

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
MÉDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL SAN
BARTOLOMÉ PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN MEDICINA

AUTOR:

CHÁVEZ PACHECO JUDITH

ASESOR:

DR. LOZANO ZANELLY GLENN

JURADO:

DR. MIRAVAL ROJAS EDGAR JESÚS

DRA. CRUZ GONZALES GLORIA ESPERANZA

DRA. TEMOCHE HUERTAS ABIGAIL

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis en especial el Doctor Glenn Lozano Zanelly por su apoyo incondicional en la asesoría de esta investigación.

A mi madre por su amor y fortaleza.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi eterna gratitud a mi familia a todos mis compañeros de trabajo.

Título:

“Factores De Riesgo Psicosocial Asociados Al Estrés Laboral En Médicos Y Personal

Profesional De La Salud Del Hospital San Bartolomé Programa De Afrontamiento 2019”

Autor

Judith Chávez Pacheco

Asesor

Dr. Glenn Lozano Zanelly

Índice

Resumen	vii
Abstract.....	x
I. Introducción.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Descripción de problema (a nivel global y local)	5
1.3 Formulación del problema	7
- Problema general	7
- Problemas específicos.....	7
1.4 Antecedentes	8
1.5 Justificación de la investigación	12
1.6 Limitaciones de la investigación.....	14
1.7 Objetivos	15
- Objetivo general.....	15
- Objetivos específicos	15
1.8 Hipótesis	16
II. Marco teórico.....	18
2.1 Marco conceptual.....	18
III. Método.....	29
3.1 Tipo de investigación.....	29
3.2 Población y muestra.....	29
3.3 Operacionalización de variables	31

3.4	Instrumentos.....	32
3.5	Procedimientos.....	34
3.6	Análisis de datos	35
3.7	Aspectos éticos.....	35
IV.	Resultados.....	37
V.	Discusión de resultados	63
VI.	Conclusiones.....	70
VII.	Recomendaciones	71
VIII.	Referencias.....	72
IX.	Anexos	79

Índice de Tablas

Tabla 1.	Análisis de correlación de Spearman entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral	37
Tabla 2.	Análisis de correlación de Spearman entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral	38
Tabla 3.	Análisis de correlación de Spearman entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral.....	40
Tabla 4.	Análisis de correlación de Spearman entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral	41
Tabla 5.	Análisis de correlación de Spearman entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral.....	42
Tabla 6.	Análisis de correlación de Spearman entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral	43
Tabla 7.	Análisis de correlación de Spearman entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral	45
Tabla 8.	Análisis de correlación de Spearman entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral	46
Tabla 9.	Características sociodemográficas de médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019	47
Tabla 10.	Características laborales de médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019	48
Tabla 11.	Nivel de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	49
Tabla 12.	Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	50

Tabla 13.	Nivel de factores de riesgo psicosociales y características sociodemográficas en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	51
Tabla 14.	Nivel de factores de riesgo psicosocial y características laborales en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	52
Tabla 15.	Nivel de estrés laboral y características sociodemográficas en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	53
Tabla 16.	Nivel de estrés laboral y características laborales en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	54
Tabla 17.	Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	55
Tabla 18.	Condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	56
Tabla 19.	Carga de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019	57
Tabla 20.	Contenido y características de la tarea y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	58
Tabla 21.	Exigencias laborales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019	59
Tabla 22.	Papel laboral y desarrollo de la carrera y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	60
Tabla 23.	Interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	61
Tabla 24.	Remuneración de rendimiento y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019.....	62

Resumen

El objetivo fue determinar la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. Fue un estudio cuantitativo, observacional, analítico, correlacional, prospectivo, de corte transversal. Mediante muestreo no probabilístico por conveniencia se seleccionaron a 67 médicos y profesionales de salud, entre enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos y odontólogos que laboran en el nosocomio en mención. Se utilizó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el Maslach Burnout Inventory. La edad promedio fue 47.6 ± 12.2 años, la mayoría fueron mujeres (46.1%), casadas (59.7%), enfermeras (23.9%) y médicos (29.9%), con tiempo laboral entre 2 a 5 años (34.3%) y turno rotativo (52.2%). En general, el 91% percibió riesgo psicosocial a nivel medio; sin embargo, percibieron riesgo alto en las Exigencias laborales (49.3%) y la Remuneración de rendimiento (61.2%). El 74.6% y 25.4% presentaron bajo y medio nivel de estrés. Las Condiciones del lugar de trabajo ($p=0.048$; $Rho=0.242$), la Carga de trabajo ($p=0.026$; $Rho=0.272$), el Contenido y características de la tarea ($p=0.039$; $Rho=0.253$) y la Interacción social y aspectos organizacionales ($p<0.001$; $Rho=0.434$) se asociaron al Estrés laboral. En conclusión, Las inadecuadas condiciones del lugar de trabajo, la elevada carga de trabajo, el inadecuado contenido y características de la tarea y la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

Palabras claves: Factores psicosociales, estrés laboral, médicos, profesionales de salud.

Abstract

The objective was to determine the association between the Psychosocial Risk Factors and the Work Stress in doctors and health professionals of the “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, 2019. It was a quantitative, observational, analytical, correlational, prospective, cross-sectional study. Through non-probabilistic sampling for convenience, 67 doctors and health professionals were selected from nurses, obstetricians, nutritionists, psychologists and dentists who work in the hospital mentioned. The Questionnaire on Psychosocial Factors at Work and the Maslach Burnout Inventory were used. The average age was 47.6 ± 12.2 years, the majority were women (46.1%), married (59.7%), nurses (23.9%) and doctors (29.9%), with working time between 2 to 5 years (34.3%) and shift rotary (52.2%). Overall, 91% perceived psychosocial risk at medium level; however, they perceived a high risk in labor requirements (49.3%) and performance compensation (61.2%). The 74.6% and 25.4% presented low and medium level of stress. Workplace Conditions ($p = 0.048$; $Rho = 0.242$), Workload ($p = 0.026$; $Rho = 0.272$), Content and characteristics of the task ($p = 0.039$; $Rho = 0.253$) and Social Interaction and organizational aspects ($p < 0.001$; $Rho = 0.434$) were associated with work stress. In conclusion, the inadequate conditions of the workplace, the high workload, the inadequate content and characteristics of the task and the poor social interaction and organizational aspects raise the work stress in doctors and health professionals of the “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, 2019.

Keywords: Psychosocial factors, work stress, doctors, health professionals.

Sommario

L'obiettivo era determinare l'associazione tra i fattori di rischio psicosociale e lo stress da lavoro in medici e professionisti della salute del Mother Niño San Bartolomé National Teaching Hospital, 2019. Era uno studio quantitativo, osservazionale, analitico, correlazionale, prospettico, trasversale. Attraverso campionamenti non probabilistici per comodità, 67 medici e professionisti della salute sono stati selezionati tra infermieri, ostetrici, nutrizionisti, psicologi e dentisti che lavorano nell'ospedale menzionato. Sono stati utilizzati il questionario sui fattori psicosociali sul lavoro e l'inventario del burnout di Maslach. L'età media era di $47,6 \pm 12,2$ anni, la maggior parte erano donne (46,1%), sposate (59,7%), infermiere (23,9%) e medici (29,9%), con orario di lavoro tra 2 e 5 anni (34,3%) e turni rotativo (52,2%). Complessivamente, il 91% ha percepito un rischio psicosociale a livello medio; tuttavia, hanno percepito un rischio elevato in termini di fabbisogno di manodopera (49,3%) e di compensazione delle prestazioni (61,2%). Il 74,6% e il 25,4% presentavano un livello di stress basso e medio. Condizioni sul posto di lavoro ($p = 0,048$; $Rho = 0,242$), Carico di lavoro ($p = 0,026$; $Rho = 0,272$), Contenuto e caratteristiche dell'attività ($p = 0,039$; $Rho = 0,253$) e Interazione sociale e gli aspetti organizzativi ($p < 0,001$; $Rho = 0,434$) sono stati associati allo stress lavorativo. In conclusione, le condizioni inadeguate del posto di lavoro, l'elevato carico di lavoro, il contenuto e le caratteristiche inadeguati del compito e la scarsa interazione sociale e gli aspetti organizzativi aumentano lo stress lavorativo nei medici e negli operatori sanitari del National Teaching Mother Madre Niño San Hospital Bartolomeo, 2019.

Parole chiave: fattori psicosociali, stress da lavoro, medici, operatori sanitari.

I. Introducción

Antiguamente los problemas de salud que el individuo, es decir, el trabajador presentaba eran únicamente de él, mas no se relacionaba con el ámbito laboral, pero en la actualidad esto ha cambiado, ya que la producción y el avance tecnológico han modificado de manera trascendental las condiciones laborales, a partir de ello, surgen nuevos factores de riesgos relacionadas con las condiciones laborales, excluyendo de esta manera a la salud laboral de los problemas individuales para estar presente en los problemas sociales y empresariales a nivel mundial.

Por otro lado, en la actualidad el estrés laboral tiene como fuente causal el ambiente laboral y no el trabajador, por tal motivo ha sido considerado como un problema de salud ocupacional, debido a que es una condición psicológica que tiene repercusiones negativas en la salud. Los profesionales sanitarios experimentan estrés laboral de manera creciente, principalmente por causa de factores extrínsecos, como limitaciones de recursos hospitalarios, incremento de regulaciones gubernamentales, disminución del tiempo para la atención del paciente, entre otras, lo que genera la insatisfacción, desmotivación y tensión en dicho personal.

Aunque el estrés es imposible de evitar en la vida organizacional, en especial en las instituciones sanitarias, es imprescindible realizar esfuerzos para disminuir su intensidad y duración, por ello es necesario que los factores de riesgo psicosociales estén identificados y documentados, basándose en ello este estudio pretendió determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. Para ello este estudio cuenta con las siguientes secciones:

I. Planteamiento del problema: el cual se encuentra conformado por el planteamiento del problema, la formulación de este, la justificación e importancia de la investigación, las limitaciones y objetivos de la investigación.

II. Marco teórico: el cual está conformado por los antecedentes, el marco conceptual y filosófico e epistemológico.

III. Método: el cual está conformado por el tipo de investigación, la población y muestra, las hipótesis, la operacionalización de variables, los instrumentos, los procedimientos y el análisis de datos.

IV: Resultados: el cual está conformado por la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación.

V. Discusión de resultados: el cual está conformado por la discusión, las conclusiones, y las recomendaciones.

VI. Referencias bibliográficas

VII. Anexos

1.1 Planteamiento del problema

El estrés laboral es una condición psicológica, que tienen efectos negativos para la salud en todas sus dimensiones, por ende, es considerado un problema de salud ocupacional (Lee , Joo y Choi, 2013). Particularmente, el personal médico, entre otros proveedores de salud, está experimentando una cantidad creciente de estrés en la fuerza laboral actual (Penberthy et al, 2018) ya que, se enfrentan a limitaciones en los recursos hospitalarios, aumento de las regulaciones gubernamentales y mayores expectativas de resultados entre los pacientes (Privitera, Rosenstein, Plessow y LoCastro, 2015). Se ha mostrado insatisfacción, también, con la disminución del tiempo asignado a cada paciente además de considerar la carga de trabajo demasiado “pesada” (Kirilmaz y Santas, 2016).

Además, las deficiencias en la atención médica y los desequilibrios en el servicio sumado a la dotación del personal conducen a la pérdida de motivación y tensión entre el personal de salud (Kirilmaz y Santos, 2016).

Cabe señalar, que la tensión cada vez mayor, junto a un entorno de trabajo competitivo y exigente, han dado lugar a numerosas consecuencias psicológicas negativas incluida la depresión, ansiedad, sentimientos de impotencia, reducción de la iniciativa, eficiencia reducida, disminución del interés laboral, insatisfacción, absentismo, falta de preocupación por la organización, aumento de la rotación del personal, bienestar deficiente y disminución en la calidad general de la atención (Penberthy et al., 2018); (Asante, Li, Liao, Huang y Hao, 2019). Además, estos resultados han sido reconocidos como financieramente costosos para cualquier organización de atención médica (Asante, Li, Liao, Huang y Hao, 2019).

Aunque el estrés es parte inevitable de la vida organizacional, principalmente en el sector salud, se deben hacer esfuerzos para reducir su duración e intensidad (Hocine, Bouziad, Légeron, Dab y Saporta, 2016). Para lograr esto, los factores de riesgo psicosocial “estresores” relacionados con un alto nivel de estrés deben estar bien documentados (Nieuwenhuijsen, Bruinvels y Frings-Dresen, 2010). Estos factores se entienden como “diversas condiciones laborales relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y con el confort en el mismo profesional que son capaces de provocar daños a la salud” (Pando-Moreno, Gascón-Santos y Varillas, 2019); (Schneider y Weigl, 2018), en este contexto, podemos suponer que la exposición persistente a estos factores puede dar lugar a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos (Haukka et al., 2011); (Brand *et al.*, 2017). Se debe saber, además, que los sistemas de salud, se caracterizan por varios factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, cargas de trabajo variable, condiciones del lugar de trabajo inadecuadas, exposición frecuente a eventos

potencialmente traumáticos, baja remuneración, tareas cuyo contenido y características son extenuantes, además de las exigencias laborales, los cuales contribuyen en mayor o menor medida a que el ambiente de trabajo sea estresante (Basu , Qayyum y Mason, 2017); (Johnston et al. , 2016).

En la evidencia disponible sobre el tema, son diversos los estudios donde se ha intentado abordar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, debido a su asociación directa con el bienestar de los trabajadores (Shultz, Wang, Crimmins y Fisher, 2010). (Alderete et al., 2016) en México, encontraron que el 47,5% del personal de enfermería percibía la presencia de factores psicosociales negativos en un alto grado, dentro de los principales factores psicosociales que las afectaban se encontró a las exigencias laborales (79,6%), las condiciones inadecuadas del lugar de trabajo (58,6%) y deficiente remuneración (52,5%). Además se halló asociación significativa entre estrés y estos factores ($p < 0,05$).

De la misma forma, la investigación llevada a cabo por (Pando et al., 2019) en Lima determinó que los factores de riesgo psicosocial relacionados a estrés más frecuentes fueron las exigencias laborales (34,1%) y remuneración del rendimiento (24,2%). Además se estableció que el papel laboral y desarrollo de la carrera se asoció significativamente con los síntomas comportamentales del estrés (OR=8,92; IC: 2,11-37,63; $p = 0.000$).

Particularmente los factores de riesgo psicosocial representan un gran desafío para la salud y calidad de vida. (Ilić et al., 2017) en su estudio, indicaron que un entorno laboral deficiente puede afectar negativamente la productividad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Se le ha relacionado, además, con estrés laboral. Se ha enfatizado el papel clave de los factores psicosocial con respecto a los resultados adversos en los proveedores de salud (Arora , Asha , Chinnappa y Diwan A., 2013). Además, los factores de trabajo psicosociales adversos y la mala salud del proveedor mitigan las practicas optimas de

atención al paciente, por ejemplo, al aumentar las probabilidades de errores médicos y casi accidentes, o la satisfacción del paciente (Flowerdew, Brown, Vincent y Woloshynowych, 2012); (Hall, Johnson, Watt, Tsipa y O'Connor, 2016).

Por ello, como una forma de mejorar la productividad e incrementar la eficiencia en la prestación de atención primaria de salud, es imprescindible explorar las necesidades psicosociales de los proveedores de salud. Por ello, es preciso la investigación profunda que ayude a descifrar cuales son estos factores y su relación con el estrés laboral, para ello, es necesario utilizar herramientas de obtención de información como las encuestas, entrevistas y observación directa, métodos de gran utilidad para darnos a conocer de manera concreta y objetiva del diagnóstico de la organización. Sin embargo pocos son los estudios que han investigado los factores psicosociales adversos y su impacto en el desarrollo de estrés (Asante, Li, Liao, Huang y Hao, 2019).

Ante esta problemática la presente investigación plantea identificar y clasificar el nivel de estrés de los médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, así como lo factores de riesgo psicosocial asociados con el objetivo de establecer un programa de afrontamiento.

1.2 Descripción de problema (a nivel global y local)

A nivel mundial se han reportado tasas elevadas de estrés laboral en el personal de salud; en médicos las cifras sobrepasan el 35% y en enfermeras llega hasta el 26% (Bragard, Dupuis y Fleet, 2015); (Adriaenssens, De Gucht y Maes, 2015). La 4ta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo revelo que aproximadamente 40 millones de personas de la Unión Europea se vieron afectadas por el estrés relacionado con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En América, según la Primera Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de trabajo, 1 de cada 10 encuestados informaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión (12% a 17%), debido a las condiciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En México, las cifras de estrés laboral superan el 75%, en Colombia se reportan que los trabajadores del sector salud presentan una prevalencia de esta afección que oscila entre el 20% y 33% (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018), en Argentina el estrés laboral se ha reportado en el 26,7% de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo 2016). En Perú, una investigación llevada a cabo por Sánchez (2017) revelo que la prevalencia de estrés laboral entre el personal de salud es de 67,7%, predominando en el personal médico (68,1%).

Así también, el estrés laboral es causa de absentismo en el 50% a 60% de los casos, además de disminución en la productividad, alta rotación e incrementos de enfermedades y accidentes laborales (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018).

