remuneración del Rendimiento y Estrés laboral del personal asistencial en la Micro Red de Salud, con ella se ha realizado el Análisis de Chi cuadrado al 95% de confiabilidad con corrección por Yates, Chi cuadrado = 13.25 y un Valor p = 0.039 menor a 0.05, con 6 grados, por lo tanto, podemos afirmar que el Estrés laboral depende de Remuneración del Rendimiento.

DISCUSIÓN

La intención para desarrollar esta investigación es la presencia del estrés laboral por parte del personal asistencial de la micro red de salud, el cual está integrada por médicos, enfermeras, odontólogos, químicos farmacéuticos, otros profesionales de la salud y personal técnico; quienes todos los días vienen batallando con las responsabilidades de su profesión, poniendo al límite la capacidad profesional, poniendo a prueba sus habilidades, aflorando la destreza para salvar una vida, actuando con calma frente a las adversidades y la carga psicológica y emocional, además de saber que los pacientes y la población esperan acciones rápidas y respuestas óptimas a cada problema de salud; cabe mencionar que los horarios de trabajo, los cambios de turno, falta de personal, rotaciones continuas, incrementan el estrés laboral en la micro red de salud.

Podemos señalar, que la hipótesis general busca determinar los Factores psicosociales del trabajo que influyen en el estrés laboral del personal asistencial, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022, nos indicó que (p-value de 0.003, con Chi yates de 9.96), el estrés laboral depende de la Carga de trabajo; En la tabla (1) se muestra la extensión de los factores psicosociales en la microred, donde se muestra que, en relación con las condiciones laborales, el 79,5% tienen un nivel bajo, con sobre carga laboral, 59,83% de los miembros de la muestra la califican en un nivel bajo, sin embargo, el 30.77% de los miembros de la muestra la califican en un nivel moderado. Respecto al contenido y características de la tarea, el 49.6% de los encuestados tienen nivel bajo y el 38.5% lo consideran nivel medio, entonces para el Requerimiento Laboral, el 41,0% tiene nivel bajo mientras que el 42,7% lo consideran moderado y el 16,3% lo consideran alto, En cuanto al rol de trabajo y desarrollo de carrera, el 58,1% tienen un nivel bajo mientras que el 34,2% opina que el nivel de interacción es medio. con aspectos sociales y organizacionales. El 64,1% tienen nivel bajo y el 30,77% lo consideran moderado y finalmente en cuanto a la Compensación por Desempeño el 72,7% tienen nivel bajo y el 18,8% lo considera medio; estos resultados son similares a los de Rumay Chanduco (2020) el 72% refieren

inadecuadas en la participación y responsabilidad, para el 50% la comunicación e información son adecuadas, con respecto a la gestión de tiempo el 19% considera adecuada, el 56% considera una adecuada cohesión del grupo de trabajo, para el 97% o hay hostigamiento, por último para el 67% de las encuestadas tienen un grado de estrés moderado y el 34% un nivel bajo de estrés, para las variables y dimensiones se tienen una significancia menor a .005; del mismo modo Enríquez et al., (2019) Encontramos estrés en 24% de la muestra, No relacionado con factores sociodemográficos y características contractuales, excepto para el trabajo por turnos. Factores psicosociales en 5 de 7 dimensiones asociaron con estrés, la remuneración e interacción social no presentan asociación significativa.

La tabla 2, en ella se puede visualizar en cuanto a la dimensión Clima organizacional que el 69.2% tienen el nivel Bajo de estrés, el 20.5% tiene el nivel intermedio y el 9.4% tiene un nivel alto, para la dimensión Estructura organizacional el 62.4% tienen un nivel Bajo de estrés, el 27.4% tiene un nivel intermedio y el 10.3% tiene un nivel alto, por otro lado la dimensión Territorio organizacional el 69.2% tienen un nivel bajo de estrés, el 27.4% tienen el nivel intermedio y el 3.4% tienen un nivel alto; para la dimensión Tecnología que el 63.3% tienen un nivel bajo de estrés, el 29.1% tiene un nivel intermedio y el 7.7% tiene el nivel alto; por su parte la dimensión Influencia del líder el 68.4% tienen un nivel bajo de estrés, el 23.9% tienen un nivel intermedio y el 6.8% tienen un nivel alto, así mismo la dimensión Falta de cohesión el 66.7% tienen un nivel bajo, el 26.5% tienen un nivel intermedio y el 6.8% tienen un nivel alto y para la dimensión Respaldo de grupo el 77.8% tienen un nivel bajo, el 17.9% tienen un nivel intermedio y el 4.3% tiene un nivel alto; por su parte Rodríguez et al., (2017) el p valor <.05; el 89% son mujeres, el 48% da a conocer factores negativos y en especial durante una alta exigencia física o mental y las condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo; el 36% de los participantes presentaron síntomas de estrés, dentro de ellos destacan: cefalea, despertar por la noche, problemas para conciliar el sueño, ardor abdominal, para las conclusiones considera que todo personal asistencial sufre de estrés en diferentes niveles, además debe de ser capacitado sobre el estrés

y las formas de prevenirlas, puesto que existen asociaciones en la variable y sus dimensiones, del mismo modo Roger et al., (2019) la correlación significativa entre las variables y sus dimensiones; por otro lado para Vallejo et al., (2019) el 34% de los participantes tiene prevalencia de los factores de riesgo, por otro lado 43% presento algún síntoma producido por el estrés; se identificaron factores psicosociales negativos como las tareas con un 49% y 42% con la interacción social. Como toda investigación considera que los médicos se exponen al cansancio, jornadas laborales de muchas horas, falta de sueño, pocas horas para descansar, mínima interacción familiar.

