

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN
EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO**

2020

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTA

JANAMPA NIETO, JHOMMARA KATHERINE

ASESOR

Dr. ZEVALLOS CHOY, EDWARD LUIS

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en todo momento y a mis padres, quienes me han forjado como la persona que soy en la actualidad, con todo el esfuerzo, sacrificio, dedicación, amor y confianza que han depositado en mí; mi mayor ejemplo de superación y cada logro es gracias y por ellos.

AGRADECIMIENTO

Por el arduo apoyo en el trayecto de mi carrera profesional, dentro y fuera de la universidad, expreso mis muestras de aprecio:

- A Dios, por estar ahí siempre conmigo y guiarme día a día.
- A mis padres por creer en mí, por su apoyo incondicional, por cada consejo para cumplir mis anhelos y por cada palabra que me guiaron durante el transcurso de mi vida.
- A mi asesor, Dr. Edward Zevallos Choy, quien siempre confió en mí, su apoyo y motivación me ayudaron a alcanzar muchas metas propuestas, siempre estaré agradecida con él.
- A mis profesores de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas por su guía, ejemplo y conocimientos que nos brindaron durante la formación académico profesional.

RESUMEN

El objetivo general que tuvo la investigación fue: “establecer como se relaciona los Factores Psicosociales y el Estrés Laboral en el personal médico del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco 2020”, para demostrarlo se fundamentó el problema de investigación, se justificó las razones que me llevo a investigar, además se explica la importancia de investigar el tema y que beneficios se obtendrán al resolver el problema planteado. Se formularon los problemas, objetivos e hipótesis tanto generales como específicas, se consideró también las bases teóricas y conceptuales; se usó una metodología que menciona el ámbito de estudio, con una muestra de 62 médicos. Esta investigación fue de nivel relacional y de tipo aplicado, asimismo se usó un diseño no experimental de tipo longitudinal mediante la técnica de la encuesta, los mismos que se sometieron a la validación y confiabilidad correspondiente tanto estadísticamente como a través del juicio de tres expertos. En consecuencia, con los datos obtenidos, se tabularon y se dieron a conocer en el análisis descriptivo y el contraste de hipótesis: Existe relación entre los Factores Psicosociales y el Estrés Laboral en el personal médico del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco con una relación de $r=0,541$, existe relación entre las exigencias psicosociales y el estrés laboral con un grado de relación de $r=0,701$, existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral con un grado de relación de $r=0,410$, existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral con un grado de relación de $r=0,300$, existe relación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral con un grado de relación de $r=0,563$ y existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral con un grado de relación de $r=0,416$.

Palabras clave: factores psicosociales, exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia.

ABSTRACT

The general objective of the research was: to establish how Psychosocial Factors and Work Stress are related in the medical staff of the Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco 2020, to demonstrate it, the research problem was founded, the reasons that led me to investigate were justified, in addition to explaining the importance of investigating the topic and the benefits that will be obtained by solving the problem. The problems, objectives and hypotheses, both general and specific, were formulated, the theoretical and conceptual bases were also considered; a methodology was used that mentions the scope of the study, with a sample of 62 physicians. This research was of a relational level and of an applied type, likewise a non-experimental design of longitudinal type was used through the survey technique, which was submitted to the corresponding validation and reliability both statistically and through the judgment of three experts. Consequently, the data obtained were tabulated and reported in the descriptive analysis and the contrast of hypotheses: There is a relationship between Psychosocial Factors and Job Stress in the medical staff of the Hermilio Valdizán Hospital in Huánuco with a relationship of $r=0.541$, there is a relationship between psychosocial demands and job stress with a degree of relationship of $r=0.701$, there is a relationship between control over work and job stress with a degree of relationship of $r=0.410$, there is relationship between social support and job stress with a degree of relationship of $r=0.300$, there is relationship between work compensations and job stress with a degree of relationship of $r=0.563$ and there is relationship between dual presence and job stress with a degree of relationship of $r=0.416$.

Key words: psychosocial factors, psychological demands, control over work, social support, work rewards and dual presence.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN... ..	11
1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO	14
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERAL Y ESPECIFICO.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN	16
1.5. LIMITACIONES	16
1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERALES Y ESPECIFICOS.....	17
1.7. VARIABLES	18
1.8. DEFINICIÓN TEÓRICA Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	44
2.4. BASES EPISTEMOLOGICAS O BASES FILOSÓFICAS O BASES ANTROPOLÓGICAS.....	45
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	46
3.1. ÁMBITO.....	46
3.2. POBLACIÓN	46
3.3. MUESTRA	46
3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	49
3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	49
3.8. PROCEDIMIENTO	49
3.9. TABULACIÓN Y ANALISIS DE DATOS	50
3.10. CONSIDERACIONES ETICAS.....	50
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	51
CAPITULO V. DISCUSIÓN	78
CONCLUSIONES.....	81