Por otro lado, las investigaciones han reportado que existe una fuerte relación entre los factores psicosociales y el estrés; dentro de estas investigaciones podemos mencionar los resultados de (Coutinho et al., 2017), que ejecutaron su investigación en Portugal, quienes encontraron que los factores psicosociales más frecuente fueron las exigencias laborales en un 28,1%, seguido por las relaciones sociales y el liderazgo deficiente (24,4%). En México, la investigación llevada a cabo por (Preciado et al.,2017) determinó que los principales factores psicosociales desencadenantes de estrés laboral fueron la falta de planeación para un futuro (92%), el no organizar su tiempo libre (90%) además de dificultades en el trayecto al trabajo. De la misma forma, (Aldrete et al., 2016) encontraron como factores psicosociales más frecuentes a las Exigencias laborales (31,5%), la Remuneración del rendimiento (14,8%) y Condiciones del lugar de trabajo (7,4%). En

Perú, (Portilla, 2017) reportó que el 58,3% del personal de enfermera presenta un riesgo moderado de presentar factores psicosociales quienes además presentaron un alto nivel de estrés laboral. (Pando et al., 2019) encontró como principales factores psicosociales desencadenantes de estrés a las exigencias laborales (34,1%) y la remuneración del rendimiento (24,2%).

1.3 Formulación del problema

- Problema general

¿Cómo es la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

- Problemas específicos

Cómo es la asociación entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

¿Cómo es la asociación entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

¿Cómo es la asociación entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

¿Cómo es la asociación entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

¿Cómo es la asociación entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

¿Cómo es la asociación entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

¿Cómo es la asociación entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?

1.4 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Asante et al. (2019) En China, ejecutaron una investigación denominada “*The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study*”, cuyo objetivo fue investigar la relación entre los factores de riesgo psicosocial, estrés, burnout y calidad de vida entre trabajadores de atención primaria de salud. Fue un estudio analítico que incluyó a 873 trabajadores de la salud pertenecientes a 108 centros de salud primaria. La calidad de vida se evaluó al aplicó el “Cuestionario de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud” y los factores psicosociales mediante “el Cuestionario Psicosocial de Copenhague”. Como principales resultados encontraron que 74,6% de la muestra tuvo una mala de calidad de vida. Esta fue mayor en trabajadores con mayor estrés ($p < 0,001$). Los principales factores psicosociales fueron las demandas que impedían expresar emociones y la libertad laboral. Concluyeron que los trabajadores de la salud tienen un entorno laboral exigente y tenso además de una calidad de vida deficiente.

Ilić et al. (2017) En Serbia, ejecutaron una investigación denominada “*Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout - Questionnaire survey among emergency physicians and nurses*”, cuyo objetivo fue determinar los riesgos psicosociales derivados del trabajo, estrés, características personales y el agotamiento entre el personal médico y de enfermería. Fue un estudio analítico que incluyó a 88 médicos y 80 enfermeras. Los factores psicosociales se identificaron mediante “el Cuestionario Psicosocial de Copenhague” y el “inventario de Burnout de Copenhague”. Como principales resultados encontraron que los médicos demostraron mayores demandas emocionales y cognitivas que las enfermeras. Ambos grupos tenían altas exigencias sensoriales y responsabilidades en el trabajo, sin embargo, las estrategias de afrontamiento demostraron ser altas. Los principales factores psicosociales relacionados a estrés fueron la inseguridad laboral, la retroalimentación y el apoyo social ($p < 0,001$). Concluyeron que los médicos y enfermeras representan un grupo profesional autoselectivo que cumple con las altas demandas de trabajo.

Coutinho et al. (2017) En Portugal, ejecutaron una investigación denominada “*Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting*”, cuyo objetivo fue comprender que factores psicosociales influyen en los riesgos de seguridad y salud ocupacional. Fue un estudio analítico que incluyó a 399 empleados de un hospital público. Se evaluaron los riesgos psicosociales mediante la aplicación del “Cuestionario Psicosocial de Copenhague”. Como principales resultados encontraron que los principales riesgos psicosociales fueron las demandas laborales (28,1%), las relaciones sociales y el liderazgo (24,4%). El personal de salud estuvo expuesto a un mayor riesgo psicosocial debido a las demandas laborales (OR = 1.79; IC 95%: 1.10-2.91) y personalidad (OR = 2.45; IC 95%: 1.36-4.41) Concluyeron que los empleados que trabajan en el hospital son vulnerables a factores de riesgo psicosocial.

Preciado et al. (2017). En México, ejecutaron una investigación denominada “*Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos*”. Fue un estudio analítico que incluyó a 72 cirujanos dentistas. Evaluaron el riesgo psicosocial mediante la aplicación del “Cuestionario de Factores Psicosociales”, así también se empleó “la escala de Agotamiento Laboral” y “el inventario de Burnout de Maslach”. Como principales resultados encontraron que el 92% de la muestra reportó como una fuente de estrés la falta de planeación para un futuro y el no cuidar su salud, el 90% el no organizar su tiempo libre. 25% presentó cansancio emocional elevado y niveles altos de tensión laboral. Además, se encontró asociación entre la dimensión psicosocial trayecto y la tensión laboral ($p < 0,001$). Concluyeron que hubo niveles elevados de estrés laboral y este se relacionó con el trayecto al trabajo.

Kirilmaz et al. (2016). En Turquía, ejecutaron una investigación denominada “*A Research for Determining Psychosocial Risk Factors among Health Employees*”. Fue un estudio descriptivo que incluyó a 115 profesionales de la salud. Como principales resultados encontraron que el principal factor psicosocial relacionados a estrés laboral fue el tiempo de trabajo (40%). Concluyeron que el factor mencionado se presentó en personas con altos niveles de estrés.

Aldrete et al. (2016) En México, ejecutaron una investigación denominada “*Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención*”. Fue un estudio analítico que incluyó a 162 enfermeras. Evaluaron el riesgo psicosociales mediante la aplicación del instrumento “Factores Psicosociales Laborales de Silva” y la “Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro”. Como principales resultados encontraron que el 47,5% de la muestra percibió factores psicosociales negativos tales como: altas exigencias laborales y condiciones inadecuadas

del lugar del trabajo. El 36,4% presento sintomatología compatible a estrés laboral. Las principales dimensiones psicosociales relacionadas a la afección mencionada fueron: contenido y características de la tarea. Concluyeron que el estrés se relacionó con algunos factores psicosociales negativos.

Chaves (2015) En Brasil, ejecutó una investigación denominada “*Fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de parnaíba/pi*”, cuyo objetivo fue comprender los factores psicosociales que desencadenan estrés laboral en agentes de comunidad. Fue un estudio transversal que incluyó a 168 agentes de salud, se evaluaron los riesgos psicosociales mediante la aplicación de la encuesta “Health Safety Executive Indicator Tool- HSE-IT”. Como principales resultados encontró que los principales factores de estrés fueron las dimensiones relaciones (21,14%) y las rotaciones (20,48%). Concluyeron que el trabajo organizado y guiado por la humanización podría traer espacios de trabajo más saludables.

Antecedentes nacionales

Pando et al. (2019) en Lima, ejecutaron una investigación denominada “*Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos*”. Fue un estudio descriptivo que incluyó a 542 trabajadores. Evaluaron el riesgo psicosociales mediante la aplicación del “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo”. Como principales resultados encontraron que los principales factores psicosociales causantes de estrés laboral fueron las exigencias laborales (34,1%) y la remuneración del rendimiento (24,2%). Se encontró asociación entre el contenido y características de tarea y los síntomas fisiológicos de estrés ($p=0,000$); los síntomas comportamentales se relacionaron con el papel laboral y el desarrollo de la carrera

($p=0.000$). Concluyeron que los riesgos psicosociales entre trabajadores peruanos fueron altos.

Portilla (2017) En Lima, ejecutó una investigación denominada “*Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017*”. Fue un estudio descriptivo que incluyó a 60 enfermeras. Evaluaron los riesgos psicosociales mediante la aplicación del “Cuestionario de factores psicosociales de Karasek” y el estrés laboral con el “Cuestionario de Estrés laboral de Maslach y Jackson”. Como principales resultados encontró que 58,3% presenta un nivel moderado de riesgos psicosociales, donde predominó el factor demanda de trabajo (51,7%), así mismo, el 48,3% presentó un nivel alto de estrés laboral. Se encontró una relación de dependencia entre el estrés y los factores psicosociales (coeficiente de Nagalkerke de 42.2%; $p=0,05$).

1.5 Justificación de la investigación

Justificación Metodológica:

La presente investigación se justifica desde un punto de vista metodológico ya que se emplearán instrumentos validados para Latinoamérica y el Perú, además que la evaluación e interpretación estadística, brindará como resultados la asociación entre el estrés y factores de riesgo psicosocial; línea base para formular un Programa de Afrontamiento.

Justificación teórica

Se justifica desde una perspectiva teórica ya que brinda la oportunidad de investigar el estrés laboral: Sus niveles y conocer los estresores o factores psicosociales asociados, analizar los hallazgos en el contexto nacional e internacional, para personalizar

un Programa de Afrontamiento a nuestra realidad que permita prevenir, mitigar o eliminar los factores que conducen al estrés laboral.

Justificación Práctica

En la Unidad de Capacitación se programan por años (5 últimos años) cursos sobre clima organizacional, organización por procesos y se siguen solicitando, programando y presupuestando. En un análisis de las razones por los que solicitan estos cursos, se reportan: Problemas de relaciones interpersonales, cansancio, frustración, celos profesionales y otros que se pueden considerar causa y consecuencia del estrés laboral de acuerdo al marco teórico. Por lo tanto, al conocer los factores de estrés y sus consecuencias en nuestro Hospital se puede establecer programas de prevención y mitigar el problema. El Programa permitirá prevenir, mitigar o eliminar el estrés laboral

Justificación Legal

A la fecha existe un marco legal y normativo nacional e internacional que sustenta nuestra investigación como un problema de salud mental. Asimismo, los factores asociados al ejercicio del trabajo que causa stress laboral en el personal cuenta con marco legal y normativo su abordaje, siendo considerado el trabajo a la fecha como una oportunidad de mejorar la salud mental del trabajador como lo ha establecido la OMS en su último acuerdo.

Se espera que esta investigación, sea un complemento teórico y práctico cuyos resultados permitan adoptar medidas preventivas para poder eliminar y/o minimizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en el trabajo del Personal Médico y Profesionales de la Salud. El presente trabajo de investigación esta normado bajo las siguientes leyes:

- La Ley N° 26842; Ley General de Salud.
- Decreto Supremo N° 033-2015-SA Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29889, Ley que modifica el artículo 11 de la Ley 26842, Ley General de Salud, y garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST),
- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR

Importancia de la Investigación

La presencia en mayor o menor nivel del Stress Laboral en el personal está en función directa a la identificación precoz y a la intervención oportuna a fin de minimizar o evitar los efectos que se hacen objetivos con el paso del tiempo, la falta de programas que permitan un reconocimiento y apoyo al personal generan un círculo vicioso, mal ambiente de trabajo, malestar, indisposición, conflicto con efectos en la salud, en la calidad del servicio y en la producción. Por ende, el presente estudio prospectivo busca determinar los factores de riesgo psicosocial y la presentación del stress laboral en los médicos y profesional de salud.

1.6 Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones encontradas en este estudio fue la cantidad insuficiente de evidencias teóricas para la realización del plan de investigación; insuficiente evidencia científica que utilicen los mismos instrumentos para la ejecución del estudio, dificultando la contrastación de resultados, aceptación de los médicos y personal profesional de la salud para participar en presente estudio; los resultados serán de utilidad para el entorno sanitario evaluado, mas no podrán ser extrapolados a otras realidades sanitarias.

1.7 Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

- **Objetivos específicos**

- Determinar la asociación entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Determinar la asociación entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Determinar la asociación entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Determinar la asociación entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Determinar la asociación entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

- Determinar la asociación entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Determinar la asociación entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

1.8 Hipótesis

Hipótesis general

Los Factores de riesgo psicosocial están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

Hipótesis específicas

- Las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- La Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- El Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- Las Exigencias laborales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- El Papel laboral y desarrollo de la carrera están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.
- La Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

- La Remuneración del rendimiento está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

II. Marco teórico

2.1 Marco conceptual

Estrés laboral

Es estrés todo lo que es vivido como sobrecarga y así se emplea en fisiología y psicología. La palabra estrés ha sido utilizada desde entonces con bastante ligereza en nuestro lenguaje coloquial. En general, se podría decir que ha tenido muchos significados, pero ninguno lo suficientemente operativo para imponerse sobre los demás. En el ámbito de la psicología ha habido autores que han considerado al estrés como un estímulo otros lo han considerado como respuesta incluso otro como interacción entre sujeto y medio. Actualmente todos coinciden en que es un proceso amplio, complejo y dinámico y atribuyen al estrés los llamados trastornos psicofisiológicos o tradicionalmente llamados trastornos psicosomáticos (Eloisa, 2017).

Factores causales del estrés

Desde la aproximación conocida como “Enfoque de los sucesos vitales” y desde una perspectiva multidisciplinar (bio-psico-social), cuyo objetivo es investigar las relaciones entre estrés y enfermedad y analizar las situaciones estresantes, se ha puesto de manifiesto la distinción entre varias fuentes de estrés; sucesos extraordinarios, sucesos menores, situaciones crónicas y estilos de vida. (Eloisa, 2017).

- **Sucesos vitales intensos y extraordinarios**

Los sucesos vitales son definidos como experiencias objetivas que alteran o amenazan con alterar las actividades usuales del individuo causando un reajuste sustancial en la conducta del mismo. Siguiendo esta línea se producen situaciones estresantes como

resultado de la aparición de cambios importantes como tener un hijo, perder el empleo, etc. Estos acontecimientos exigen al sujeto un esfuerzo de adaptación intenso, que conlleva respuestas de estrés. (Eloisa, 2017)

- **Sucesos menores (estrés diario)**

Se considera que los acontecimientos estresantes diarios producen más respuesta de estrés y efectos negativos, psicológicos, y biológicos más importantes de lo que puedan generar acontecimientos extraordinarios y poco frecuentes. Son sucesos más frecuentes, de ocurrencia diaria o casi diaria y más próxima temporalmente al individuo. Pertenecen a este tipo de sucesos las disputas familiares, los atascos de tráfico y los problemas económicos. Sugieren estos autores que tanto el estrés menor como las satisfacciones que caracterizan la vida cotidiana poseen mayor significado para la salud que los sucesos mayores o vitales (Eloisa, 2017).

- **Sucesos de tensión crónica**

Son situaciones capaces de generar estrés que se mantienen durante largos periodos de tiempo, como una enfermedad prolongada, una mala relación con la pareja durante varios años, etc (Eloisa, 2017).

Dimensiones del estrés laboral

a) Agotamiento laboral

El agotamiento emocional se le caracteriza como cansancio o falta de energía y la impresión de que los recursos emocionales se han consumido puede producirse asociado a sentimientos frústrales y carga tensional, debido a que ya no se cuenta con la suficiente motivación para seguir trabajando. Por otro lado, también puede producir problemas que

afectan la organización misma como son las actitudes negativas dificultades para adaptarse a la tarea asignada, falta de cumplimiento de la tarea, retrasos, ausentismo , insatisfacción laboral (Maslach y Leiter, 2016).

b) Despersonalización

Esta dimensión hace referencia a las personas que brindan servicios a otros y en donde marcan distancia entre sí misma y al usuario, ignorando presurosamente toda cualidad y necesidad que los identifica como seres humanos. En estas personas se llega a producir un endurecimiento de orden afectivo y sus comportamientos son observadas y considerada por los usuarios como deshumanizada. La despersonalización manifestada como cinismo pone en evidencia la autocrítica, desvalorización, autosabotaje y desconsideración hacia el alcance y valor del propio trabajo y también, de la organización (Maslach yLeiter,2016); (Marsollier, 2013).

c) Realización personal

Esta dimensión evidencia la propensión de las personas a autoevaluarse de modo negativo, menguando los sentimientos de competencia laboral. En otros términos, las personas sienten que no pueden rendir del mismo modo y con la misma calidad como la hacían desde el principio. Como se observa, esta dimensión evalúa el estrés laboral en sentido inverso. Por ello denota baja o dificultosa posibilidad de sentirse autor realizado o específicamente al comportamiento recurrente para evaluarse negativamente (Maslach y Leiter, 2016).

Prevenir o reducir el estrés laboral

Se ha documentado que el estrés laboral se asocia con riesgos para la salud física y mental (Ganster y Rosen, 2013); (Steptoe y Kivimäki, 2013), además de ser una carga financiera para las organizaciones y la sociedad en general, generada por la pérdida de productividad debido al absentismo por enfermedad, los beneficios por discapacidad laboral y los costos de la atención médica (Hassard et al., 2014). Por ello, si el estrés pudiera prevenirse o reducirse, sus consecuencias perjudiciales también lo harían, (Havermans et al, 2018).

La prevención del estrés laboral está respaldada por la disponibilidad de intervenciones eficaces de gestión del estrés en la institución y la implementación exitosa de estas intervenciones. Existen intervenciones efectivas, pero las organizaciones no las utilizan con frecuencia, (Westgaard y Winkel, 2011). Cuando se implementan, su utilidad depende de que estas, se realice de manera adecuada. La implementación, entonces, es la medida en que la intervención se lleva a cabo según lo previsto (Nielsen y Randall, 2013). El fracaso para implementar una intervención adecuadamente, reduce las posibilidades de producir el efecto deseado (Randall y Nielsen , 2012).

No tener en cuenta las necesidades de los empleados y supervisores puede dificultar de manera drástica la implementación de intervenciones eficaces, ya que, son partes interesadas centrales. El desarrollo de la intervención se basa en la investigación sobre los determinantes del estrés laboral, muchos de los cuales son factores psicosociales del trabajo (Havermans et al., 2018).