El tema de estrés laboral en el personal asistencial se ven en los diferentes labores y funciones que cumplen en el día a día, además de la presión de la profesión, resultando como conclusión que estas actividades realizadas en la jornada laboral generan estrés laboral; otro punto importante son el tiempo que llevan las reuniones de trabajo, coordinación de gestión y las diferentes obligaciones que cada puesto de trabajo terminando en un estrés laboral.

A nivel de los profesionales de la salud el estrés se ve incrementando día a día, especialmente con la aparición de nuevas pandemias, quienes impactan en la salud de estos profesionales en especial a los de primera línea de atención; el estrés laboral se puede confundir o enmascarar con las condiciones laborales, y pueden estar relacionadas a las actividades y funciones de cada establecimiento de salud; los factores psicosociales influyen en la intensidad y ritmo en las actividades que se realizan en cada jornada laboral, jornadas largas, dobles turnos, desconsideración por parte de los compañeros, trato injusto por parte de los jefes inmediatos, futuro incierto por el tipo de contrato que uno tiene; por lo general algunas condiciones laborales no permiten el desarrollo personal, crecimiento profesional, minimizando la capacidad de aprendizaje, la autonomía en la toma de decisiones, pueden dificultar que se ejerza un adecuado trabajo; se debe de tener en consideración que somos entes sociales y lo que pasa en nuestro alrededor puede influir o incrementar el estrés laboral.

Por otro lado, la Hipótesis específico 1, busco si el estrés laboral depende de la Carga de trabajo. Nos indicó que (p-value de 0.00, Chi yates de 19.96), el

estrés laboral depende de la Carga de trabajo, en la misma línea Abanto (2018) es la relación positiva baja con un rs de .317 y una p valor de $>.05$, además mencionan que al incremento de los factores de riesgo incrementan los niveles de estrés.

La seguridad en el trabajo por la carga laboral pone en consideración la aplicación el desarrollo de medidas de ciertas actividades con la finalidad de prevenir situaciones negativas para el personal asistencial por el cumplimiento de sus funciones. Se deben de evitar las cargas en el trabajo considerando en no sobre exigir en las actividades del personal dando condiciones justas, considerando actividades con dignidad y poniendo en primer lugar las condiciones de salud de cada personal ya sea técnico o profesional, contratado o nombrado.

Por otro lado, la Hipótesis específico 2, busco si el estrés laboral depende del contenido y características de la tarea. Nos indicó que (p-value de 0.00, Chi yates de 28.07), dando a conocer que el estrés laboral depende del contenido y características de la tarea; así mismo Chavez (2017) el 55% dan a conocer que tienen un nivel bajo de estrés, por otro lado, el 10% tiene un nivel alto de estrés, dando como conclusión que las licenciadas de enfermería del hospital tienen un nivel bajo de estrés a pesar de la gran demanda de pacientes y casos de urgencia.

El trabajo para muchos es una fuente de vigor y salud, puesto que esto ayuda a diferentes aspectos favorables y positivos para los trabajadores; el salario percibido es uno de los motivadores que ayuda en el bienestar general y estabilidad económica; en los establecimientos de salud de la micro red, los profesionales desarrollan diversas actividades mentales y físicas que ayudan a revitalizar el organismo, manteniendo despierto y activo; como parte integrante para mejorar la salud pública se desarrollan y mejoran las relaciones con la población, realizando actividades sociales de prevención y promoción de la salud incrementando el autoestima, puesto que el personal asistencial se siente útil ante la sociedad y poder apoyar con la salud pública.

Por otro lado, la Hipótesis específico 3, busco si el estrés laboral depende de exigencias laborales. Nos indicó que (p-value de 0.00, Chi yates de 26.24), dando a conocer que el estrés laboral depende de las exigencias laborales del

personal asistencial; por su parte Alfaro (2021) el 19% de las licenciadas perciben un nivel débil, el 29% tiene un nivel moderado y el 51% de las participantes tienen un nivel fuerte con respecto a los factores psicosociales; por otra parte con respecto al estrés laboral el 42% tiene un nivel bajo, el 38% moderado y el 21% de las participantes tiene un nivel alto, por otro lado entre las variables se tiene un r_s de .469, existiendo una correlación positiva débil.

El estrés se puede considerar como una reacción fisiológica que realiza el organismo del profesional asistencial, donde entran a tallar los diferentes mecanismos de defensa del organismo para dar batalla a las diversas situaciones críticas que se puede considerar como amenazas o un incremento en la demanda física o intelectual; algunos síntomas que pueden aflorar en estos profesionales son el estar inquietos, pupilas dilatadas, se encuentran nerviosos, incremento del ritmo cardiaco, sudoración. Las reacciones involuntarias del organismo se pueden caracterizar por ciertos cambios neuronales y endocrinas, que pueden afectar el centro de emociones del cerebro y el centro de reactividad; estas reacciones son respuestas inmediatas por la presencia de agentes específicos producidos por situaciones de agresión; el estrés es consecuencia de una respuesta necesaria y natural para la supervivencia de cada individuo, afectando la vida diaria y laboral, desencadenando en diferentes problemas leves a graves en la salud del profesional, produciendo sobre carga de tensión, ocasionando alteraciones en el estado de ánimo, produciendo problemas de memoria, falta de concentración, presencia de dolores abdominales, cambios hormonales en las damas y otros síntomas estresores psicológicos.

Por otro lado, la Hipótesis específico 4, busco si el estrés laboral depende de papel laboral y desarrollo de la carrera. Nos indicó que (p -value de 0.00, Chi yates de 19.19), dando a conocer que el estrés laboral depende de Papel laboral y desarrollo de la carrera del personal asistencial; por otro lado,

Los profesionales asistenciales pueden tener sobre carga física o mental desencadenando en saturación de su sistema nervioso que no lo pueden sobrellevar, el estrés conlleva al desgaste físico y mental, por tal motivo se debe de considerar los límites físicos y mentales y poder reflexionar sobre las

posibilidades y las capacidades de cada persona las cuales son diferentes para cada profesional ya sea del género masculino o femenino.