En los enfoques prácticos ampliamente utilizados como las intervenciones participativas, los empleados y los supervisores trabajan junto con otras partes interesadas para seleccionar los determinantes del estrés laboral para intervenir (McVicar, Munn-

Giddings y Seebohm, 2013). Estos brindan una perspectiva valiosa, porque experimentan los desafíos actuales en la institución día a día (Havermans et al., 2018). El sistema de atención médica moderno puede beneficiarse de un mayor enfoque en el bienestar de los médicos, así como de estrategias que ayuden a transformar el sistema de atención médica para permitir la participación sostenida (Penberthy *et al.*, 2018). Los programas que enseñan la atención plena, habilidades de comunicación y técnicas de reducción del estrés pueden ser clave para ayudar a establecer un grupo eficaz y resistente de trabajadores de la salud (Goodman y Schorling , 2012).

Estos programas de afrontamiento se han asociado con el bienestar médico a corto y largo plazo y las actitudes asociadas con la atención centrada en el paciente, además de reducir los niveles de agotamiento (Penberthy et al., 2018). Parte del esfuerzo, es desarrollar, implementar y evaluar un curso para enseñar a los médicos y personal de salud en general, habilidades efectivas de afrontamiento y comunicación interpersonal además de examinar el impacto de tales medidas en el bienestar para conducir una mayor calidad de vida y la disminución del estrés (Salyers et al., 2017).

Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales laborales están definidos como: “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. Estos nacen de la desorganización, deficiencias de diseño y gestión laboral, así como del mal ambiente social, estos suelen evidenciarse de forma inmediata, produciendo estados de cansancio mental como el estrés, agotamiento o depresión . Algunas de las situaciones que generan riesgo psicosocial son (Camacho y Mayorga, 2017; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2019):

- Características de la tarea: Monotonía, cantidad de trabajo, ritmo de trabajo, automatización, falta de autonomía , entre otros (Gil, 2012).
- Características de la organización: Estructura del ambiente laboral, jerarquías, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, estilo de liderazgo y desarrollo profesional (Gil, 2012).
- Características del empleo: Salario, estabilidad y condiciones físicas del empleo (Gil, 2012).
- Organización del tiempo de trabajo: Duración y tipo de jornada, pausas laborales en días festivos y turnos rotativos o nocturnos (Gil, 2012).

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones relacionadas a la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas que influyen directamente en la salud y el desempeño del empleado. Estos factores se caracterizan por extenderse en espacio y tiempo, ser difíciles de objetivar, tener repercusiones sobre otros riesgos como accidentes y enfermedades, tener escasa cobertura legal, estar moderados por otros factores y ser difíciles de intervenir (Prado, 2019; Moreno, 2014).

Este conjunto de características dificultan la objetividad, evaluación y modificación de la gestión, lo cual hace que los factores de riesgo psicosociales sean difíciles de controlar, sin embargo es necesario buscar estrategias que permitan enfrentarlos y mejorar la salud integral y el desarrollo laboral del empleado (Moreno, 2014).

Tipos de Factores Psicosociales:

1. Factores Organizacionales: Este factor está involucrado en la política y la filosofía de la organización (relación trabajo-familia, gestión de recursos humanos, seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategias empresariales), cultura de organización (política de relaciones laborales, comunicación, justicia organizacional y liderazgo) y relaciones industriales (clima laboral, sindicato y convenios colectivos) (Camacho y Mayorga, 2017).

2. Factores Laborales: Se asocia a las condiciones de empleo (tipo de contrato, salario y proyección laboral), al diseño del puesto y la calidad del trabajo (uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía, seguridad física, apoyo social, capacidad de control y horario laboral) (Camacho y Mayorga, 2017).

Dimensiones de los Factores de Riesgos Psicosociales

Se “identifican las siguientes dimensiones:

- Condiciones del lugar de trabajo, está en relación al ambiente laboral y la disposición de recursos materiales para la ejecución de las tareas diarias, equipos de trabajo y mantenimiento de los mismos, así como infraestructura, presencia de luz y ruido. (García-Moran y Gil-Lacruz , 2016)
- Carga de trabajo, supone la falta de tiempo para completar de manera óptima sus actividades encomendadas en una jornada de trabajo. Está en función a la cantidad de pacientes que el personal de salud atiende dentro de su horario de trabajo. (García-Moran y Gil-Lacruz , 2016)
- Contenido y características de la tarea, se hace referencia al nivel en el que conjunto de actividades que efectúa un trabajador responden a las necesidades y expectativas del trabajador. En otras palabras, en qué medida el puesto de trabajo se compone de diversas tareas y el sentido de las mismas, y cuando requiere de las habilidades del

trabajador. Generalmente se presentan tareas que son monótonas o se repiten consecutivamente, o tal vez, si estas son importantes, motivadoras o rutinarias. (García-Moran y Gil-Lacruz , 2016)

- Exigencias laborales, hacen referencia a la presión excesiva y el maltrato de parte del empleador, además de la ausencia de participación y comunicación, que genera que el empleado no exteriorice sus sentimientos u opiniones. Dentro de estas exigencias existen dos elementos trascendentales: elementos cualitativos (exigencias emocionales) y cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución de trabajo) (Llanquecha y Marín, 2018).
- Papel laboral y desarrollo de la carrera, Se hace referencia a la autonomía del trabajador, en este caso se estudia la restricción del empleador hacia la mejora, desarrollo y toma de decisiones del trabajador, así como a la incertidumbre o paralización de su carrera profesional. (Llanquecha y Marín, 2018).
- Interacción social y aspectos organizacionales, se asocia al compañerismo, reciprocidad en las relaciones interpersonales entre jefes y pacientes, al aislamiento social y los posibles conflictos interpersonales. (García-Moran y Gil-Lacruz , 2016)
- Remuneración de rendimiento, cuando la empresa somete al empleado a cambios injustos, “maltrato laboral, inseguridad contractual, salarios bajos, trabajos aislados y falta de comprensión de aquellos empleados que realizan doble presencia (cumplimiento de tareas domésticas y tareas del trabajo) (Llanquecha y Marín, 2018).

Impacto de los riesgos laborales psicosociales

1. Para el trabajador:

- Físicos: Estrés, Hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de alcohol, desordenes músculos esqueléticos, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad (Camacho y Mayorga, 2017).

- Psicológicos: Desordenes afectivos, baja autoestima, depresión, enfermedades mentales y desmotivación (Camacho y Mayorga, 2017).
- Conflicto en trabajo o con la familia (Camacho y Mayorga, 2017).
- Violencia laboral y/o acoso laboral (Camacho y Mayorga, 2017).

2. Para la empresa/ empleador:

- Absentismo: Faltas en el trabajo por motivos de salud, que generan grandes costos a asumir por la empresa, licencias remuneradas, reemplazos temporales o disminución de la producción, son los principales impactos que afectan el desarrollo empresarial (Camacho y Mayorga, 2017).
- Preceptismo: En esta situación se cuenta con un trabajador en mal estado de salud, que no otorga la misma productividad y realiza un trabajo ineficiente (Camacho y Mayorga, 2017).
- Intenciones de abandono: La insatisfacción del trabajador genera grandes pérdidas económicas para la empresa, ya que al perder un empleado, la empresa genera gastos adicionales en la búsqueda de nuevos talentos, inducciones, capacitaciones y tiempos de adaptación, con el riesgo emergente de un nuevo abandono (Camacho y Mayorga, 2017).

Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los factores de riesgo, tiene como base fundamental la aplicación de una serie de estrategias que permitan la resolución de un problema determinado, con la única finalidad de conocer cuáles son los riesgos que se presentan, quienes están expuestos y cuáles son los daños que se pueden ocasionar (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2010). Además es necesario tomar en consideración que la pérdida de la salud

en el marco psicosocial, puede estar asociado a diversas causas (organización, cultura de la empresa, relaciones, etc.) que interactúan entre sí (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2010). En la Norma Técnica de Prevención número 702 editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se establecen una serie de etapas para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, en donde encontramos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2015):

- Identificación de los factores de riesgo
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos
- Planificación y realización del trabajo de campo
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas

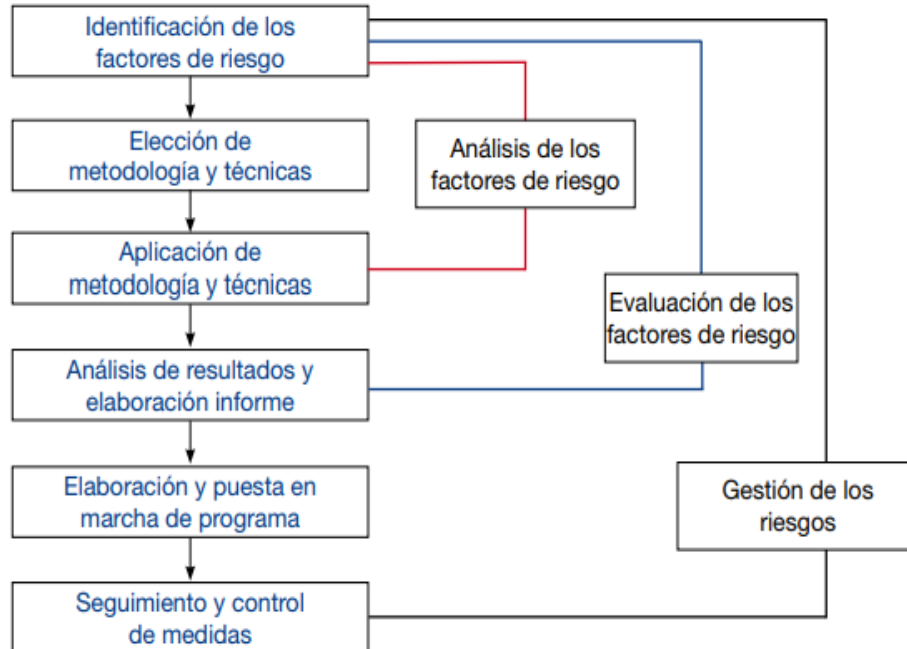


Figura 1. Fases de la evaluación de los factores psicosociales. Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2015)

Aplicando estas fases evaluación, se pretende promover ambientes laborales saludables, incrementar la productividad, satisfacción y compromiso laboral, desarrollar habilidades de los empleados, promover las prácticas organizacionales y reducir los índices de siniestros dentro del trabajo (EsSalud, 2015).

Marco filosófico

La medicina y la filosofía mantienen un vínculo cercano, ya que ambas buscan el conocimiento (Navarro , 2014), siendo este uno de los tantos puntos en común que mantienen . La filosofía, esencialmente busca los fundamentos del conocimiento, al plantear una gama de interrogantes de la realidad, lo que se sabe de ella, las evidencias relacionadas y su reproductibilidad (Easterby-Smith, Thorpe, Jackson y Jaspersen, 2018). Son “dos bases filosóficas que se encuentran inmersas ; el presupuesto filosófico-teórico de la enfermedad y la muerte como punto de partida para la explicación sobre salud y el método positivista para explicar el riesgo de enfermar (Santos, 2011).

Según estos dos paradigmas, entendamos como paradigma al conjunto de supuestos interrelacionados sobre el mundo social que proporcionan un marco filosófico conceptual para el estudio (Ferro, 2012), la presente investigación se encontraría influenciada por una corriente filosófica positivista, debido esencialmente a su “vinculación-sujeción” al método inductivo, permitiendo una interpretación objetiva e interpretativa de los resultados, además de cuantificar la realidad de los hechos; perspectiva importante al querer determinar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en el personal médico y profesionales de salud en general (Díaz, 2016).

III. Método

3.1. Tipo de investigación

Investigación de tipo cuantitativo considerando que la variable es medible y cuantificable. Presenta un diseño observacional, dado que solo se analizaron las variables en estudio sin realizar alguna manipulación; analítico-correlacional, ya que se pretende analizar una presunta relación entre las variables; prospectivo, porque la planeación fue anterior a los hechos estudiados; de corte transversal ya que se estudian las variables en un determinado momento en el tiempo. Además, corresponde a una investigación de nivel aplicativo, es decir, se concentra en estudiar y contribuir a la solución de un problema práctico inmediato (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Población y muestra

Población: 331 profesionales de salud entre médicos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos y odontólogos que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en el 2019.

Unidad de análisis: Profesional de salud que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en el 2019.

Muestra: 67 profesionales de salud entre médicos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos y odontólogos que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en el 2019.

Tipo y técnica de muestreo: Se realizó muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador.

Criterios de inclusión

- Profesionales de salud de ambos sexos que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.
- Profesionales de salud que deseen participar del estudio de investigación.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de salud que no deseen participar del estudio de investigación.

3.3. Operacionalización de variables

Variables		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Tipo de variable	Escala de Medición	Categorías	Instrumento de recolección de datos
Variable independiente	Factores de riesgo psicosocial	Condiciones presentes en una situación laboral que afectan al bienestar o la salud del trabajador y el desarrollo del trabajo.	Condiciones laborales presentes en Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé que afectan al bienestar o la salud de los médicos y profesional de salud y el desarrollo de su trabajo.	Condiciones del lugar de trabajo	Cualitativa	Ordinal	Alto Medio Bajo	Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo
				Carga de trabajo	Cualitativa	Ordinal		
				Contenido y características de la tarea	Cualitativa	Ordinal		
				Exigencias laborales	Cualitativa	Ordinal		
				Papel laboral y desarrollo de la carrera	Cualitativa	Ordinal		
				Interacción social y aspectos organizacionales	Cualitativa	Ordinal		
				Remuneración de rendimiento	Cualitativa	Ordinal		
Variable dependiente	Estrés laboral	Se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo y el trabajador siente que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral.	Se produce debido a la excesiva presión laboral en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé y los médicos y profesional de salud sienten que no disponen de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral.	Agotamiento emocional	Cualitativa	Ordinal	Alto Medio Bajo	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)
				Despersonalización	Cualitativa	Ordinal		
				Falta de realización personal	Cualitativa	Ordinal		

3.4. Instrumentos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta.

El instrumento de recolección de datos comprendió las siguientes secciones:

1. Una sección de variables socio demográficas y laborales de elaboración propia, referida a datos de tipo personal, de filiación y laboral: género, edad, estado civil, área de trabajo, tipo de contrato laboral, tiempo de trabajo, régimen de salud, formación académica y valoración del ambiente laboral y salarial.
2. Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, diseñado por la Dra. Noemí Silva Gutierrez como “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico”. Es decir, la versión original tuvo como propósito la evaluación de los principales factores de riesgo en el contexto del trabajo académico. El objetivo del instrumento es obtener el nivel en el que los trabajadores están expuestos y perciben situaciones adversas en su ambiente de trabajo. La propuesta original contaba con 7 dimensiones, 50 ítems en total. Sin embargo, para el presente estudio se utilizó una adaptación de la versión original realizada por Pando, Varillas y Aranda, en 2016, que cuenta con 46 ítems y conserva los 7 dimensiones. Esta es la que ha sido usada con mayor frecuencia en investigaciones, ya que es aplicable a población general de trabajadores y no solo en trabajo académico, puesto que fue validado en trabajadores de Lima, Arequipa y Trujillo, que laboran en construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros (Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, 2016). Los ítems del cuestionario son medidos en escala Likert, 0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Casi siempre y 4=Siempre. La sumatoria de puntajes fue categorizado, a nivel general y por dimensiones, como se presenta a continuación:

	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Condiciones del lugar de trabajo	≤ 9	10 - 22	23 - 36
Carga de trabajo	≤ 4	5 - 12	13 - 20
Contenido y características de la tarea	≤ 6	7 - 17	18 - 28
Exigencias laborales	≤ 9	10 - 18	19 - 28
Papel del académico y desarrollo de la carrera	≤ 5	6 - 14	15 - 24
Interacción social y aspectos organizacionales	≤ 12	13 - 24	25 - 36
Remuneración del rendimiento	≤ 4	5 - 8	9 - 12
Global	≤ 55	56 - 121	122 - 184

3. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), la primera versión fue elaborado por Cristina Maslach y Jackson, en 1981. Fue validado en varios países, incluyendo el Perú (Pando, Aranda y López, 2015). Este instrumento valora el Agotamiento emocional (9 ítems), la Despersonalización (5 ítems) y la Realización personal (8 ítems). Unas puntuaciones altas en Cansancio emocional y Despersonalización y bajas en Realización personal reflejan un alto nivel de desgaste profesional o de SB. (Pando, Aranda y López, 2015) Para el presente estudio se trabajó la tercera dimensión de manera inversa, es decir como Falta de realización personal. Los ítems son medidos en escala Likert, 0=Nunca, 1=Alguna vez al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Algunas veces al mes, 4=Una vez por semana, 5=Algunas veces por semana y 6=Todos los días. La sumatoria de puntajes fue categorizado, a nivel general y por dimensiones, como se presenta a continuación:

	Estrés bajo	Estrés moderado	Estrés alto
Agotamiento emocional	0 a 18	19 a 36	37 a 54
Despersonalización	0 a 10	11 a 20	21 a 30
Falta de realización personal	0 a 15	16 a 31	32 a 48
Estrés laboral	0 a 33	34 a 66	67 a 99

Validez y confiabilidad:

El Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo fue validado en diversos estudios, tal como lo realizaron Pando, Varillas y Aranda, en 2016, en trabajadores de Lima, Arequipa y Trujillo, que laboran en construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros. El coeficiente α de Cronbach general fue 0.9 (Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, 2016).

El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory fue validado en diversos contextos europeos, latinoamericanos y peruanos, tal como lo realizaron Pando, Aranda & López en ocho países latinoamericanos. El análisis factorial exploratorio reveló que el MBI explica el 53.85% de la varianza total y el coeficiente α de Cronbach fue 0.75 (Pando et al., 2015).

3.5. Procedimientos

Para la realización del presente trabajo de investigación se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó aprobación del proyecto al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Se solicitó autorización al Director del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé para desarrollar el estudio en la institución.
- Se solicitó permiso y autorización del jefe de la Unidad de Archivo a fin de conocer la cantidad de profesionales de salud que laboran en el Hospital.
- Una vez aceptada las solicitudes anteriores, se procedió a encuestar a los profesionales de salud que deseen participar del estudio previa firma del Consentimiento Informado.