Por otro lado, la Hipótesis específico 5, busco si el estrés laboral depende de la interacción social y aspectos organizacionales. Nos indicó que (p-value de 0.00, Chi yates de 19.19), dando a conocer que el estrés laboral depende de la interacción social y aspectos organizacionales del personal asistencial; para Yapias (2021) el RS negativo con un valor de .585, puesto que a mayores factores de riesgo disminuyen el desempeño laboral, con un p-value de .001.

Por otro lado, la Hipótesis específico 6, busco si el estrés laboral depende de la remuneración en el rendimiento del personal asistencial. Nos indicó que (p-value de 0.04, Chi yates de 13.25), dando a conocer que el estrés laboral depende de la remuneración en el rendimiento del personal asistencial.

El estrés es consecuencia de las interacciones entre la demanda física y mental elevada y la poca opción y libertad en la toma de las decisiones, en otras palabras nada de control; los niveles de demandas en el campo laboral son derivadas por las exigencias de los servicios de los establecimientos de salud, y el nivel de control depende de los sistemas de responsabilidad y la estructura de las jefaturas; estos incrementos en las actividades pueden ser la rapidez del trabajo, el ritmo de cada servicio, ordenes discordantes, cantidad de actividades, numerosas distractores, alta concentración y ritmo de los colegas otro punto importante son la cantidad de recursos con los que cuentan estos profesionales para realizar sus actividades o labores, además de las habilidades, nivel de formación, experiencia, autonomía en la toma de decisiones.

Todos los esfuerzos para afrontar defensivamente los efectos negativos del estrés son importantes para los trabajadores, las actividades que producen placer ayudan a este fin, como leer, escuchar música, ir a cine, cenar en un lugar agradable, viajar, practicar algún deporte y las diferentes actividades de auto cuidado donde se pone en práctica la relajación, ejercicios de estiramiento, la relajación continua. Otro mecanismo es el de enfrentar o dirigirse a las fuentes de estrés intentando cambiar esta acción. A esta acción ayuda las acciones de realizar actividades en sus tiempos libres, hablar con otros trabajadores, acciones dirigidas a la fuente de estrés, mejorar la planificación,

organizar mejora las actividades, realizar gestión de tiempo, solicitar ayuda de otros trabajadores.

El estrés es una parte integrante de los trabajadores y de las organizaciones, la falta de conocimiento sobre sus orígenes, consecuencias y causas, dificultan su identificación y se puede convertir en una variable que deteriore la producción de los trabajadores puesto que el estrés se encuentra íntimamente relacionado con la desmotivación personal, ausentismo, descansos médicos, sin contar con los problemas físicos y psicológicos que pueden tener los trabajadores repercutiendo en la salud de ellos.

La minimización del rendimiento mental y físico es resultante de la presencia del estrés y/o la depresión, la depresión que tiene una característica principal de sentimiento exagerado de melancolía, tristeza, disminución de la autoestima, estas manifestaciones pueden ser diferentes desde leves hasta alteraciones graves emocionales patológicas. Uno de los antídotos es realizar las actividades que a uno le gusten y que marchen bien las cosas.

La correlación de la institución y los diferentes factores psicosociales y los de salud, por episodios no pueden ser tan evidentes como otros factores como el ruido, por otro lado, se debe de considerar la alteración de los mecanismos emocionales, como la depresión, ansiedad, poca concentración, disminución del apetito, apatía; además de los problemas cognitivos como la ingesta excesiva de bebidas alcohólicas, drogas tabaco, violencia entre otros.

Estos factores de riesgo se presentan en la gran mayoría por la coexistencia de los trabajadores con su ambiente o área de trabajo, por tal motivo ningún trabajador que tenga o cumpla una labor estará libre de ser afectada por el estrés; cabe indicar que el medio ambiente se puede mezclar los psicológicos, genéticos, sociales las cuales pueden afectar en el bienestar y salud de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.35$, $\text{Chi}=6.7$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral no depende de condiciones del ambiente laboral.

Segunda: hipótesis específica 1, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.003$, $\text{Chi}=19.96$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende de la Carga de trabajo.

Tercera: hipótesis específica 2, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.00$, $\text{Chi}=28.07$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende del contenido y características de la tarea.

Cuarta: hipótesis específica 3, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.00$, $\text{Chi}=26.24$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende de exigencias laborales

Quinta: hipótesis específica 4, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.00$, $\text{Chi}=19.19$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende del papel laboral y desarrollo de la carrera.

Sexta: hipótesis específica 5, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.00$, $\text{Chi}=39.79$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende de la interacción social y aspectos organizacionales.

Sexta: hipótesis específica 6, Se concluye que si existe relación ($p\text{-value}=0.04$, $\text{Chi}=13.25$), con un nivel de confianza de 95%; dando a conocer que el estrés laboral depende de la remuneración por el rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES:

Primera: A los futuros investigadores: realizar más estudios relacionados al Factores psicosociales en el estrés laboral del personal asistencial, ya que, son pocas las investigaciones realizadas en torno a este campo.

Segunda: Al director de la Red de salud, el de implementar mecanismos de control sobre los horarios necesita reducir el volumen de trabajo de los empleados antes mencionados con políticas institucionales y tecnología. implementación que alivien esta carga,

Tercera: Al médico jefe de la Micro Red de salud, realizar talleres sobre las que el estrés laboral depende del contenido y características de las tareas que tiene el personal de apoyo.

Cuarta: A los trabajadores de la Micro Red de salud, deben de capacitarse, realizar cursos y diplomados sobre el estrés laboral y la Carga de trabajo.

Quinta: A los trabajadores de la Micro Red de salud, deben de capacitarse, realizar cursos y diplomados sobre el estrés laboral, el papel laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

Sexta: A los trabajadores de la Micro Red de salud, deben de capacitarse, realizar cursos y diplomados sobre el estrés laboral y la interacción social y aspectos organizacionales.