3.6. Análisis de datos

Procesamiento de datos: Se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 y la herramienta Microsoft Excel 2013.

Análisis descriptivo: Se calcularon las frecuencias absolutas y porcentuales de las variables cualitativas; se calcularon el promedio, desviación estándar, valor mínimo y máximo de las variables cuantitativas.

Análisis inferencial: Se realizó el análisis de correlación de Spearman para determinar la asociación entre las variables, así como la fuerza y dirección de la misma. El coeficiente Rho de Spearman oscila entre valores de -1 y 1, cuanto más se acerque a la unidad (en valor absoluto) más fuerte será la correlación entre ellas, el signo indica la orientación de la correlación, positivo indica correlación directa y negativo, inversa. La fuerza de correlación del coeficiente se interpreta de la siguiente manera: (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009)

0.00 – 0.25 = Correlación nula o escasa.

0.25 – 0.50 = Correlación débil.

0.51 – 0.75 = Correlación entre moderada y fuerte.

0.76 – 1.00 = Correlación entre fuerte y perfecta.

3.7. Aspectos éticos

Aspectos de responsabilidad social: Para realizar este estudio se solicitaron los permisos y autorizaciones a las entidades correspondientes; se solicitó la autorización de participación a los médicos y personal profesional de la salud mediante la firma de un consentimiento informado, brindándoles la información referente a los objetivos, alcances

y resultados que se esperaban de este estudio; las encuestas fueron codificadas para su identificación y así salvaguardar la identidad de los profesionales.

Aspectos medio ambientales: Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos, psicológicos, sociales y ciertos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa y/o institución. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial del ambiente laboral y sobre la salud física y mental de los trabajadores. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo.

IV. Resultados

Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H_0 : Los Factores de riesgo psicosocial no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_1 : Los Factores de riesgo psicosocial están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p-valor=0.614 el cual es superior a la significancia planteada.

Tabla 1. Análisis de correlación de Spearman entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral	
		r de Spearman
Factores de riesgo psicosocial	p-valor	0.614
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 1, debido que el p -valor > 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que los Factores de riesgo psicosocial no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H_0 : Las Condiciones del lugar de trabajo no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019

H_1 : Las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p -valor=0.048 el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 2. Análisis de correlación de Spearman entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral

Coefficiente de correlación	Estrés laboral	
Condiciones del lugar de trabajo	r de Spearman	0.242
	p-valor	0.048
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 2, debido que el $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigación (H_i). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_0 : La Carga de trabajo no está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_i : La Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un $p\text{-valor}=0.026$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 3. Análisis de correlación de Spearman entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral	
		r de Spearman
Carga de trabajo	p-valor	0.026
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 3, debido que el $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigación (H_i). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_0 : El Contenido y características de la tarea no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_i : El Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p-valor=0.039 el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 4. Análisis de correlación de Spearman entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral	
	Contenido y características de la tarea	r de Spearman
p-valor		0.039
N		67

Toma de decisión

En la Tabla 4, debido que el p-valor<0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la de la investigación (Hi). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H₀: Las Exigencias laborales no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H₁: Las Exigencias laborales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p-valor=0.896 el cual es superior a la significancia planteada.

Tabla 5. Análisis de correlación de Spearman entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral

Coefficiente de correlación	Estrés laboral	
	r de Spearman	0.016
Exigencias laborales	p-valor	0.896
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 5, debido que el $p\text{-valor} > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que las Exigencias laborales no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 5

H_0 : El Papel laboral y desarrollo de la carrera no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_1 : El Papel laboral y desarrollo de la carrera están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un $p\text{-valor}=0.107$ el cual es superior a la significancia planteada.

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral
----------------------------	----------------

Papel laboral y desarrollo de la carrera	r de Spearman	0.199
	p-valor	0.107
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 6, debido que el $p\text{-valor} > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el Papel laboral y desarrollo de la carrera no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 6

H_0 : La Interacción social y aspectos organizacionales no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_1 : La Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p-valor<0.001, muy inferior a la significancia planteada.

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral	
Interacción social y aspectos organizacionales	r de Spearman	0.434
	p-valor	<0.001
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 7, debido que el p-valor<0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la de la investigación (H_i). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 7

H₀: La Remuneración del rendimiento no está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

H_i: La Remuneración del rendimiento está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Nivel de significancia

El nivel de significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

Lectura del error

El análisis se realizó en el software estadístico SPSS, el resultado fue un p-valor=0.417 el cual es superior a la significancia planteada.

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral

Coeficiente de correlación	Estrés laboral	
		r de Spearman
Remuneración de rendimiento	p-valor	0.417
	N	67

Toma de decisión

En la Tabla 8, debido que el p-valor >0.05 , no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la Remuneración del rendimiento no está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Programa de Afrontamiento, 2019.

Análisis e interpretación

Tabla 9. Características sociodemográficas de médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características sociodemográficas		
	$\bar{X} \pm DS$ (mín.-máx.)	
Edad	47.6 \pm 12.2 (26-69)	
	N	%
26-40 años	23	34.3%
41-60 años	32	47.8%
61-69 años	12	17.9%
Sexo		
Femenino	51	76.1%
Masculino	16	23.9%
Estado civil		
Casado	40	59.7%
Soltero	17	25.4%
Conviviente	5	7.5%
Separado	3	4.5%
Divorciado	1	1.5%
Viudo	1	1.5%
Grado de instrucción		
Universitaria	20	29.9%
Especialidad	25	37.3%
Post grado	22	32.8%
Total	67	100%

En la tabla 9 se observa que la edad promedio de los médicos y profesionales de la salud fue de 47.6 ± 12.2 años, además el 47.8% de ellos tenía entre 41 y 60 años, el 76.1% eran mujeres, el 59.7% eran casados y el 37.3% tenía alguna especialidad.

Tabla 10. Características laborales de médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características laborales	N	%
Departamento o servicio de trabajo		
Enfermería	16	23.9%
Gineco-Obstetricia	9	13.4%
Cirugía pediátrica	6	9.0%
Pediatría	5	7.5%
Anatomía patológica	5	7.5%
Emergencias y cuidados críticos	3	4.5%
Odontología	2	3.0%
Medicina especializada	2	3.0%
Otros servicios médicos	19	28.4%
Puesto de trabajo		
Enfermera	25	37.3%
Médicos	20	29.9%
Obstetras	5	7.5%
Odontólogos	2	3.0%
Nutricionistas	1	1.5%
Psicólogos	1	1.5%
Otros	13	19.4%
Personal a cargo		
Si	39	58.2%
No	28	41.8%
Tiempo laboral		
≤1 año	7	10.4%
2 a 5 años	23	34.3%
6 a10 años	13	19.4%
11 a 20 años	15	22.4%
>20 años	9	13.4%
Turno		
Mañana	29	43.3%
Tarde	3	4.5%
Rotativo	35	52.2%
Trabaja en otra institución		
Si	23	34.3%
No	44	65.7%
Total	67	100%

La tabla 10 muestra que 23.9% de profesionales de la salud pertenecen al departamento de enfermería, además el 37.3% eran enfermeras, el 58.2% indicó que no tenía personal a su cargo, el 34.3% tenía un tiempo de entre 2 a 5 años laborando en el Hospital Bartolomé, el 52.2% tenía un horario rotativo y el 66.7% no laboraba en otra institución.

Tabla 11. Nivel de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Factores de riesgo psicosocial y dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	N	%	N	%	N	%	
Condiciones del lugar de trabajo	6	9.0%	49	73.1%	12	17.9%	67
Carga de trabajo	3	4.5%	44	65.7%	20	29.9%	67
Contenido y características de la tarea	1	1.5%	48	71.6%	18	26.9%	67
Exigencias laborales	33	49.3%	33	49.3%	1	1.5%	67
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0	0.0%	49	73.1%	18	26.9%	67
Interacción social y aspectos organizacionales	1	1.5%	23	34.3%	43	64.2%	67
Remuneración de rendimiento	41	61.2%	20	29.9%	6	9.0%	67
Global	0	0.0%	61	91.0%	6	9.0%	67

La tabla 11 muestra que la mayoría (91.0%) de médicos y profesionales de la salud percibieron un nivel medio de riesgo de los factores psicosociales en el trabajo, al igual que en las dimensiones condiciones del lugar de trabajo (73.1%), carga de trabajo (65.7%), contenido y características de la tarea (71.6%), exigencias laborales (49.3%), papel laboral y desarrollo de la carrera (73.1%), mientras que en interacción social y aspectos organizacionales (64.2%) percibieron un bajo nivel y en remuneración de rendimiento (61.2%) un alto nivel. (Ver Figura 2)

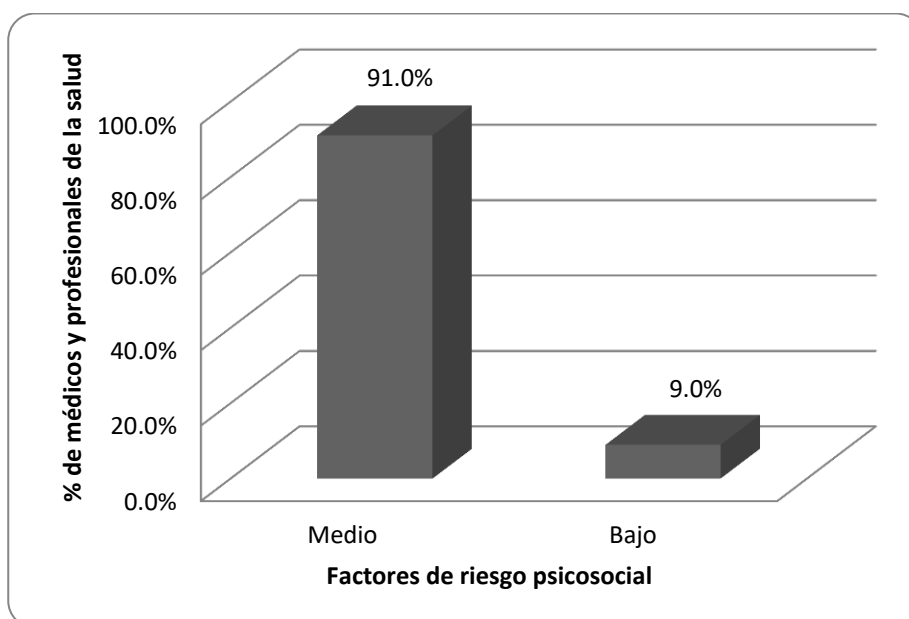


Figura 2. Factores de riesgo psicosocial en médicos y personal profesional de la salud.

Tabla 12. Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Estrés laboral y sus dimensiones	Medio		Bajo		Total
	N	%	N	%	
Agotamiento emocional	25	37.3%	42	62.7%	67
Despersonalización	2	3.0%	65	97.0%	67
Falta de realización personal	8	11.9%	59	88.1%	67
Global	17	25.4%	50	74.6%	67

En la tabla 12 se observa que la mayoría (74.6%) de médicos y personal profesional de la salud presentó un bajo nivel de estrés laboral, de igual manera en cada una de sus dimensiones, agotamiento emocional (62.7%), despersonalización (97%) y falta de realización personal (88.1%). (Ver Gráfico 3)

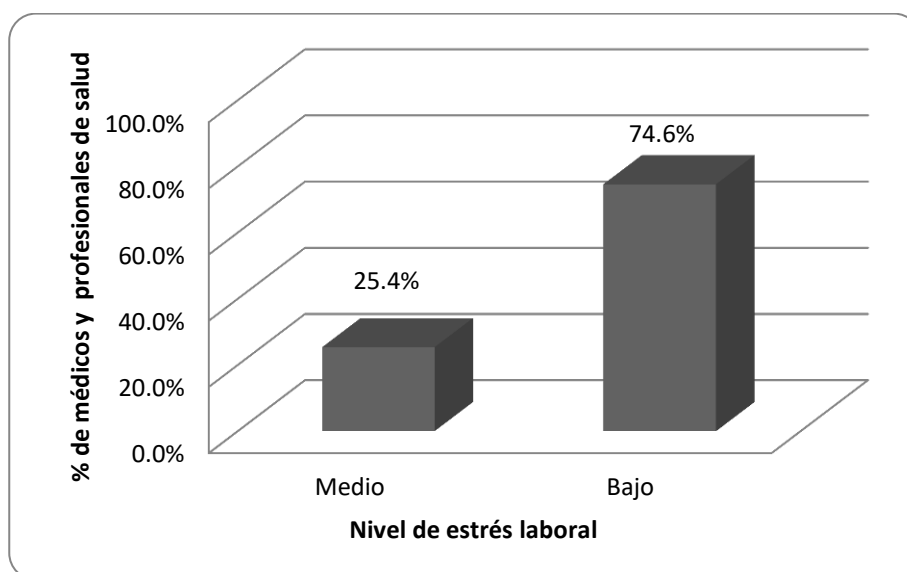


Figura 3. Estrés laboral en médicos y personal profesional de la salud

Tabla 13. Nivel de factores de riesgo psicosociales y características sociodemográficas en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características sociodemográficas	Factores de riesgo psicosocial			
	Medio		Bajo	
	N	%	N	%
Edad				
26-40 años	19	31.1%	4	66.7%
41-60 años	32	52.5%	0	0.0%
61-69 años	10	16.4%	2	33.3%
Sexo				
Femenino	45	73.8%	6	100.0%
Masculino	16	26.2%	0	0.0%
Estado civil				
Casado	37	60.7%	3	50.0%
Soltero	15	24.6%	2	33.3%
Conviviente	4	6.6%	1	16.7%
Separado	3	4.9%	0	0.0%
Divorciado	1	1.6%	0	0.0%
Viudo	1	1.6%	0	0.0%
Grado de instrucción				
Universitaria	18	29.5%	2	33.3%
Especialidad	21	34.4%	4	66.7%
Post grado	22	36.1%	0	0.0%
Total	61	100%	6	100%

La tabla 13 muestra que la mayoría de los médicos y profesionales de la salud que percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial tenían entre 41 y 60 años de edad (52.5%), eran mujeres (73.8%), estaban casados (60.7%) y tenían estudios de post grado (36.1%); mientras que la mayoría de los que percibieron un nivel bajo tenían de 26 a 40 años (66.7%), todas eran mujeres (100%), estaban casadas (50%) y tenían alguna especialidad.

Tabla 14. Nivel de factores de riesgo psicosocial y características laborales en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características laborales	Factores de riesgo psicosocial			
	Medio		Bajo	
	N	%	N	%
Departamento o servicio de trabajo				
Enfermería	13	21.3%	3	50.0%
Gineco-Obstetricia	8	13.1%	1	16.7%
Cirugía pediátrica	6	9.8%	0	0.0%
Pediatría	5	8.2%	0	0.0%
Anatomía patológica	5	8.2%	0	0.0%
Emergencias y cuidados críticos	3	4.9%	0	0.0%
Odontología	2	3.3%	0	0.0%
Medicina especializada	2	3.3%	0	0.0%
Otros servicios médicos	17	27.9%	2	33.3%
Puesto de trabajo				
Enfermera	21	34.4%	4	66.7%
Médicos	20	32.8%	0	0.0%
Obstetras	4	6.6%	1	16.7%
Odontólogos	2	3.3%	0	0.0%
Nutricionistas	1	1.6%	0	0.0%
Psicólogos	1	1.6%	0	0.0%
Otros	12	19.7%	1	16.7%
Personal a cargo				
Si	36	59.0%	3	50.0%
No	25	41.0%	3	50.0%
Tiempo laboral				
≤1 año	5	8.2%	2	33.3%
2 a 5 años	22	36.1%	1	16.7%
6 a 10 años	12	19.7%	1	16.7%
11 a 20 años	15	24.6%	0	0.0%
>20 años	7	11.5%	2	33.3%
Turno				
Mañana	27	44.3%	2	33.3%
Tarde	2	3.3%	1	16.7%
Rotativo	32	52.5%	3	50.0%
Trabaja en otra institución				
Si	22	36.1%	1	16.7%
No	39	63.9%	5	83.3%
Total	61	100%	6	100%

La tabla 14 muestra que la mayoría de los médicos y personal profesional de salud que percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial laboraban en el departamento de enfermería (21.3%), eran enfermeras (34.4%), tenían personal a su cargo (59%), laboran en el Hospital Bartolomé entre 2 y 5 años (36.1%), tenían un horario rotativo (52.5%) y no trabajaban en otra institución (63.9%); mientras que la mayoría de los que percibieron bajo

nivel de factores riesgo psicosocial laboraban en el departamento de enfermería (50%), eran enfermeras (66.7%), tenían turnos rotativos y no trabajaban en otra institución (83.3%).

Tabla 15. Nivel de estrés laboral y características sociodemográficas en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características sociodemográficas	Estrés laboral			
	Medio		Bajo	
	N	%	N	%
Edad				
26-40 años	5	29.4%	18	36.0%
41-60 años	7	41.2%	25	50.0%
61-69 años	5	29.4%	7	14.0%
Sexo				
Femenino	12	70.6%	39	78.0%
Masculino	5	29.4%	11	22.0%
Estado civil				
Casado	10	58.8%	30	60.0%
Soltero	5	29.4%	12	24.0%
Conviviente	1	5.9%	4	8.0%
Separado	0	0.0%	3	6.0%
Divorciado	1	5.9%	0	0.0%
Viudo	0	0.0%	1	2.0%
Grado de instrucción				
Universitaria	3	17.6%	17	34.0%
Especialidad	5	29.4%	20	40.0%
Post grado	9	52.9%	13	26.0%
Total	17	100%	50	100%

La tabla 15 muestra que la mayoría de los médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral tenían de 26 a 40 años de edad (29.4%) o de 61 a 69 años (29.4%), eran mujeres (70.6%), casadas (58.8%), con estudios de post grado (52.9%); mientras que la mayoría de los que presentaron bajo estrés laboral tenía entre 41 y 60 años (50%), eran mujeres (78%), casados (60%), con alguna especialidad (40%).

Tabla 16. Nivel de estrés laboral y características laborales en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Características laborales	Estrés laboral			
	Medio		Bajo	
	N	%	N	%
Departamento o servicio de trabajo				
Enfermería	2	11.8%	14	28.0%
Gineco-Obstetricia	2	11.8%	7	14.0%
Cirugía pediátrica	3	17.6%	3	6.0%
Pediatría	1	5.9%	4	8.0%
Anatomía patológica	0	0.0%	5	10.0%
Emergencias y cuidados críticos	1	5.9%	2	4.0%
Odontología	0	0.0%	2	4.0%
Medicina especializada	0	0.0%	2	4.0%
Otros servicios médicos	8	47.1%	11	22.0%
Puesto de trabajo				
Enfermera	4	23.5%	21	42.0%
Médicos	8	47.1%	12	24.0%
Obstetras	0	0.0%	5	10.0%
Odontólogos	0	0.0%	2	4.0%
Nutricionistas	0	0.0%	1	2.0%
Psicólogos	1	5.9%	0	0.0%
Otros	4	23.5%	9	18.0%
Personal a cargo				
Si	5	29.4%	34	68.0%
No	12	70.6%	16	32.0%
Tiempo laboral				
≤1 año	2	11.8%	5	10.0%
2 a 5 años	3	17.6%	20	40.0%
6 a10 años	3	17.6%	10	20.0%
11 a 20 años	4	23.5%	11	22.0%
>20 años	5	29.4%	4	8.0%
Turno				
Mañana	9	52.9%	20	40.0%
Tarde	0	0.0%	3	6.0%
Rotativo	8	47.1%	27	54.0%
Trabaja en otra institución				
Si	9	52.9%	14	28.0%
No	8	47.1%	36	72.0%
Total	17	100%	50	100%

La tabla 16 muestra que la mayoría de los médicos y personal profesional de salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral trabajaban en el departamento de Cirugía pediátrica (17.6%), eran médicos (47.1%), no tenían personal a su cargo (70.6%), laboraban más de 20 años en la institución (29.4%), en el turno de la mañana (52.9%) y además trabajaban en otra institución (52.9%); mientras que la mayoría de los que presentaron bajo estrés laboral trabajaban en el departamento de enfermería (28%), eran

enfermeras (42%), tenían personal a cargo (68%), tenían de 2 a 5 años laborando en el Hospital San Bartolomé (40%), tenían un horario rotativo (54%) y no trabajaban en alguna otra institución.

Tabla 17. Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Factores de riesgo psicosocial	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0.614	0.063
Medio	16	94.1%	45	90.0%		
Bajo	1	5.9%	5	10.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 17 se observa que no existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral ($p=0.614$, $Rho=0.063$). La mayoría de médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio o bajo de estrés laboral percibieron un nivel medio de factores de riesgo psicosocial (94.1% y 90% respectivamente). (Ver Figura 4)

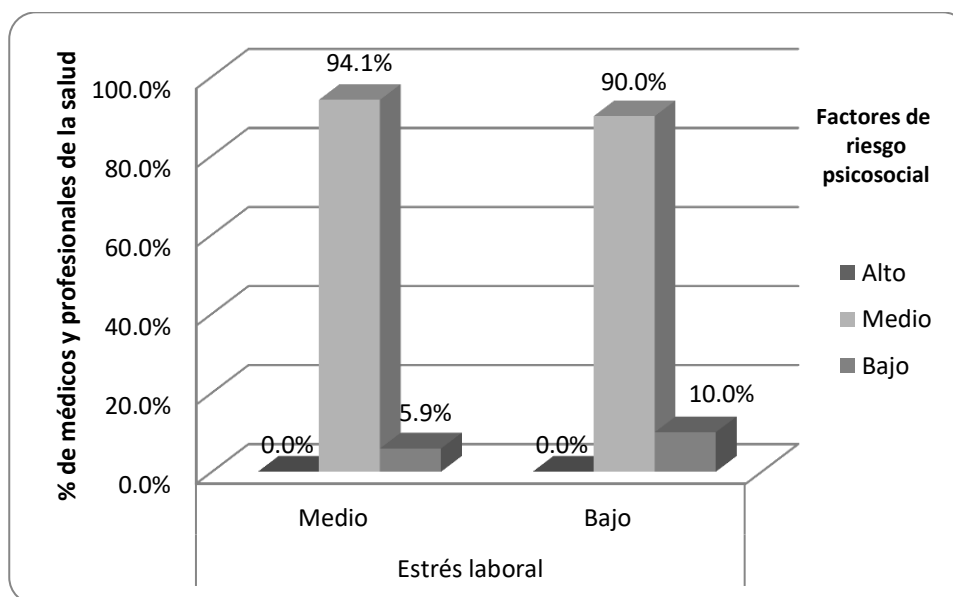


Figura 4. Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 18. Condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Condiciones del lugar de trabajo	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	2	11.8%	4	8.0%	0.048	0.242
Medio	15	88.2%	34	68.0%		
Bajo	0	0.0%	12	24.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 18 se observa que existe relación significativa, directa pero escasa entre las condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral ($p=0.048$, $Rho=0.242$). El 88.2% de los médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en las condiciones del lugar de trabajo; por otro lado, solo el 68% de los que presentaron bajo nivel de estrés percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en las condiciones del lugar de trabajo y el 24% percibieron un bajo nivel de riesgo psicosocial. (Ver Figura 5)

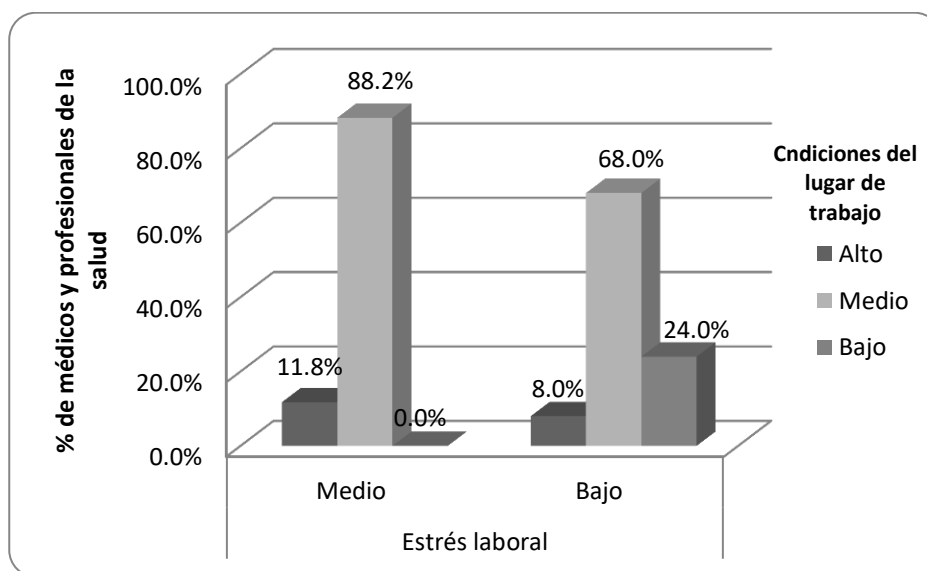


Figura 5. Condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 19. Carga de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Carga de trabajo	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	2	11.8%	1	2.0%	0.026	0.272
Medio	13	76.5%	31	62.0%		
Bajo	2	11.8%	18	36.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 19 se observa que existe relación significativa, directa pero débil entre la carga de trabajo y el estrés laboral ($p=0.026$, $Rho=0.272$). El 76.5% de los médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en la carga de trabajo y el 11.8% percibieron un nivel bajo de riesgo psicosocial; por otro lado, solo el 62% de los que presentaron bajo nivel de estrés percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en carga de trabajo y 36% percibieron un nivel bajo de riesgo psicosocial. (Ver Figura 6)

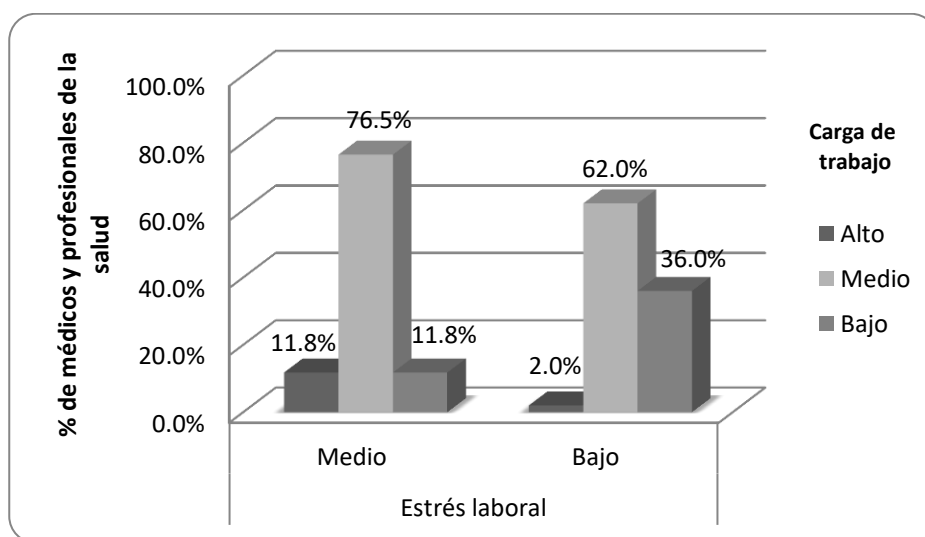


Figura 6. Carga de trabajo y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 20. Contenido y características de la tarea y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Contenido y características de la tarea	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	0	0.0%	1	2.0%	0.039	0.253
Medio	16	94.1%	32	64.0%		
Bajo	1	5.9%	17	34.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 20 se observa que existe relación significativa, directa pero débil entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral ($p=0.039$, $Rho=0.253$). El 94.1% de los médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en el contenido y características de la tarea y 5.9% percibieron bajo nivel de riesgo psicosocial; por otro lado, solo el 64% de los que presentaron un bajo nivel de estrés percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en el contenido y características de la tarea y 34% percibieron un bajo nivel de riesgo psicosocial. (Ver Figura 7)

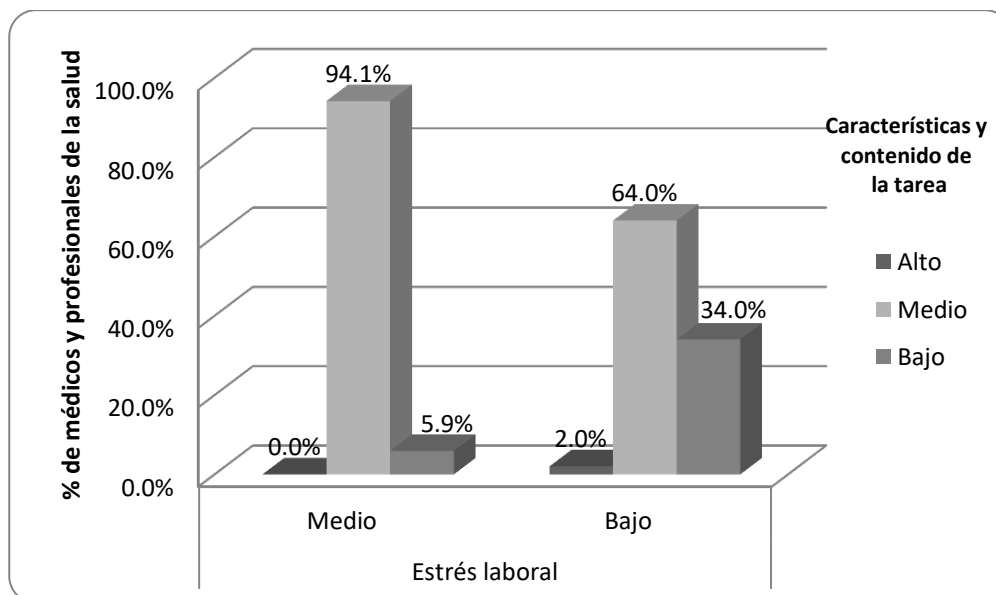


Figura 7. Contenido y características de la tarea y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 21. Exigencias laborales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Exigencias laborales	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	9	52.9%	24	48.0%	0.896	0.016
Medio	7	41.2%	26	52.0%		
Bajo	1	5.9%	0	0.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 21 se observa que no existe relación significativa entre las exigencias laborales y el estrés laboral ($p=0.896$, $Rho=0.016$). El 52.9% de los médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral percibieron un alto nivel de riesgo psicosocial en las exigencias laborales y el 41.2% percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial; por otro lado, el 48% de los que presentaron bajo nivel de estrés mostraron un alto nivel de riesgo psicosocial en exigencias laborales y el 52% percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial. (Ver Figura 8)

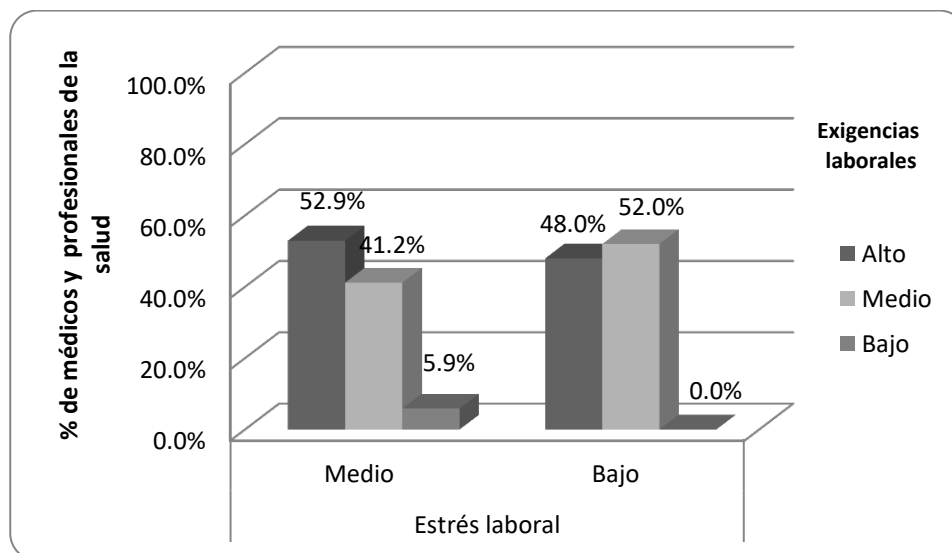


Figura 8. Exigencias laborales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 22. Papel laboral y desarrollo de la carrera y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Papel laboral y desarrollo de la carrera	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0.107	0.199
Medio	15	88.2%	34	68.0%		
Bajo	2	11.8%	16	32.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 22 se observa que no existe relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral ($p=0.107$, $Rho=0.199$). La mayoría de médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio o bajo de estrés laboral percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en el papel laboral y desarrollo de la carrera (88.2% y 68% respectivamente). (Ver Figura 9)

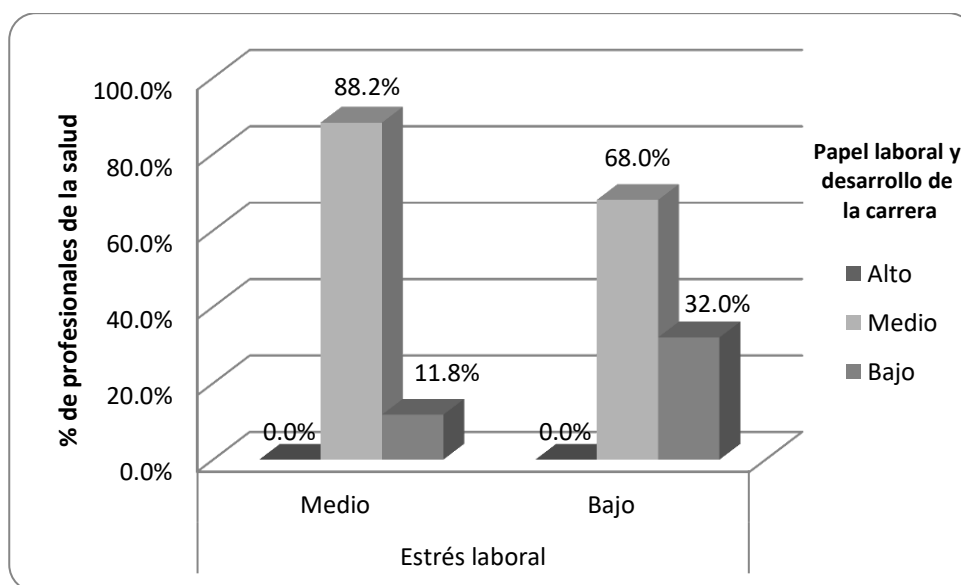


Figura 9. Papel laboral y desarrollo de la carrera y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 23. Interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Interacción social y aspectos organizacionales	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	1	5.9%	0	0.0%	<0.001	0.434
Medio	11	64.7%	12	24.0%		
Bajo	5	29.4%	38	76.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 23 se observa que existe relación significativa, directa pero débil entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral ($p < 0.001$, $Rho = 0.434$). El 64.7% de médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio de estrés laboral percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en la interacción social y aspectos organizacionales y 29.4% percibieron un bajo nivel de riesgo psicosocial; por otro lado, solo el 24% de los que presentaron un nivel medio de estrés percibieron un nivel medio de riesgo psicosocial en la interacción social y aspectos organizacionales y el 76% percibieron un bajo nivel de riesgo psicosocial. (Ver Figura 10)