Sexta: A los trabajadores de la Micro Red de salud, deben de capacitarse, realizar cursos y diplomados sobre el estrés laboral y la remuneración por el rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Abanto Malaver, Y. O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*.
- Aguilar, S. M., Serrano, M. de L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7–10.
- Alfaro Campos, K. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020*.
- Ander-Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología*. Brujas.
- Campoverde Cruz, N. B., & Salazar Reyes, G. Y. (2018). *Estudio y plan de difusión del fréjol gandul (Cajanus cajan) y sus propuestas en aplicaciones culinarias*. Universidad De Guayaquil.
- Chavez Orrego, M. S. (2017). *Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. 2017*.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Cristobal, Z., & Carina, E. (2019). *Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers*.
- Cunniah, D. (2013). Foreword for 'Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda' *International Journal of Labour Research*. ILO, Geneva, 5(1).
- Enríquez, C., Colunga, C., de Lourdes Preciado, M., Ángel, M., & Domínguez, R. (2011). Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1(1), 23–26.
- Forastieri, V. (2010). International Programme on Safety Health and the Environment. *Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety*

and Health.

Guerrero Bejarano, M. A. (2016). *La investigación cualitativa.*

Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Cosmar, M., Gründler, R., Flemming, D., Cosemans, B., & Van den Broek, K. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks.*

Health, J. I. C. on O. (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control* (Issue 56). International Labour Organisation.

Hinojosa, S. (n.d.). ¿qué son los factores psicosociales según la oms? 2019. Retrieved May 29, 2022, from <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/que-son-los-factores-psicosociales-y-por-que-gestionarlos/>

Instituto Nacional de Salud Pública México. (2021). Los riesgos del estrés laboral para la salud. In Gobierno de México. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Mac Donald, A. (2009). El estrés laboral en los países europeos y en América Latina. Monografía En Internet]. Argentina: Mercusur Abc.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Scarecrow Education.

Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Publicado El, 25.

OMS, O. M. de la S. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. Who.Int. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Ortiz Zuloaga, L. P. (2019). Efecto de tres mezclas de sustrato en la propagación de pitahaya amarilla (*Selenicereus megalanthus*) por estacas bajo condiciones de invernadero en el distrito de independencia - provincia de Huaraz – departamento de Ancash-2019. 58.

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4080/T033_47922000_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 77(4), 365–371.
- Rodríguez, M. G. A., Baltazar, R. G., Meza, C. N., Cortés, S. G. L., & Aldrete, J. P. (2017). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 15(3), 8–15.
- Roger, M. C., Abalo, J. G., & Anta, J. J. L. (2019). Factores psicosociales de riesgo en profesionales asistenciales de hospitales de oncología y nivel de estrés laboral. *Revista Waxapa*, 6(11), 1–12.
- Rumay Chanduco, D. (2020). Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad.
- Silva, N. (2006). Factores psicosociales, estrés y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara. México: Universidad de Guadalajara.
- Sosa Marquina, J. (2022). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro del marco del COVID-19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2021.
- Tunanñaña, A. S. (2013). 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. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50.
- Universidad catolica san pablo. (2018). Conoce qué es la salud ocupacional y para qué sirve. <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-es-salud-ocupacional/>
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Medranda-Zambrano, R. G.

- (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 5(4), 4–18.
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de Cardiología de México*, 72(1), 8–12.
- Venegas, J. M. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout.” *Acta Pediatrica de Mexico*, 25(5), 299–302. www.revistasmedicasmexicanas.com.mx
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385.
- Yapias Bartolo, G. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020.

Anexo

Anexo 1. Matriz de consistência

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuáles son los Factores psicosociales del estrés laboral del personal asistencial, en un Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?	Evaluar los Factores psicosociales del estrés laboral del personal asistencial, en un Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022	Los Factores psicosociales del estrés laboral del personal asistencial, en un Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022, son principalmente las condiciones del lugar de trabajo, exigencias laborales y la remuneración del rendimiento
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cómo es la percepción sobre las Condiciones del lugar de trabajo del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?	Conocer la percepción sobre las Condiciones del lugar de trabajo del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022	La percepción sobre las Condiciones del lugar de trabajo del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022 es baja
¿Cuál es la percepción sobre la carga laboral del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?	Conocer la percepción sobre la carga laboral del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022,	la percepción sobre la carga laboral del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022 es que el 80% de los trabajadores de salud consideran que es mucha
¿Cuál es contenido y las características de la tarea personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?	Determinar el contenido y las características de la tarea del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022	

<p>¿Cuál es el Papel laboral y el desarrollo de la carrera del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?</p>	<p>Evaluar el Papel laboral y el desarrollo de la carrera del personal asistencial, en el Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022</p>	
<p>¿Cuál es la Interacción social y aspectos organizacionales del Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?</p>	<p>Conocer la Interacción social y aspectos organizacionales del Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022</p>	
<p>¿Cómo es la remuneración del rendimiento del personal asistencial del Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022?</p>	<p>Analizar la remuneración del rendimiento del profesional de Salud del Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022.</p>	<p>La remuneración del rendimiento del personal asistencial del Centro de Salud Nivel I-3 de la Provincia de Sucre, Ayacucho 2022 es insuficiente para la labor que realiza el personal de salud</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
Factores psicosociales en el trabajo	"Los factores psicosociales en el trabajo consisten, en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo." (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) □	"Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de 5 grados, tipo Likert, que va de 0 (nunca) a 4 (siempre). Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también tres categorías: bajo, medio y alto".	Factores psicosociales en el trabajo del personal Asistencial	Condiciones del lugar de trabajo.	Nunca =1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
				Carga de trabajo,	
				Contenido y características de la tarea,	
				Exigencias laborales,	
				Papel del académico y desarrollo de la carrera,	
				Interacción social y aspectos organizacionales	
Remuneración del rendimiento.					
Estrés laboral del personal asistencial	"El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la misma organización del trabajo, el esquema del trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa" (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) □ citado en (Silva, 2006) □	El estrés laboral será medido a través del cuestionario OIT-OMS que consta de 25 ítems y 7 alternativas de respuesta	Clima organizacional	Claridad y entendimiento de la visión y misión Comprensión de las estrategias organizacionales Manejo de las políticas de la empresa Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.	Nunca: 1p Raras veces: 2p Ocasionalmente: 3p Algunas veces: 4p Frecuentemente: 5p Generalmente: 6p Siempre: 7p
			Estructura organizacional	Canales de comunicación Grado de autoridad Tipo de estructura organizacional Grado de poder	
			Territorio organizacional	Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo	
			Tecnología	Estado de vida útil de los equipos de trabajo Nivel conocimiento, desarrollo y competencia Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	
			Influencia del líder	Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideración por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador	
			Falta de cohesión	Cohesión entre compañeros de trabajo Nivel jerárquico del equipo de trabajo Organización labores Delegación de funciones	
			Respaldo de grupo	Respaldo de equipo frente a metas profesionales Apoyo y protección de equipo Colaboración de equipo sobre nivel técnico	

A) Declaratoria de autenticidad (Autor)

DECLARACIÓN PERSONAL DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, PALOMINO MENDOZA BRENDA.; estudiante del programa de Maestría en GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Este, promoción 2022 aula 01; autor(a) de la Tesis titulada: "Factores psicosociales en el estrés laboral del personal asistencial de una Micro Red de Salud en Sucre, Ayacucho 2022"

DECLARO QUE:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones normadas por la Universidad César Vallejo.



BRENDA PALOMINO
MENDOZA
D.N.I.:46752756

B) Instrumentos

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Este cuestionario es para medir los factores psicosociales que ocasionan el estrés laboral del personal asistencial, forma parte de los instrumentos de recolección de datos de la Tesis de Título: Factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral del personal asistencial, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022, por lo tanto se le ruega a Uds. Marcar su respuesta de manera objetiva ya que además la información recogida aquí será usada estrictamente para el caso académico.

Nunca (0)	Casi nunca(1)	Algunas veces(2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
-----------	---------------	------------------	------------------	-------------

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

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

7	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Este cuestionario es para medir el estrés laboral del personal asistencial, forma parte de los instrumentos de recolección de datos de la Tesis de Título: Factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral del personal asistencial, en la Micro Red de Salud Querobamba de la provincia de Sucre, Ayacucho 2022, por lo tanto se le ruega a Uds. Marcar su respuesta de manera objetiva ya que además la información recogida aquí será usada estrictamente para el caso académico. lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6.	Mi supervisor no me respeta.							
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18.	Mi equipo se encuentra desorganizado.							

19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20.	La organización carece de dirección y objetivo.							
21.	Mi equipo me presiona demasiado.							
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24.	La cadena de mando no se respeta.							
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

C. Consentimiento informado

Carta de Consentimiento Informado

Yo, identificado con el número de DNI: indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: “FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA MICRO RED DE SALUD EN SUCRE, AYACUCHO 2022”. Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Sucre, 15 de abril del 2022

Firma del participante

Teléfono para contacto _____

Evaluador

D. Autorización

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ayacucho, 21 de Junio del 2022

OFICIO N°01-UCV-ESCUELA DE POSTGRADO

SEÑORA : Q.F. DIANA SUAREZ ATAHUA

JEFA DE LA MICRO RED DE SALUD SUCRE

ASUNTO : Apoyo para la ejecución de un proyecto de tesis de posgrado

REFERENCIA : El que se indica

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle mis cordiales saludos y al mismo tiempo solicitarle su valioso apoyo que consiste en la autorización para la ejecución de encuestas a los profesionales de salud dentro de la micro red sucre que usted preside ,para el proyecto de mi tesis de post grado, titulada "FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA MICRO RED DE SALUD SUCRE AÑO 2022" asesorado por la Magister Miluzca Vega, en el periodo de Marzo a Junio del presente año.

Conocedora de su alto espíritu de colaboración y aceptación, le reitero las muestras de mi especial consideración y estima personal

Dios guarde a usted


Brenda Polomiro Mendosa
CIRUJANO DENTISTA
CDP. 34353



Diana Suarez Atahua
CDP. 16476
Química Farmacéutica

C) Base de datos

7.