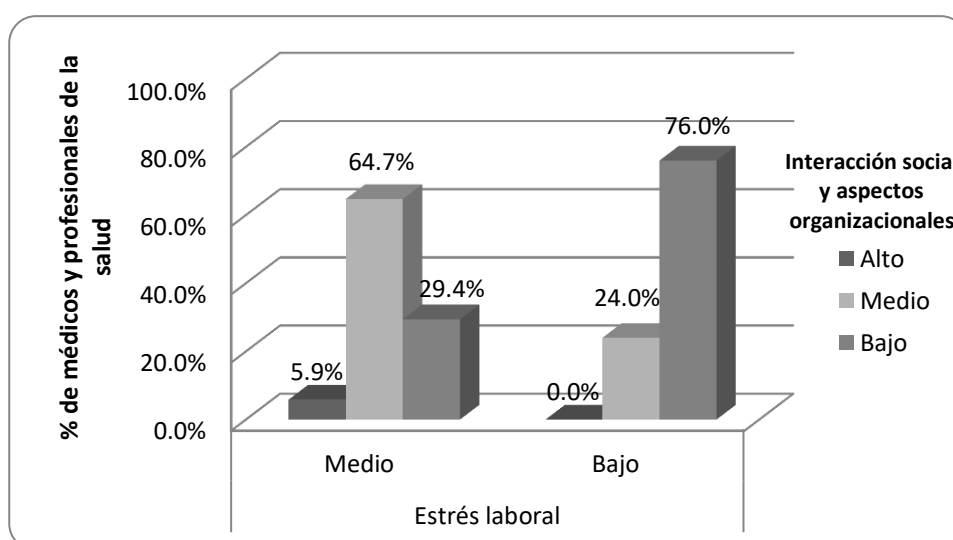


Figura 10. Interacción social y aspectos organizacionales y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

Tabla 24. Remuneración de rendimiento y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé, 2019

Remuneración de rendimiento	Estrés laboral				p*	Rho
	Medio		Bajo			
	N	%	N	%		
Alto	9	52.9%	32	64.0%	0.417	-0.101
Medio	6	35.3%	14	28.0%		
Bajo	2	11.8%	4	8.0%		
Total	17	100%	50	100%		

(*) Análisis de correlación de Spearman

En la tabla 24 se observa que no existe relación significativa entre la remuneración de rendimiento y el estrés laboral ($p=0.417$, $Rho=-0.101$). La mayoría de médicos y personal profesional de la salud que presentaron un nivel medio o bajo de estrés laboral percibieron un alto nivel de riesgo psicosocial en remuneración de rendimiento (52.9% y 64% respectivamente). (Ver Figura 11)

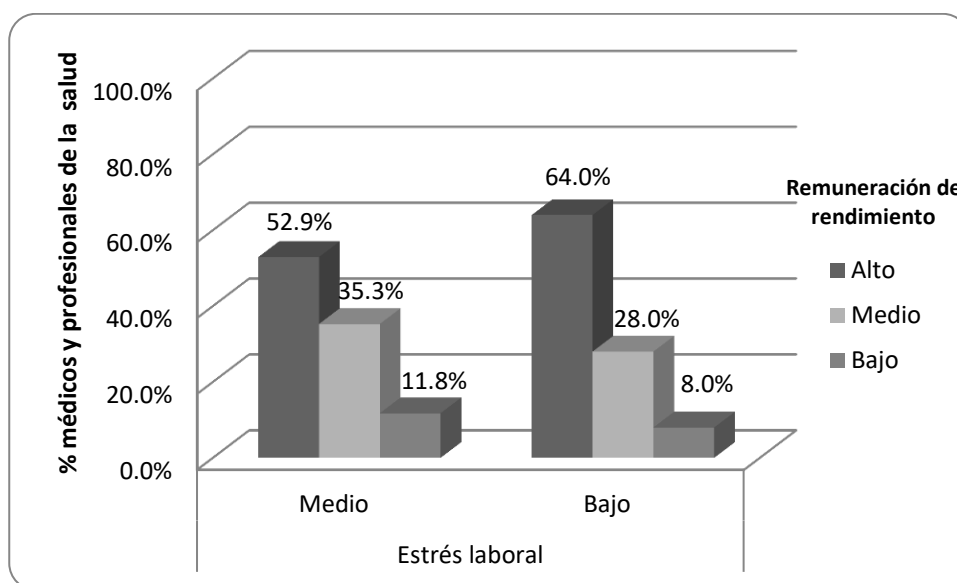


Figura 11. Remuneración de rendimiento y estrés laboral en los médicos y personal profesional de la salud del Hospital Bartolomé

V. Discusión de resultados

Los resultados evidenciaron que la edad promedio de los profesionales sanitarios fue de 47.6 ± 12.2 años, habiendo mayor frecuencia de mujeres, cuyo estado civil era casado y con grado de especialistas. Y en relación a las características laborales se pudo demostrar que hubo mayor afluencia del personal que laboraba en el servicio de Enfermería seguido por Gineco-Obstetricia, siendo los profesionales de enfermería y los médicos los que mayormente participaron en el estudio, el tiempo que se encontraban laborando en la institución sanitaria mayormente era entre 2 a 5 años, y los horarios eran rotativos.

Al respecto se puede manifestar que Pando *et al.* (2019), en su estudio evidenciaron que predominaron los profesionales de sexo masculino, cuya edad media fue de 37.6 años, siendo en su mayoría solteros, con una antigüedad laboral de 1 año y con turno matutinos con mayor frecuencia. Mientras que Aldrete *et al.* (2016) identificó que la mayoría de los profesionales sanitarios eran mujeres, con una edad promedio de 38.9 años, estando casados, con estudios técnicos, los turnos laborales por lo general eran los matutinos, la antigüedad laboral promedio fue de 14.6 años, menos de la cuarta parte de los profesionales tenían otro centro laboral y por lo general laboraban en el área o servicio de enfermería. Asante *et al.* (2019) identificaron que la mayoría de los trabajadores de salud eran casados, con estudios superiores, siendo la mayoría varones, con edades entre 31 a 40 años y por lo general médicos generales. En el caso de Preciado *et al.* (2017) los trabajadores tenían entre 41 a 43 años de edad, siendo por lo general solteros, con una antigüedad laboral de 16 años, que por lo general laboraban en el turno mañana. Por otro lado, Kirilmaz y Santas (2016), evidenciaron que la mayoría de los participantes eran

estudiantes universitarios, predominando el sexo femenino, siendo por lo general del área de enfermería, con menos de 5 años de experiencia laboral. Ilic et al. (2017) demostraron en sus resultados que los profesionales de enfermería mayormente eran mujeres, que tenían entre 41 a 50 años de edad, estaban casadas, por lo general laboraban en el turno noche, tenían una antigüedad laboral en el servicio de emergencia de 16 años mientras que en general tenían una antigüedad de 19 años y los profesionales de enfermería tenían mayor tiempo trabajando en el servicio mencionado en comparación con los médicos. Y Coutinho et al. (2018) hallaron que la mayoría de los participantes eran mujeres, que tenían entre 31 a 45 años de edad, laboraron como proveedores de atención médica y los horarios de labor eran fijos. Las características epidemiológicas y laborales de los participantes de cada uno de los estudios no pueden ser contrastados, debido a que cada uno de los estudios fueron realizadas en poblaciones con características específicas, por ende las características poblaciones entre investigaciones son diferentes, pero lo mencionado nos puede ampliar la visión del estudio, ya que en lo que coinciden es que la población por lo general es adulta, económicamente activa, con estado civil casado y con experiencia laboral mayor a 1 o 2 años.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial, los resultados encontrados demostraron que la mayoría de los profesionales evidenciaban factores de riesgo psicosocial medio de manera global, mientras que por cada una de sus dimensiones se pudo hallar que, la dimensión “interacción social y aspectos organizacionales” el riesgo psicosocial era bajo, la dimensión “exigencias laborales” y “remuneración de rendimiento” el riesgo psicosocial era alto, y para las dimensiones “condiciones del lugar de trabajo”, “carga de trabajo”, “contenido y características de la tarea”, “exigencias laborales”, “papel laboral y desarrollo de la carrera” el riesgo psicosocial era medio. Al respecto se pude

mencionar que los estudios realizados por Portilla (2017), Pando et al. (2019), y Aldrete et al. (2016), coinciden en que los factores psicosociales fueron moderados, con experiencias negativas en un nivel medio a alto, concordando de manera parcial con lo encontrado en esta investigación; por otro lado hubieron estudio que utilizaron el mismo instrumento que se empleó en este estudio como es el caso del estudio realizado por Pando et al., (2019) a nivel nacional, donde pudieron hallar que la dimensión “exigencias laborales” tenían experiencias negativas más altas, seguidos por la dimensión “contenido y características de la tarea” y “carga laboral”, mientras que la carga negativa más baja fue para la dimensión “interacción social y aspectos organizacionales”; mientras que en el estudio realizado por Aldrete et al. (2016) también en el contexto nacional pudieron identificar que las dimensiones “exigencias laborales”, “condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo” y “remuneración del rendimiento” fueron identificadas como factores psicosociales en nivel alto y medio. Mientras que en estudios donde utilizaron otros instrumentos evidenciaron que la dimensión “factor demanda del trabajo”, “relaciones sociales en el trabajo” y “factor recompensa” tenían una nivel moderado mientras que el “factor control” tenían un nivel débil (Portilla, 2017), adicionalmente se pudo hallar que el ambiente de trabajo exigente eran un factor para el riesgo psicosocial altamente tenso para los profesionales de salud (Asante et al., 2019), así mismo los mayores riesgo psicosociales, se encontraban en las categorías personalidad, demanda en el lugar de trabajo y relaciones sociales y liderazgo (Coutinho et al., 2018) y finalmente se identificó que las enfermeras tenían los siguientes factores de riesgo psicosocial “agotamiento”, “violencia, “moobing” y “estrés”, mientras que los médicos presentaban todos los mencionados adicionando “acoso” (Kirilmaz y Santas, 2016).

El nivel de estrés encontrado en los profesionales de salud fue en general bajo, mientras que para cada sus tres dimensiones “agotamiento emocional”,

“despersonalización” y “falta de realización personal” el nivel de estrés fue bajo. Las evidencias científicas demuestran resultados totalmente opuestos con lo hallado en esta investigación ya que la mayoría de las investigaciones concuerdan que el nivel de estrés que presenta los trabajadores por lo general es alto, o tienen un alto riesgo de presentar esta patología laboral (Portilla, 2017; Asante, et al., 2019; Kirilmaz y Santas, 2016; Ilic et al., 2017). Por otro lado hubieron estudios que utilizaron la misma escala que se utilizó en este estudio, como es el caso de Portilla (2017), donde pudo identificar que el “agotamiento emocional” y “falta de realización” tenían niveles altos, mientras que la “despersonalización” tenían niveles medios, y en el caso de Preciado et al. (2017) evidenciaron que la “despersonalización” se encontraba en niveles más altos en los docentes odontólogos, mientras que la “realización personal” se encontraba en niveles más altos en el personal odontólogo de la práctica privada. Por otra parte, Pando et al. (2019) pudieron evidenciar que el estrés predominó en la sintomatología fisiológica, seguido por la intelectual y finalmente la psicoemocional, mientras que Aldrete et al. (2016) demostraron que los síntomas más frecuentes que tenían los profesionales que presentan estrés eran dificultad para dormir, despertarse durante la noche, cefalea, fatiga, disminución del deseo sexual, entre otros. Como se puede evidenciar no hay consenso en cuanto al nivel de estrés que puedan presentar los trabajadores en general, debido a que ello prácticamente va a depender de los diversos factores que se encuentren en el ámbito laboral y se evidencien que sean estresores para el trabajador, ameritando de esta manera la realización de otros estudios de investigación para hallar y demostrar lo mencionado.

Al evaluar los factores de riesgo psicosocial con las características sociodemográficas del personal sanitario se demostró que los profesionales entre 41 a 60 años, de sexo femenino, que se encontraban casados y quienes tenían post grado tenían

riesgo psicosocial medio, mientras que los que tenían especialidad tenían riesgo psicosocial bajo. Mientras que al hacer la evaluación del riesgo psicosocial son las características laborales se encontró que, quienes laboran en el servicio de enfermería y los profesionales enfermeros, eran los que presentaban riesgo psicosocial bajo, pero los profesionales que tenían personal a cargo, quienes tenían un tiempo laboral entre 2 a 5 años, cuyos turnos eran rotativo y quienes no trabajaban en otras instituciones el riesgo psicosocial era medio. Solo el estudio realizado por Cautinho et al. (2018) evidenció que los trabajadores que laboraban por turnos eran los que se encontraban más expuesto a un alto riesgo psicosocial, y la atención no sanitaria era el que tenía un alto riesgo en la categoría de interfaz trabajador – trabajo. Los demás estudios relacionados con esta investigación no brindaron información al respecto, ante ello se ve la necesidad de la realización de estudios donde puedan identificar qué características tanto sociodemográficas como laborales son de mayor frecuencia para los factores de riesgo psicosocial y porque no posteriormente hallar cuales de estos podrían ser considerados factores asociados.

Pero al evaluar el nivel de estrés laboral con las características sociodemográficas de los profesionales sanitarios se halló que los profesionales que tenían entre 41 a 60 años, del sexo femenino, y que eran casados tenían niveles de estrés bajo, mientras que los profesionales que tenían post grado presentaban niveles de estrés medio. Y al evaluar el nivel de estrés con las características laborales se demostró que el personal que laboraba en el servicio de enfermería, quienes que tenían personal a cargo, que laboraban entre 2 a 5 años, cuyos turnos eran rotativos y que no trabajan en otras instituciones tenían nivel de estrés bajo, mientras que los médicos, quienes no tenían personal a cargo y laboraban en las mañanas el nivel de estrés era medio. Al respecto no se han encontrado estudios que

evalúen las frecuencias de las características sociodemográficas y laborales con el nivel de estrés laboral, siendo una debilidad, pero que impide la comparación de resultados, pero finalmente se puede considerar como fortaleza para la comunidad científica en general ya que estos estudios permitirán evidenciar ámbitos anteriormente no estudiados que podrán ser analizados en un futuro próximo.

Al relacionar el riesgo psicosocial con el nivel de estrés laboral los resultados evidenciaron que no existía relación significativa entre ambas, pero se halló que los profesionales que tenían un nivel de estrés laboral medio presentaban factores de riesgo psicosocial medio. Al respecto los estudios realizados por Portilla (2017) y Aldrete et al. (2016) demostraron resultados totalmente opuestos ya que en ambos estudios pudieron evidenciar que ambas variables se relacionadas de manera significativa.

Pero al relacionar “las condiciones del lugar de trabajo” con el estrés laboral, los resultados demostraron que existía relación escasa significativa entre ambas variables. Mientras que al relacionar “la carga de trabajo”, “el contenido y características de la tarea” e “interacción social y aspectos organizacionales” con el estrés laboral, se pudo hallar una relación débil significativa entre las variables respectivamente. En el caso de Portilla (2017), demostró que existía influencia el factor demanda de los factores psicosociales en el estrés, así como del factor control y recompensa además de influencia del liderazgo y relaciones sociales con el estrés. Mientras que Pando et al. (2019) evidenciaron que la “interacción social y los aspectos organizacionales” se asociaban con los síntomas fisiológicos del estrés, y finalmente Aldrete et al. (2016) hallaron que las condiciones inadecuadas del lugar de trabajo, la interacción social y los aspectos organizacionales se asociaban con la presencia de estrés.

Luego “las exigencias laborales”, “el papel laboral y desarrollo de la carrera” y “la remuneración de rendimiento” con el estrés laboral, no se relacionaron de manera significativa, respectivamente. En el estudio de Pando et al. (2019), pudieron evidenciar que la dimensión “el papel laboral y desarrollo de la carrera”, se asociaba de manera significativa con los síntomas intelectuales del estrés principalmente, seguido por los síntomas comportamentales del estrés y finalmente con los factores psicosociales de este, demostrando de esta manera resultados totalmente opuestos a los encontrados en este estudio.

VI. Conclusiones

No todos los Factores de riesgo psicosocial están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño.

Las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, las inadecuadas Condiciones del lugar de trabajo (alto riesgo psicosocial) incrementan el nivel de estrés.

La Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, la elevada Carga de trabajo (alto riesgo psicosocial) incrementan el nivel de estrés.

El Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, el inadecuado Contenido y características de la tarea asignada (alto riesgo psicosocial) incrementan el nivel de estrés.

Las Exigencias laborales no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

El Papel laboral y desarrollo de la carrera no están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, la deficiente Interacción social y aspectos organizacionales (alto riesgo psicosocial) incrementan el nivel de estrés.

La Remuneración del rendimiento no está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

VII. Recomendaciones

Aplicar el instrumento utilizado para la identificación de los factores de riesgo psicosociales en otras realidades sanitarias, para así identificar qué factores son los más frecuentes, ser socializadas con los directivos de la institución y tomar las medidas que sean necesarias para la mejora en beneficio del trabajador, del usuario y de la propia institución.

Promover la realización de estudios bajo la misma línea de investigación, tanto a nivel internacional, nacional y local, con la finalidad de obtener mayor evidencia científica, teniendo en consideración la utilización de los mismos instrumentos con el propósito de evaluar las mismas dimensiones y de esta manera obtener resultados que puedan ser contrastados posteriormente.

VIII. Referencias

- Adriaenssens, J., De Gucht , V., & Maes , S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Aldrete, M., González, R., Navarro, C., León, S., & Pérez, J. (2016). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 15(3), 8-15.
- Arora , M., Asha , S., Chinnappa , J., & Diwan A. (2013). Review article: burnout in emergency medicine physicians. *Emergency Medicine Australasia*, 26(5), 491-495.
- Asante, J., Li, M., Liao, J., Huang, Y., & Hao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(447).
- Basu , S., Qayyum , H., & Mason , S. (2017). Occupational stress in the ED: a systematic literature review. *Emergency Medicine Journal*, 34(7), 441-447.
- Bragard, I., Dupuis , G., & Fleet , R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227-234.
- Brand, S., Thompson , J., Fleming , L., Carroll , L., Bethel , A., & Wyatt , K. (2017). Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of healthcare workers: A systematic review. *PLoS One*, 12(12).

- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. *Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social*, 20(40), 159-172.
- Chaves, J. (2015). *Fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba/PI = Psychosocial factors triggering stress at work of community health agents of Parnaiba city*. Tesis de maestría, Universidad Estatal de Campinas, Brasil.
- Coutinho, H., Queirós, C., Henriques, A., & Norton, P. (2018). Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. *Work*, 61(4), 551-560.
- Díaz, E. (2016). Filosofía de la medicina: la necesidad de una perspectiva crítica en Colombia. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 17(1), 102-123.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Jackson, P., & Jaspersen, L. (2018). *Management and Business Research* (Sexta ed.). Reino Unido : SAGE.
- Eloisa, G. (Julio de 2017). *Salud, Estrés y Factores*. Blog, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima.
- EsSalud. (2015). *Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo*. Obtenido de www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit
- Ferro, V. (2012). *Filosofía y metodología de las ciencias: vías de encuentro en la investigación social*.
- Flowerdew, L., Brown, R., Vincent, C., & Woloshynowych, M. (2012). Identifying nontechnical skills associated with safety in the emergency department: a scoping review of the literature. *Annals of Emergency Medicine*, 59(2), 386-394.
- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.

- García-Moran, M., & Gil-Lacruz, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Ministerio de Salud.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud pública*, 29(2), 237-241.
- Goodman, M., & Schorling, J. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *Int J Psychiatry Med*, 43(2), 119-128.
- Hall, L., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. (2016). Healthcare Staff Wellbeing, Burnout, and Patient Safety: A Systematic Review. *PLoS ONE*, 11(7).
- Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Dewe, P., Cosmar, M., Gründler, R., & Flemming, D. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work.
- Haukka, E., Leino-Arjas, P., Ojajärvi, A., Takala, E., Viikari-Juntura, E., & Riihimäki, H. (2011). Mental stress and psychosocial factors at work in relation to multiple-site musculoskeletal pain: A longitudinal study of kitchen workers. *European Journal of Pain*, 15, 431-438.
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Beek, A., & Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(642), 1-11.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^o ed ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Hocine, M., Bouziad, K., Légeron, P., Dab, W., & Saporta, G. (2016). How to Identify and Prioritize Psychosocial Factors Impacting Stress Level. *PLoS ONE*, 11(6).

- Ilić , I., Arandjelović , M., Jovanović , J., & Nešić , M. (2017). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout - Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Med Pr*, 68(2), 167-178.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Gobierno de España: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%2004%20Angel%20lara.pdf>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Francia : ILO publications.
- Johnston , A., Abraham , L., Greenslade , J., Thom , O., Carlstrom , E., Wallis , M., & Crilly , J. (2016). Review article: Staff perception of the emergency department working environment: Integrative review of the literatur. *Emergency Medicine Australasia*, 28(1), 7-26.
- Kirilmaz, H., & Santas, G. (2016). A Research for Determining Psychosocial Risk Factors among Health Employees. *Open Access Library Journal*, 3(12).
- Lee , J., Joo , E., & Choi , K. (2013). Perceived stress and self-esteem mediate the effects of work-related stress on depression. *Stress and Health*, 29(1), 75-81.
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte,2018*. Tesis de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, Peru.
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicología*, 17(7), 1-10.

- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias médicas*, 8(2).
- Maslach , C., & Leiter , M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- McVicar, A., Munn-Giddings, C., & Seebohm, P. (2013). Workplace stress interventions using participatory action research designs. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(1), 18-37.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 1, 1-15.
- Navarro , J. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación* (primera ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Nielsen , K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601-617.
- Nieuwenhuijsen , K., Bruinvels , D., & Frings-Dresen , M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286.
- Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países latinoamericanos. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 28-31.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en le trabajo en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina UNMSM*, 77(4), 365-371.

- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., & Varillas, W. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29).
- Penberthy, J., Chhabra, D., Ducar, D., Avitabile, N., Lynch, M., Khanna, S., . . . Schorling, J. (2018). Impact of Coping and Communication Skills Program on Physician Burnout, Quality of Life, and Emotional Flooding. *Safety and Health at Work*, 9(4), 381-387.
- Portilla, N. (2017). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima .
- Prado, J. (2019). Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/relacion-factores-psicosociales-accidentes-lesion/>
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vasquéz, J., & Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-11.
- Privitera, M., Rosenstein, A., Plessow, F., & LoCastro, T. (2015). Physician Burnout and Occupational Stress: An inconvenient truth with unintended consequences. *Privitera*, 4(1).
- Randall, R., & Nielsen, K. (2012). The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention. *Work Stress*, 26(2), 91-111.
- Salyers, M., Bonfils, K., Luther, L., Firmin, R., White, D., Adams, E., & Rollins, A. (2017). The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *J Gen Intern Med*, 32(4), 475-482.

- Sánchez , K. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS)*. Lima : Universidad Mayor de San Marcos .
- Santos, H. (2011). La filosofía de la ciencia y su aplicación en el área de la salud. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 10(4), 521-531.
- Schneider , A., & Weigl , M. (2018). Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review. *PLoS ONE*, 13(6).
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente/ UGT-CEC. (2010). *La evaluación de Riesgos Psicosociales*. Guía de Buenas Prácticas, Universidad de Barcelona, España.
- Shultz, K., Wang, M., Crimmins, E., & Fisher, G. (2010). Age Differences in the Demand-Control Model of Work Stress: An Examination of Data from 15 European Countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47.
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*, 20(1), 44-52.
- Stephoe, A., & Kivimäki , M. (2013). Stress and cardiovascular disease: an update on current knowledge. *Annu Rev Public Health*, 34, 337-354.
- Westgaard , R., & Winkel , J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems - A systematic review. *Applied Ergonomics*, 42(2), 261-296.

IX. Anexos

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>Problema General ¿Cómo es la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es la asociación entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 2. ¿Cómo es la asociación entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 3. ¿Cómo es la asociación entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 4. ¿Cómo es la asociación entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 5. ¿Cómo es la asociación entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 6. ¿Cómo es la asociación entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 7. ¿Cómo es la asociación entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019? 	<p>Objetivo general Determinar la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la asociación entre las Condiciones del lugar de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 2. Determinar la asociación entre la Carga de trabajo y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 3. Determinar la asociación entre el Contenido y características de la tarea y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 4. Determinar la asociación entre las Exigencias laborales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 5. Determinar la asociación entre el Papel laboral y desarrollo de la carrera y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 6. Determinar la asociación entre la Interacción social y aspectos organizacionales y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 7. Determinar la asociación entre la Remuneración del rendimiento y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 	<p>Hipótesis general Los Factores de riesgo psicosocial están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 2. La Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 3. El Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 4. Las Exigencias laborales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 5. El Papel laboral y desarrollo de la carrera están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 6. La Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 7. La Remuneración del rendimiento está asociado al Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. 	<p>Variable Independiente: Factores de riesgo psicosocial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 de rendimiento <p>Variable Dependiente Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Falta de realización personal 	<p>Tipo: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: Observacional Analítico-correlacional Prospectivo Corte transversal</p> <p>Nivel: Aplicativo</p> <p>Población: 331 profesionales de salud entre médicos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos y odontólogos que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en el 2019.</p> <p>Muestra: 67 médicos y profesionales de salud</p> <p>Análisis: Análisis de correlación de Spearman</p>

Instrumento de recolección de datos**1. Datos sociodemográficos y laboral**

1. Sexo: Masculino (1) Femenino (2)

2. Edad: (años cumplidos)

3. Estado civil:
Casado (1) Soltero (2) Viudo (3) Divorciado (4) Separado (5) Conviviente (6)

4. Grado de instrucción:
(1) Universitaria ----- (2) Especialidad ----- (3) Postgrado -----

5. ¿Trabaja en otra institución? (1) Si (2) No (3) Privado (4) Público

6. ¿En qué departamento o servicio queda su trabajo?

7. ¿Cuál es su puesto de trabajo? _____.
Describa brevemente en que consiste su trabajo

8. ¿Tiene usted personal a su cargo?
Si (1) No (2)

9. ¿Cuántos años lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo?

10. ¿En qué turno trabaja?
Mañana (1) Tarde (2) Amanecida (3) Rotativo (4)

Factores psicosociales en el trabajo

Favor de señalar con un “X” la columna correspondiente la frecuencia en que están **presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución**, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
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					
					SUBTOTAL	
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					
					SUBTOTAL	
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					
					SUBTOTAL	
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	Los requisitos o exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad son muy difíciles de cumplir.					
					SUBTOTAL	
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
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					
					SUBTOTAL	
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	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.					
					SUBTOTAL	
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 compensaciones, estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
					TOTAL	

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Señale con un X lo que en este momento percibe, en el cuadro correspondiente, únicamente elija una opción.

ITEMS	0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Alguna veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
1EE. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2EE. Al final de la jornada me siento agotado.							
3EE. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4PA. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis jefes.							
5D. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos.							
6EE. Para mí, trabajar es una tensión casi todos los días.							
7PA. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis jefes y compañeros.							
8EE. Me siento fatigado, desmotivado y/o harto por el trabajo.							
9PA. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10D. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11D. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12PA. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13EE. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14EE. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15D. Realmente no me impórtalo que le ocurrirá a mis compañeros o jefes en el trabajo.							
16EE. Trabajar me produce mucho estrés.							
17PA. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.							
18PA. Me encuentro animado después de trabajar todo el día.							
19PA. He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.							
20EE. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21PA. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22D. Siento que los demás me culpan de algunos de sus problemas en el trabajo.							

Estadísticas complementarias

Respuestas al cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

Factores de riesgo psicosocial		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	Condiciones del lugar de trabajo											
1.1	El ruido interfiere en sus actividades	5	7.5%	13	19.4%	35	52.2%	13	19.4%	1	1.5%	67
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	13	19.4%	19	28.4%	19	28.4%	12	17.9%	4	6.0%	67
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	7	10.4%	18	26.9%	23	34.3%	13	19.4%	6	9.0%	67
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	24	35.8%	19	28.4%	19	28.4%	5	7.5%	0	0.0%	67
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	18	26.9%	15	22.4%	20	29.9%	6	9.0%	8	11.9%	67
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	7	10.4%	24	35.8%	19	28.4%	9	13.4%	8	11.9%	67
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	13	19.4%	14	20.9%	19	28.4%	7	10.4%	14	20.9%	67
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	7	10.4%	14	20.9%	14	20.9%	13	19.4%	19	28.4%	67
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	14	20.9%	16	23.9%	21	31.3%	12	17.9%	4	6.0%	67
2	Carga de trabajo											
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	8	11.9%	14	20.9%	28	41.8%	11	16.4%	6	9.0%	67
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	23	34.3%	21	31.3%	13	19.4%	7	10.4%	3	4.5%	67
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	18	26.9%	13	19.4%	13	19.4%	14	20.9%	9	13.4%	67
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	30	44.8%	12	17.9%	13	19.4%	8	11.9%	4	6.0%	67
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	32	47.8%	23	34.3%	10	14.9%	2	3.0%	0	0.0%	67
3	Contenido y características de la tarea											
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	25	37.3%	30	44.8%	9	13.4%	2	3.0%	1	1.5%	67
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	14	20.9%	18	26.9%	23	34.3%	8	11.9%	4	6.0%	67
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	26	38.8%	16	23.9%	21	31.3%	4	6.0%	0	0.0%	67
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	22	32.8%	25	37.3%	16	23.9%	3	4.5%	1	1.5%	67
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.	13	19.4%	19	28.4%	23	34.3%	7	10.4%	5	7.5%	67
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad	30	44.8%	21	31.3%	12	17.9%	1	1.5%	3	4.5%	67
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	20	29.9%	9	13.4%	9	13.4%	11	16.4%	18	26.9%	67
4	Exigencias laborales											
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	11	16.4%	16	23.9%	15	22.4%	15	22.4%	10	14.9%	67
4.2	Requiere alto grado de concentración	2	3.0%	3	4.5%	17	25.4%	15	22.4%	30	44.8%	67
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	5	7.5%	8	11.9%	18	26.9%	16	23.9%	20	29.9%	67
4.4	Hace uso de verbalización constante	0	0.0%	4	6.0%	15	22.4%	26	38.8%	22	32.8%	67
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	1	1.5%	1	1.5%	16	23.9%	19	28.4%	30	44.8%	67
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	0	0.0%	2	3.0%	11	16.4%	28	41.8%	26	38.8%	67
4.7	Los requisitos o exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad son muy difíciles de cumplir.	6	9.0%	13	19.4%	24	35.8%	11	16.4%	13	19.4%	67

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	23	34.3%	27	40.3%	16	23.9%	0	0.0%	1	1.5%	67
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	20	29.9%	21	31.3%	25	37.3%	1	1.5%	0	0.0%	67
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	32	47.8%	26	38.8%	7	10.4%	1	1.5%	1	1.5%	67
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	23	34.3%	24	35.8%	12	17.9%	7	10.4%	1	1.5%	67
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	13	19.4%	8	11.9%	26	38.8%	16	23.9%	4	6.0%	67
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	10	14.9%	11	16.4%	16	23.9%	26	38.8%	4	6.0%	67
6 Interacción social y aspectos organizacionales												
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	33	49.3%	21	31.3%	12	17.9%	0	0.0%	1	1.5%	67
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	7	10.4%	8	11.9%	26	38.8%	15	22.4%	11	16.4%	67
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	46	68.7%	16	23.9%	3	4.5%	2	3.0%	0	0.0%	67
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	16	23.9%	24	35.8%	15	22.4%	10	14.9%	2	3.0%	67
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	13	19.4%	16	23.9%	20	29.9%	10	14.9%	8	11.9%	67
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	19	28.4%	18	26.9%	24	35.8%	5	7.5%	1	1.5%	67
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	24	35.8%	19	28.4%	16	23.9%	8	11.9%	0	0.0%	67
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	20	29.9%	18	26.9%	21	31.3%	7	10.4%	1	1.5%	67
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	37	55.2%	17	25.4%	9	13.4%	3	4.5%	1	1.5%	67
7 Remuneración del rendimiento												
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	2	3.0%	5	7.5%	15	22.4%	12	17.9%	33	49.3%	67
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.	5	7.5%	1	1.5%	8	11.9%	15	22.4%	38	56.7%	67
7.3	Los programas de compensaciones, estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	7	10.4%	2	3.0%	16	23.9%	23	34.3%	19	28.4%	67

Respuestas al cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Estrés laboral		Nunca		Alguna vez al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez por semana		Algunas veces por semana		Todos los días		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1AE.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	13	19.4%	15	22.4%	8	11.9%	8	11.9%	6	9.0%	16	23.9%	1	1.5%	67
2AE.	Al final de la jornada me siento agotado.	10	14.9%	9	13.4%	6	9.0%	12	17.9%	10	14.9%	18	26.9%	2	3.0%	67
3AE.	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	30	44.8%	8	11.9%	11	16.4%	12	17.9%	1	1.5%	5	7.5%	0	0.0%	67
4FRP.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis jefes.	4	6.0%	6	9.0%	2	3.0%	5	7.5%	0	0.0%	11	16.4%	39	58.2%	67
5D.	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos.	61	91.0%	2	3.0%	2	3.0%	2	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	67
6AE.	Para mí, trabajar es una tensión casi todos los días.	25	37.3%	18	26.9%	4	6.0%	2	3.0%	4	6.0%	13	19.4%	1	1.5%	67
7FRP.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis jefes y compañeros.	2	3.0%	5	7.5%	3	4.5%	0	0.0%	5	7.5%	10	14.9%	42	62.7%	67
8AE.	Me siento fatigado, desmotivado y/o harto por el trabajo.	40	59.7%	14	20.9%	5	7.5%	4	6.0%	0	0.0%	4	6.0%	0	0.0%	67
9FRP.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	3	4.5%	3	4.5%	0	0.0%	4	6.0%	4	6.0%	14	20.9%	39	58.2%	67
10D.	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	46	68.7%	12	17.9%	0	0.0%	1	1.5%	3	4.5%	5	7.5%	0	0.0%	67
11D.	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	31	46.3%	14	20.9%	5	7.5%	0	0.0%	1	1.5%	16	23.9%	0	0.0%	67
12FRP.	Me encuentro con mucha vitalidad.	2	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.0%	3	4.5%	16	23.9%	44	65.7%	67
13AE.	Me siento frustrado por mi trabajo.	46	68.7%	17	25.4%	2	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.0%	0	0.0%	67
14AE.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	28	41.8%	14	20.9%	3	4.5%	3	4.5%	3	4.5%	15	22.4%	1	1.5%	67
15D.	Realmente no me impórtalo que le ocurrirá a mis compañeros o jefes en el trabajo.	58	86.6%	4	6.0%	3	4.5%	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	67
16AE.	Trabajar me produce mucho estrés.	16	23.9%	20	29.9%	9	13.4%	4	6.0%	3	4.5%	15	22.4%	0	0.0%	67
17FRP.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.	3	4.5%	5	7.5%	5	7.5%	3	4.5%	3	4.5%	15	22.4%	33	49.3%	67
18FRP.	Me encuentro animado después de trabajar todo el día.	2	3.0%	3	4.5%	2	3.0%	3	4.5%	6	9.0%	16	23.9%	35	52.2%	67
19FRP.	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	9.0%	16	23.9%	44	65.7%	67
20AE.	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	39	58.2%	14	20.9%	4	6.0%	1	1.5%	2	3.0%	4	6.0%	3	4.5%	67
21FRP.	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	2	3.0%	1	1.5%	2	3.0%	2	3.0%	6	9.0%	14	20.9%	40	59.7%	67
22D.	Siento que los demás me culpan de algunos de sus problemas en el trabajo.	49	73.1%	12	17.9%	2	3.0%	1	1.5%	1	1.5%	2	3.0%	0	0.0%	67



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

TALLER DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO O DOCTOR

CONSTANCIA

La Comisión del Taller de Tesis para la obtención del Grado Académico de Maestro o Doctor, de la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal:

Hace Constar que don (ña):

CHAVEZ PACHECO JUDITH

Ha aprobado el Plan de Tesis Titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MÉDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019", para optar el Grado Académico de Doctora en Medicina, encontrándose en condiciones de iniciar el desarrollo de su Tesis.