1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	5	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	6	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9	7	7.1	7.2	3							
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	7	2	1	3	0	1	2	11	1	2	1	1	1	3	2	2	10	2	2	2	1	2	1	0	2	10	1	2	2	2	3	0	1	10	1	4	0	1	2	1	0	1	0	2	5	2	1	2	
2	2	3	1	1	1	0	0	1	2	10	2	1	1	4	2	2	12	1	1	1	0	2	4	3	2	16	1	2	1	4	3	4	1	2	8	1	1	2	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	1	2	
2	1	2	2	0	1	1	3	3	3	15	4	3	4	3	1	2	11	2	0	2	2	2	2	1	2	16	2	1	1	3	3	2	4	2	14	3	1	3	3	2	2	1	9	0	1	0	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	1	
3	4	1	0	0	0	0	0	2	2	7	2	1	2	2	0	1	8	0	0	1	0	2	3	2	2	16	2	4	1	2	4	3	0	2	12	4	2	2	1	1	2	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	3	12	4	4	4		
2	0	2	0	1	0	1	0	3	2	7	2	1	1	1	2	1	8	1	0	2	0	1	2	2	2	9	1	1	1	2	2	2	0	1	6	0	2	1	0	1	2	1	9	0	1	0	2	1	2	1	2	0	2	6	2	2	2	
0	2	2	0	3	3	2	0	0	1	4	0	0	2	0	2	1	4	0	0	0	0	2	2	0	1	8	0	2	0	0	4	2	0	2	10	2	3	2	0	0	3	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	4	2	2	0		
2	2	2	1	1	2	0	2	1	2	13	4	2	4	3	0	2	16	3	2	3	1	2	2	3	2	11	1	2	1	0	3	1	3	2	14	2	2	3	2	1	4	2	20	1	3	2	2	3	2	2	3	3	10	4	3	3		
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	16	3	2	3	2	3	3	0	2	17	2	3	3	3	3	3	0	2	15	3	2	4	0	3	3	2	16	1	3	1	3	1	0	2	2	3	1	2	2	0	0	
0	0	4	0	0	0	0	0	3	1	6	3	1	2	0	0	2	13	0	1	3	1	3	2	3	3	18	3	2	3	3	4	3	0	2	15	2	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	0	0	3	0	2	1	1	1	1	0	0	
0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	1	3	2	0	0	3	18	3	1	3	4	3	3	1	2	14	1	3	3	0	3	2	2	10	1	2	0	1	3	3	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0		
4	3	3	0	0	0	3	3	3	3	15	3	3	4	3	2	2	15	3	3	2	4	1	2	0	2	17	2	3	3	4	3	1	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	5	0	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0		
0	1	3	0	0	0	0	1	3	2	12	3	3	2	1	3	2	17	2	3	2	3	2	2	3	3	18	3	2	3	3	3	3	1	3	18	3	3	3	3	3	3	2	15	3	3	2	3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	
0	0	3	0	0	0	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	2	2	17	3	3	3	3	3	2	0	2	12	2	3	3	2	0	2	2	18	2	1	0	3	3	3	3	1	2	1	1	0	0	1	
0	3	3	3	0	0	0	3	1	2	12	3	3	3	0	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	3	3	3	3	3	1	6	3	3	0	0	0	0	1	10	0	1	0	0	0	3	3	3	0	1	0	0	0		
0	3	3	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	7	0	0	0	0	1	3	3	1	8	3	0	1	3	0	0	1	1	5	0	1	3	0	0	1	2	14	1	3	1	3	0	3	3	0	0	1	0	0	0		
0	0	4	0	0	0	0	1	0	2	10	0	1	4	2	3	2	15	3	0	3	2	1	3	3	2	16	3	3	3	3	3	1	0	2	9	3	2	1	0	1	2	3	26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	6	3	3	0
0	0	4	0	0	0	3	3	3	2	12	3	3	3	3	0	2	10	0	0	0	2	2	3	3	2	17	4	3	2	0	3	2	3	3	19	3	3	4	3	3	3	2	16	4	3	3	3	3	0	0	0	0	1	0	0	0		
2	0	2	0	0	0	0	0	1	1	6	2	3	1	0	0	2	17	1	4	4	1	4	3	0	2	17	2	3	3	2	3	2	2	15	4	2	2	2	1	4	2	13	3	3	0	3	0	0	0	3	1	3	11	3	4	4		
1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
2	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	17	3	0	3	3	3	2	3	1	8	2	3	0	3	0	0	0	1	3	0	3	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	9	3	3	3		
3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0	1	7	0	0	3	3	0	1	1	4	0	0	1	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
1	2	4	0	0	0	0	0	3	2	11	3	0	4	0	4	2	12	3	0	1	3	2	3	0	3	20	2	4	3	4	3	4	0	2	13	0	3	3	2	3	2	2	14	3	3	0	0	3	0	3	2	0	3	9	4	2	3	

3 3 4 0 0 0 0 0 3 1 6 3 0 2 0 1 2 12 3 0 3 3 0 0 3 3 19 3 3 4 3 3 3 0 2 9 0 3 0 3 0 3 2 16 1 3 3 1 3 2 3 0 0 1 0 0 0 0
2 0 3 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 2 17 3 0 3 3 3 2 3 1 8 2 3 0 3 0 0 0 1 3 0 3 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 3 3 9 3 3 3
3 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 3 0 0 0 1 7 0 0 3 3 0 1 1 4 0 0 1 3 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
1 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 3 0 0 1 6 0 0 3 3 0 0 0 2 13 3 0 2 3 2 3 0 1 5 0 3 0 0 0 2 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 4 0 0 3 0 1 2 15 3 3 3 0 3 3 0 2 15 0 3 3 3 3 0 2 9 0 3 0 0 3 3 1 9 3 0 3 3 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 1 3 2 12 3 0 3 3 3 2 13 3 1 0 3 3 3 0 2 16 2 3 3 3 2 3 0 2 13 0 3 3 1 4 2 1 9 3 3 0 0 0 0 3 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 3 1 0 0 0 0 0 0 1 6 3 0 0 0 3 0 0 2 13 0 3 4 1 2 3 0 1 6 0 3 3 0 0 0 1 3 3 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 1 0 0 0 1 3 15 4 4 2 4 1 1 2 0 0 0 1 0 1 0 2 11 0 3 3 0 2 3 0 1 4 0 3 0 0 0 1 1 4 0 0 0 0 0 0 0 4 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 0 0 1 2 0 0 0 0 2 1 5 2 1 2 0 0 0 0 2 13 0 4 2 2 2 3 0 1 6 0 3 0 0 0 3 1 2 0 0 2 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0
3 1 1 0 1 0 0 1 0 1 6 1 0 1 2 2 1 5 1 1 0 0 1 0 2 2 13 2 3 2 1 1 3 1 1 5 0 1 0 1 1 2 1 1 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0
0 4 4 0 0 0 0 1 2 1 6 2 1 3 0 0 2 15 3 0 3 3 3 3 0 2 17 2 4 3 2 2 4 0 1 4 3 1 0 0 0 0 2 14 3 3 0 0 0 0 2 2 4 1 0 0 0 0
0 0 1 3 3 0 2 1 3 2 12 2 4 3 0 3 2 14 3 0 3 3 3 2 0 2 15 1 3 2 2 3 4 0 2 12 0 2 0 3 4 3 1 9 0 3 0 0 3 0 3 0 0 1 1 1 0 0
0 0 0 0 0 3 0 3 1 5 0 1 0 1 3 2 15 1 2 2 3 3 3 1 3 20 1 4 3 3 3 2 4 2 14 3 3 4 4 0 0 2 23 4 4 0 0 4 4 4 3 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 1 0 0 0 1 2 7 3 0 2 2 0 2 11 3 1 2 1 1 2 1 2 12 1 4 1 3 0 3 0 2 9 3 3 0 1 2 0 2 19 0 1 1 0 3 4 4 3 3 2 7 1 3 3
0 0 0 0 1 0 1 0 1 1 1 0 0 1 0 0 1 2 0 0 1 0 0 1 0 1 6 1 0 1 3 1 0 0 1 1 0 1 0 0 0 1 2 0 0 0 0 1 0 1 0 0 1 1 1 0 0
0 0 1 0 0 0 4 3 0 2 7 0 2 3 2 0 1 7 0 1 2 0 2 0 2 1 2 1 0 0 0 0 1 1 4 0 1 0 1 0 2 1 4 2 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 0 1 0
0 0 0 0 0 0 0 0 2 8 2 3 3 0 0 1 5 1 0 2 0 0 1 1 2 17 3 0 3 3 4 4 0 1 1 0 0 1 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 1 0 1 0 1 0 1 1 3 1 0 2 0 0 1 7 1 0 0 0 2 2 2 1 7 2 1 0 0 2 0 2 2 9 2 0 3 0 1 3 1 9 0 2 0 2 1 1 3 0 0 1 2 0 2 0
4 1 1 1 1 0 0 2 0 2 9 2 2 2 2 1 1 8 1 2 2 1 1 1 0 3 20 3 4 3 4 2 2 2 1 6 2 1 1 1 1 0 1 9 0 3 0 1 1 1 1 1 1 2 5 1 3 1
0 0 0 0 0 0 0 0 2 9 3 3 3 0 0 1 4 0 0 0 2 2 0 0 1 8 0 1 0 1 2 4 0 1 6 0 3 0 1 1 1 1 6 2 0 0 1 0 0 1 1 1 1 1 0 1 0
0 0 4 0 0 0 0 0 1 6 0 0 3 0 3 1 5 0 3 2 0 0 0 0 1 3 0 3 0 0 0 0 1 3 0 0 0 1 2 1 2 1 0 0 0 0 0 0 0 1 0 1 1 1 0 0
0 0 0 0 0 0 3 1 1 6 1 0 3 0 2 2 15 4 0 3 3 3 0 2 2 16 4 0 1 4 3 4 0 2 13 1 3 3 0 3 3 2 14 4 4 1 3 0 1 0 0 1 1 3 3 0 0
0 0 4 0 0 0 0 1 1 6 0 0 3 0 3 2 9 2 1 0 1 1 2 2 1 2 0 0 0 0 1 0 1 2 11 1 0 2 1 4 3 1 5 0 0 0 0 0 0 3 1 1 0 1 0 0 0 0
2 2 2 1 1 2 0 2 1 2 13 4 2 4 3 0 2 16 3 2 3 1 2 2 3 2 11 1 2 1 0 3 1 3 2 14 2 2 3 2 1 4 2 20 1 3 2 2 3 2 2 2 3 3 10 4 3 3
1 0 1 0 0 0 1 0 0 1 1 1 0 0 0 0 2 16 3 2 3 2 3 3 0 2 17 2 3 3 3 3 0 2 15 3 2 4 0 3 3 2 16 1 3 1 3 1 0 2 2 3 1 2 2 0 0
0 0 4 0 0 0 0 3 1 6 3 1 2 0 0 2 13 0 1 3 1 3 2 3 3 18 3 2 3 3 4 3 0 2 15 2 2 3 3 3 2 2 15 3 3 3 0 0 3 0 2 1 1 1 1 0 0
0 0 0 1 0 0 0 0 1 6 1 3 2 0 0 3 18 3 1 3 4 3 3 1 2 14 1 3 3 0 3 2 2 2 10 1 2 0 1 3 3 1 2 0 1 0 0 0 0 0 1 0 1 2 1 1 0
4 3 3 0 0 0 3 3 3 3 15 3 3 4 3 2 2 15 3 3 2 4 1 2 0 2 17 2 3 3 4 3 1 1 1 2 0 1 1 0 0 0 1 5 0 1 1 0 1 0 2 0 0 1 0 0 0