Se otorga la presente Constancia para los fines que estime conveniente.

Lima, 26 de mayo del 2019

Dra. Ysabel Teófilo Bedón Soría
Presidente

MSc. Luz Genara Castañeda Pérez
Miembro

Dr. Juan Daniel Álvarez Morales
Miembro

Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Medico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **'FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019'**.

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Departamento de Apoyo al Diagnóstico.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
[Firma]
VICERRECTORÍA DE ETICA E INVESTIGACION
Jefe del Departamento de Apoyo al Diagnóstico
M.C. *[Firma]*

Jefe del Dpto. Apoyo al Diagnóstico



Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Médico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **'FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019"**.

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Departamento de Ginecología y Obstetricia.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
- SAN BARTOLOME
Jorge L. Manrique
Jefe del Dpto. de Ginecología y Obstetricia
C.M.P. 18842 RNE 11478

Jefe del Dpto. de Ginecología y Obstetricia

Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Medico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **'FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019'**.

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Departamento de Pediatría.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,

M.P

Jefe del Departamento de Pediatría.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
Dr. AUGUSTO CESAR AMORÓS QUIJÉS
Jefe del Departamento de Pediatría
C.M.P. 11258 M.O. 4481

Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Medico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019"**.

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Departamento de Cirugía.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,

MC Danny Domínguez Garcés
Jefe del Dpto. de Cirugía

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "SAN BARTOLOME"

DANNY DOMÍNGUEZ GARCÉS
Especialista en Cirugía Pedriátrica
COP 14492 INC 3714

Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Medico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019".**

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Servicio de Farmacia.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Docente Madre Niño
"SAN BARTOLOME"
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y
SERVICIOS FARMACIA
Jefe del Servicio de Farmacia

Q.F.

Jefe del Servicio de Farmacia

Lima, 18 de julio del 2019

Señores

COMITÉ DE ETICA E INVESTIGACION

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACION Y EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

Estimados Señores:

Por intermedio del presente me dirijo a ustedes y luego de expresarles mis sentimientos de estima y aprecio a su representada debo hacer de su conocimiento que la Magister Medico Radióloga, Judith Chávez Pacheco CMO N° 16814, RNE N°11454, participante del Doctorado en Medicina de la Universidad Nacional Federico Villareal código 2002150053 , ejecutara el Proyecto de Tesis titulado **'FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL STRESS LABORAL EN MEDICOS Y PERSONAL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME" PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO 2019"**.

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que la Magister mencionada, realice la ejecución de dicho proyecto en el Departamento de Enfermería.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCTORES MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
Dra. Miriam E. Ortiz Polanco
C.E.P. N° 11356
Jefe del Departamento de Enfermería

Dra. Miriam Ortiz
Jefe del Dpto. de Enfermería

Lima, 10 de mayo del 2019

Señores

COMITÉ DE ÉTICA E INVESTIGACIÓN

Del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Presente.-

ASUNTO : APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Estimados señores:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que el Bachiller en Tecnología Médica – Radiología, **Carlos Henson PARIONA ORTIZ**, con Código de Estudiante N° 14010135, ejecutará el Proyecto de Tesis titulada "Sincronización entre edades ósea y cronológica en niños de 6 a 10 años según el método de Greulich y Pyle en el Hospital Nacional Docente Madre Niño SAN BARTOLOMÉ Lima, Enero-Junio 2018".

Al respecto, luego de haber realizado el análisis respectivo, expreso mi opinión favorable para que el Bachiller mencionado, realice la ejecución de dicho proyecto en la Unidad de Radiología del Servicio de Diagnóstico por Imágenes.

Agradeciendo la atención que brinde a lo indicado, me reitero de ustedes.

Atentamente,




MC José Antonio Wong Valdivia
Jefe del Servicio de Diagnóstico por Imágenes

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 9.40

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

Nombres y Apellidos:	Glenn Lozano Zanelly	DNI N°	
Dirección domiciliaria	Sr. Saco Oliveros 141- 602 Lima	Teléfono / Celular	
Título Profesional:	Medico - Cirujano		
Grado Académico:	Doctor en Medicina y Educación		
Mención:	Medicinas		


Dr. Glenn Lozano Zanelly
DOCTOR EN MEDICINA Y EDUCACIÓN
 MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y SOCIEDAD UNIVERSITARIA
 ASES DEL DEPARTAMENTO ASISTE

 FIRMA
 Lugar y fecha:.....



Universidad Nacional
Federico Villarreal
 Profesionales formando profesionales
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: D. Noemani Alvaray Eduardo F. Buzena
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Profesor UNFV
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Investigación de factores psicopatológicos en el Trabajo
 1.4. Título del Proyecto: Valores de riesgo psicopatológico asociados a entornos laborales en médicos y personal profesional de la salud del Hospital Peru Barbaterra - Programa de Mejoramiento
 1.5. Autor del Instrumento: Dr. Noemí Silva Gutiérrez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN



Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en conductas observables																			X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X	
8. COHERENCIA	Existe una organización lógica.																					X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

8.90

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

Nombres y Apellidos:	Huamansi Alhuay Edward Filomeno	DNI N°	
Dirección domiciliaria	Av. Progreso N° 6 Hts. Charillos	Teléfono / Celular	
Título Profesional:	Licenciado en Estadística		
Grado Académico:	Doctor en Estadística		
Mención:			

 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ  <hr/> DR. EDWARD FILOMENO HUAMANSI ALHUAY <small>COLEGIO</small>
Lugar y fecha:.....



Universidad Nacional
Federico Villarreal
 Profesionales formando profesionales
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Ds Glenn Lozano Zamelly
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente U.N.F.V.
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación de factores Psicosociales
- 1.4. Título del Proyecto: Valores de riesgo Psicosocial asociados al trabajo en el Personal de la Salud Hospital San Bartolomé - Legaña de Apurímac
- 1.5. Autor del Instrumento: Dra Noemi Silva Gutierrez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
8. COHERENCIA	Existe una organización lógica.																				X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

9.0

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

Nombres y Apellidos:	Green Lozano Zanella	DNI N°	
Dirección domiciliaria	Jr. Saco Oliveros 131-602-Lima	Teléfono / Celular	
Título Profesional:	Medico Cirujano		
Grado Académico:	Doctor con Mención y Educación		
Mención:	Medicina		



Plan del Programa para el Afrontamiento del Estrés Laboral

Dirigido a Profesionales de la Salud del Hospital San Bartolomé

Lima, Perú 2019

1. Introducción

Este plan de programa de afrontamiento del estrés laboral, está enfocado en diseñar los lineamientos temáticos generales que brindaran los conocimientos y habilidades necesarias para identificar situaciones de riesgo psicosocial, la forma de afrontarlos y como prevenirlos. El programa consistirá en desarrollar cinco actividades, donde cada actividad estará compuesta por un número determinado de tareas a realizar.

Se contempla seleccionar un grupo de profesionales multidisciplinario para el planeamiento, ejecución y evaluación de programa. Además, se contará con la participación de consultores especializado para el desarrollo de las actividades, cuyo material será administrado y gestionado para la distribución entre los participantes. El programa tendrá una periodicidad anual de ejecución.

2. Antecedentes

Esta propuesta de programa es un complementó de la investigación realizada por la Dra. Judith Chávez, titulada “Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés Laboral en Médicos y Personal Profesional de la Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019”, donde se evidenció que existen factores con alto riesgo psicosocial que viene afectando a los profesionales de salud como las exigencias laborales y la remuneración de rendimiento siendo el grupo ocupacional más afectado las enfermeras y médicos. Se observó que el agotamiento emocional es una de las características más críticas resultado del estrés laboral. Además, se comprobó que las condiciones del lugar del trabajo, la carga de trabajo, el contenido y característica de la tarea, la interacción social y aspectos organizaciones estaban relacionados significativamente al estrés laboral.

3. Justificación

El estrés es un estado psicológico que viene afectando a millones de personas en el mundo, se ha convertido en objeto de muchas investigaciones, siendo en sus inicios estudios que se focalizaban en la población de militares que participaron en la primera y segunda guerra mundial, actualmente esta situación ha cambiado a contextos donde las condiciones

ambientales están afectando el desarrollo del ser humano, originados por exposición a ruidos, contaminación visual, polución o afluencia de personas como el transporte público o los puestos laborales, donde las condiciones de esos lugares viene exponiendo al ser humano a momentos de presión y alerta (Moser, 2014).

Por su parte, hay profesiones que sufren de un exceso de demanda laboral como telefonistas, camareros, entre otros, muchos de ellos pertenecen al sector servicio, y esto acompañado de una competitividad laboral que aumenta los niveles de ansiedad. El miedo a perder el puesto, la monotonía de algunas tareas, la falta de expectativas o la insatisfacción son factores que favorecen a tener un cuadro de estrés. Asimismo, hay grupos ocupacionales que son más vulnerables que otros como los dedicados a cuidar la salud de las personas (García y Gil, 2016).

Este programa está diseñado para reducir los indicadores de riesgos psicosocial como consecuencia del estado de estrés laboral que pueden presentar los profesionales de salud Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, lo que busca es enfocarse en los efectos del estrés y las características de un clima laboral que viene siendo afectado.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Desarrollar en los profesionales de salud los conocimientos y habilidades para detectar situaciones de riesgo psicosocial y como prevenir dichas situaciones.

4.2. Objetivos específicos

- Brindar lo conocimientos sobre las principales fuentes de estrés.
- Prevenir la aparición de signos de estrés y riesgos asociados.
- Potenciar los recursos emocionales de los profesionales de salud.
- Potenciar el afrontamiento y solución de problemas.

5. Metas

La meta principal es que la totalidad de los profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” adquieran los conocimientos y habilidades para detectar situaciones de riesgo psicosocial y prevenir dichas situaciones.

6. Universo

Toda la población de profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”.

7. Límites

Los límites del programa serán de dos tipos, en base al tiempo y lugar de aplicación

- En base al tiempo: Se prevé que el programa se realice anualmente considerando una evaluación y rediseño en el caso de realizar ajustes a la propuesta.
- El lugar de aplicación será en los ambientes del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”.

8. Organización

La presente propuesta de programa será presentada a la Dirección General quien conjuntamente con la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Oficina Ejecutiva de Administración serán las encargadas de gestionar su planeamiento, ejecución y evaluación.

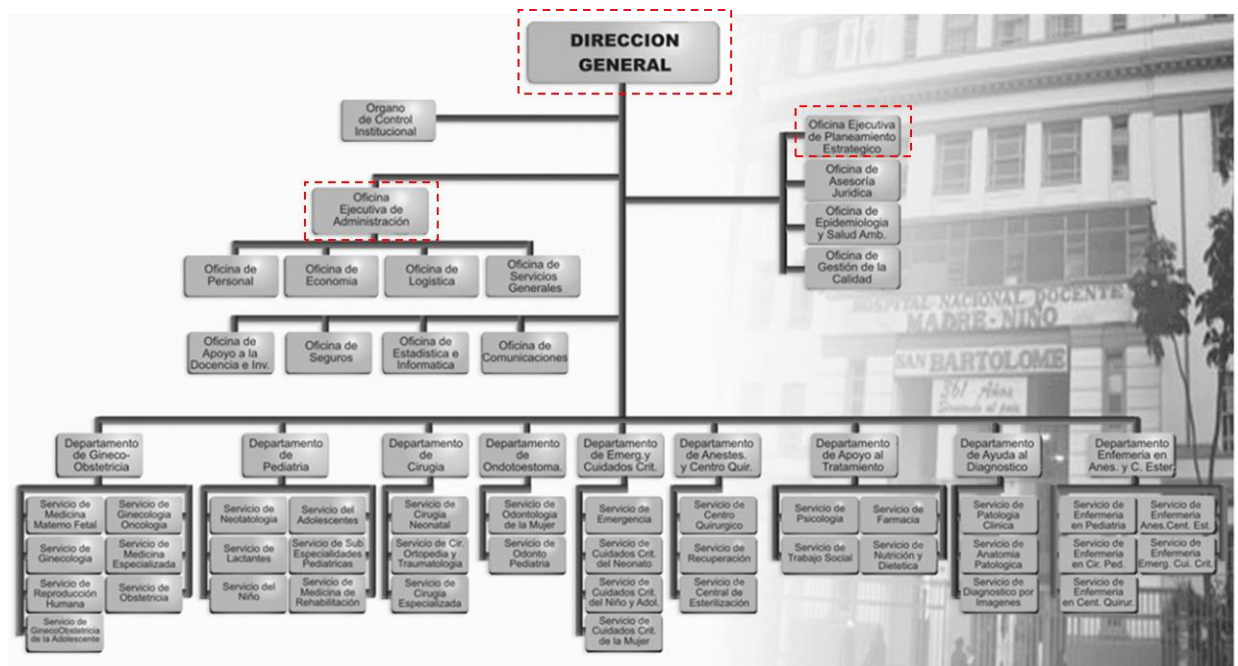


Figura 1. Organigrama del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”.

9. Recursos

Los recursos para financiar el presente programa serán solicitados a la Dirección General del Hospital que están sustentados sobre el presupuesto otorgado por el tesoro público a cada Hospital del Ministerio de Salud.

10. Actividades

El programa consistiría de cinco actividades a continuación se presenta el detalle de cada actividad, los participantes, responsables, lugar y duración.

Actividad	Tareas	Participantes	Responsable	Lugar	Duración
Actividad 1: Definición de Estrés	<ul style="list-style-type: none"> - El síndrome de Burnout. - Definición de estrés laboral. - Elementos de la respuesta de desajuste. - Modelo explicativo del desgaste profesional. 	Profesionales de salud	Consultor externo	Auditorio del Hospital	2 horas
Actividad 2: Causas y consecuencias del desgaste profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Principales fuentes de desgaste. - Como identificar las señales del desgaste. - Consecuencias producidas por el desgaste a nivel físico, emocional y social. 	Profesionales de salud	Consultor externo	Auditorio del Hospital	2 horas
Actividad 3: Respuesta de afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de afrontamiento. - Estilos de afrontamiento. 	Profesionales de salud	Consultor externo	Auditorio del Hospital	2 horas
Actividad 4: Control de pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre las atribuciones y el desgaste profesional. - Creencias erróneas y pensamientos distorsionados como generadores del desgaste profesional. - Reestructuración y cambio de atribuciones y pensamientos. 	Profesionales de salud	Consultor externo	Auditorio del Hospital	2 horas
Actividad 5: Control de activación fisiológica	<ul style="list-style-type: none"> - Autoinstrucciones. - Respiración diafragmática. - Relajación muscular 	Profesionales de salud	Consultor externo	Auditorio del Hospital	2 horas

11. Información

Se elaborarán diversos documentos o guías sobre cada actividad a realizar del programa, de acuerdo a la cantidad de participantes. Se coordinará previamente con cada área del hospital para la elaboración del cronograma de asistencia de acuerdo a la disponibilidad del ambiente, cantidad y disposición del personal.

Material adicional como diapositivas de presentación u otro tipo de material se compartirá vía correo electrónico.

12. Supervisión y Evaluación

Se designará a un equipo de personas de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Oficina Ejecutiva de Administración que realizarán las labores de supervisión del programa con el objetivo de identificar inconvenientes en la ejecución y aplicar las medidas correctivas más pertinentes.

Los supervisores elaboraran guías de observación para verificar el cumplimiento del programa y posibles errores de ejecución.

En cuanto a la evaluación, el equipo tendrá la función de determinar en qué medida se alcanzaron los objetivos y metas del programa, así como medir el impacto. Además, propone modificaciones y ajustes necesarios para su implementación inmediata.

13. Cronograma

Actividad	Tareas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Actividad 1: Definición de Estrés	- El síndrome de Burnout.	X	X	X									
	- Definición de estrés laboral.	X	X	X									
	- Elementos de la respuesta de desajuste.	X	X	X									
	- Modelo explicativo del desgaste profesional.	X	X	X									
Actividad 2: Causas y consecuencias del desgaste profesional	- Principales fuentes de desgaste.				X	X	X						
	- Como identificar las señales del desgaste.				X	X	X						
	- Consecuencias producidas por el desgaste a nivel físico, emocional y social.				X	X	X						
Actividad 3: Respuesta de afrontamiento	- Estrategias de afrontamiento.							X	X	X			
	- Estilos de afrontamiento.							X	X	X			
Actividad 4: Control de pensamiento	- Relación entre las atribuciones y el desgaste profesional.										X	X	X
	- Creencias erróneas y pensamientos distorsionados como generadores del desgaste profesional.										X	X	X
	- Reestructuración y cambio de atribuciones y pensamientos.										X	X	X
Actividad 5: Control de activación fisiológica	- Autoinstrucciones.										X	X	X
	- Respiración diafragmática.										X	X	X
	- Relajación muscular										X	X	X

14. Bibliografía

- Moser, G. (2014). *Psicología ambiental: Aspectos de las relaciones individuo ambiente*. Bogotá: Ecoe.
- García, M., Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona 19*, pp. 11-30. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>