0 1 3 0 0 0 0 1 3 2 12 3 3 2 1 3 2 17 2 3 2 3 2 2 3 3 18 3 2 3 3 3 3 1 3 18 3 3 3 3 3 3 2 15 3 3 2 3 1 0 1 1 1 1 1 1 0 0
0 0 3 0 0 0 3 3 3 3 15 3 3 3 3 3 3 18 3 3 2 3 3 2 2 2 17 3 3 3 3 3 2 0 2 12 2 3 3 2 0 2 2 18 2 1 0 3 3 3 3 1 2 1 1 0 0 1
0 3 3 3 0 0 0 3 1 2 12 3 3 3 0 3 3 21 3 3 3 3 3 3 3 3 21 2 4 3 3 3 3 3 1 6 3 3 0 0 0 0 1 10 0 1 0 0 0 3 3 3 0 1 0 0 0 0
0 3 3 0 0 0 0 1 0 1 2 1 0 0 1 0 1 7 0 0 0 0 1 3 3 1 8 3 0 1 3 0 0 1 1 5 0 1 3 0 0 1 2 14 1 3 1 3 0 3 3 0 0 1 0 0 0 0
0 0 4 0 0 0 0 1 0 2 10 0 1 4 2 3 2 15 3 0 3 2 1 3 3 2 16 3 3 3 3 3 1 0 2 9 3 2 1 0 1 2 3 26 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 6 3 3 0
0 0 4 0 0 0 3 3 3 2 12 3 3 3 3 0 2 10 0 0 0 2 2 3 3 2 17 4 3 2 0 3 2 3 3 19 3 3 4 3 3 3 2 16 4 3 3 3 3 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 1 0 3 2 9 3 0 3 0 3 3 22 4 3 3 3 3 3 3 3 21 3 3 3 3 3 3 3 3 16 3 3 3 3 1 3 2 23 3 3 3 3 1 3 3 3 1 2 6 3 3 0
0 0 0 0 0 3 0 1 2 3 15 3 3 3 3 3 2 12 3 3 0 0 0 3 3 2 13 0 3 3 3 4 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 4 1 0 0 2 0 0 0 0 1 1 1 0 0 1
0 0 3 0 0 0 0 0 3 2 13 3 2 4 4 0 1 3 1 0 0 1 0 1 0 1 5 0 0 1 0 1 3 0 1 2 0 0 0 0 1 1 2 15 1 0 3 3 3 3 0 1 1 2 7 3 3 1
0 0 2 3 3 0 3 0 0 1 3 0 0 0 0 3 1 6 2 3 0 1 0 0 0 2 12 3 2 0 3 3 1 0 1 3 1 1 0 0 0 1 2 22 1 3 2 0 3 3 3 3 4 1 3 3 0 0
0 0 3 0 0 0 1 0 0 1 4 1 1 0 2 0 1 2 0 1 0 1 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 5 0 0 0 0 3 2 1 2 0 1 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 4 0 0 0 3 0 1 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 3 0 0 0 0 1 0 0 0 0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 0 0 0 0 2 12 2 1 1 3 2 3 0 3 19 3 3 2 2 3 3 3 2 13 3 2 3 3 1 1 1 4 1 0 1 0 1 1 0 0 0 1 2 0 2 0
1 0 3 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 2 17 3 2 1 3 2 3 3 3 20 3 3 3 3 2 3 2 8 3 3 0 0 0 2 1 7 2 0 0 3 0 0 1 1 0 1 0 0 0 0
0 2 3 2 0 0 0 3 3 2 9 2 4 3 0 0 2 9 3 0 0 3 0 0 3 2 11 3 3 1 3 0 1 0 2 8 1 0 0 0 3 4 2 20 2 3 0 3 4 0 1 3 4 1 0 0 0 0
1 0 4 0 0 0 0 1 0 1 1 1 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 1 2 0 0 0 0 0 0 2 2 14 1 1 0 2 0 1 3 3 3 1 1 0 1 0
0 0 3 0 0 0 0 0 0 1 6 3 0 2 0 1 3 21 3 3 3 2 3 4 3 2 11 0 0 2 3 2 3 1 2 13 3 1 3 2 1 3 1 7 3 0 3 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 2 15 3 1 3 2 3 0 3 2 17 1 3 3 2 2 3 3 1 6 0 1 1 1 1 2 1 7 0 1 0 1 0 1 1 0 3 2 4 3 0 1
3 3 2 3 0 0 3 0 3 3 14 2 4 3 2 3 3 18 0 3 3 3 3 2 4 2 17 2 3 3 3 2 4 0 1 3 0 0 0 0 0 3 2 23 3 3 3 3 2 3 3 0 3 1 1 0 1 0
0 1 0 1 0 1 0 0 1 2 8 0 1 3 3 1 2 14 1 3 3 1 0 3 3 2 11 3 3 1 0 1 3 0 1 3 0 1 1 1 0 0 1 10 1 1 3 0 1 1 2 0 1 1 1 1 0 0
2 3 4 3 1 2 3 3 3 3 15 3 3 3 3 3 3 21 3 3 3 3 3 3 3 3 21 3 3 4 3 3 3 2 3 16 3 2 2 3 3 3 3 27 3 3 3 3 3 3 3 3 3 9 3 3 3
0 1 0 0 0 4 3 2 3 3 17 2 4 4 3 4 3 18 1 2 3 3 3 3 3 2 13 3 2 0 2 3 3 0 1 3 0 0 0 3 0 0 1 11 0 0 0 0 0 2 4 2 3 3 9 3 3 3
0 0 3 0 0 0 3 3 3 1 3 1 0 1 0 1 1 4 0 1 1 0 0 1 1 1 7 3 0 2 2 0 0 0 1 4 1 1 0 1 1 0 1 5 0 0 1 1 0 2 0 0 1 1 3 2 0 1
0 0 0 0 0 1 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 1 2 1 0 1
0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0 0 0 1 4 0 1 0 1 0 1 1 1 1 0 0 1 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 1 2 0 0 0 0 0 1 1 0 0 1 0 0 0 0
1 3 3 3 3 3 3 0 1 4 1 0 1 2 0 1 6 1 1 0 1 1 1 1 2 9 0 2 1 1 3 1 1 2 8 1 2 1 1 1 2 1 4 0 0 1 0 0 1 0 1 1 1 1 1 0 0
0 0 0 0 0 0 0 0 1 5 0 3 0 1 1 1 8 0 0 1 1 3 2 1 2 15 4 2 2 1 3 2 1 1 5 2 1 0 0 1 1 1 3 0 0 1 0 0 0 0 1 1 1 1 1 0 0
0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 4 1 0 2 0 0 0 0 0 1 1 2 2 0 0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores Psicosociales en el Estrés Laboral del Personal Asistencial de una Micro Red de Salud en Sucre ,Ayacucho 2022", cuyo autor es PALOMINO MENDOZA BRENDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 01- 08-2022 17:51:31

Código documento Trilce: TRI - 0385213