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.Exigencias cuantitativas.....	51
Tabla 2.Exigencias emocionales	52
Tabla 3.Ritmo de trabajo	53
Tabla 4.Influencia en el trabajo	54
Tabla 5.Posibilidades de desarrollo	55
Tabla 6.Sentido del trabajo.....	56
Tabla 7.Clareza de rol.....	57
Tabla 8.Calidad de las relaciones.....	58
Tabla 9.Calidad del liderazgo	59
Tabla 10.Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	60
Tabla 11.Reconocimiento	61
Tabla 12.Preocupación por las tareas domesticas	62
Tabla 13.Carga de las tareas domesticas	63
Tabla 14.Factores psicosociales.....	64
Tabla 15.Ruido.....	65
Tabla 16.Temperatura	66
Tabla 17.Sobrecarga de rol.....	67
Tabla 18.Estrés por conflicto trabajo familia.....	68
Tabla 19.Horarios del trabajo	69
Tabla 20.Complejidad del trabajo	70
Tabla 21.Estrés laboral.....	71
Tabla 22.Correlación entre factores psicosociales y estrés laboral	72
Tabla 23.Correlación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral.....	73
Tabla 24.Correlación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral.....	74
Tabla 25.Correlación entre el apoyo social y el estrés laboral.....	75
Tabla 26.Correlación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral.....	76
Tabla 27.Correlación entre la doble presencia y el estrés laboral.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	Manual de Riesgos Psicosociales en los riesgos psicosociales; Mansilla (2012).....	29
<i>Figura 2.</i>	Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)	40
<i>Figura 3.</i>	Modelo de Estrés Organizacional (Ivancevic, Konopaske y Matteson)	42
<i>Figura 4.</i>	Gráfico circular del indicador Exigencias cuantitativas	51
<i>Figura 5.</i>	Gráfico circular del indicador Exigencias emocionales	52
<i>Figura 6.</i>	Gráfico circular del indicador Ritmo de trabajo.....	53
<i>Figura 7.</i>	Gráfico circular del indicador Influencia en el trabajo	54
<i>Figura 8.</i>	Gráfico circular del indicador Posibilidades de desarrollo	55
<i>Figura 9.</i>	Gráfico circular del indicador Sentido del trabajo	56
<i>Figura 10.</i>	Gráfico circular del indicador Claridad de rol	57
<i>Figura 11.</i>	Gráfico circular del indicador Calidad de las relaciones	58
<i>Figura 12.</i>	Gráfico circular del indicador Calidad de liderazgo	59
<i>Figura 13.</i>	Gráfico circular del indicador Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	60
<i>Figura 14.</i>	Gráfico circular del indicador Reconocimiento	61
<i>Figura 15.</i>	Gráfico circular del indicador Preocupación por las tareas domesticas.....	62
<i>Figura 16.</i>	Gráfico circular del indicador Carga de las tareas domesticas	63
<i>Figura 17.</i>	Gráfico circular de la variable Factores Psicosociales	64
<i>Figura 18.</i>	Gráfico circular del indicador Ruido	65
<i>Figura 19.</i>	Gráfico circular del indicador Temperatura.....	66
<i>Figura 20.</i>	Gráfico circular del indicador Sobrecarga de rol	67
<i>Figura 21.</i>	Gráfico circular del indicador Estrés por conflicto trabajo – familia.....	68
<i>Figura 22.</i>	Gráfico circular del indicador Horario del trabajo	69
<i>Figura 23.</i>	Gráfico circular del indicador Complejidad del trabajo	70
<i>Figura 24.</i>	Gráfico circular de la variable Estrés Laboral	71

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada tuvo el objetivo: “establecer cómo se relaciona los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal médico del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco 2020”, además de cumplir con el propósito de obtener la Licenciatura en Administración, de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

En este sentido, el presente informe final de Tesis titulado “Los Factores psicosociales y el Estrés Laboral en Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco 2020”, fue desarrollado de la siguiente manera:

Primer capítulo: que contiene al problema de investigación, tanto su planteamiento como su formulación, objetivos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

Segundo capítulo: el marco teórico comprendido por las bases teóricas, antecedentes de investigación y definición de términos. Tercer capítulo: el marco metodológico, referido al tipo y nivel de investigación, métodos, población y muestra, técnicas e instrumentos y procesamiento de

datos. Cuarto capítulo: contiene los resultados de la investigación a nivel descriptivo y el contraste

de hipótesis general y específicos y finalmente, el quinto capítulo está comprendido por la discusión

de los resultados que se obtuvieron luego de realizar el trabajo de campo.

Las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos complementan el presente informe final de tesis de pregrado.

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El ser humano diariamente se ve expuesto a diferentes situaciones del entorno donde interactúa, que le ocasionan trastornos en su vida, uno de ellos es el estrés laboral, evidenciándose significativamente en la actividad laboral, siendo una preocupación y que influye en las acciones diarias en la empresa.

El estrés es un tema muy delicado que se viene expandiendo en los últimos años en muchos países, siendo un grande problema ya que afecta, en gran parte, a la salud de los trabajadores, su desempeño y su productividad laboral.

La evolución del mundo laboral, ha traído cambios en la manera de trabajar, hoy en día pasa a ser de mayor índole intelectual que física, en la que los conocimientos, la información y la capacidad de poder resolver eficazmente los problemas que se pueden presentar. Nos encontramos en una sociedad donde la economía es cada vez más competitiva por lo cual demanda mayor tiempo por parte del trabajador, horas de más, todo ello trae consigo menor tiempo de descanso y exigencia máxima generando así consecuencias graves en la salud.

Según Griffiths, Stavroula y Cox (2004), “el estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajusten a sus conocimientos y capacidades”, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación; la presión laboral puede provocar en su mayoría trabajadores estresados, debido a la incapacidad que estos mismos poseen frente a una situación.

En España, Mingote A. (1998), considera que “es un grave y creciente problema que afecta a más del 10% de los médicos”; generado por la confrontación con el sufrimiento humano, la enfermedad, la invalidez, la muerte, la alta responsabilidad de las decisiones atomar,

el trato a pacientes difíciles y el manejo de la información; en ocasiones los médicos se ven afectados por situaciones que involucran decisiones a tomar con pacientes. Este porcentaje es mucho mayor en médicos que trabajan con pacientes de alta mortalidad, en ellos es aun más alto el nivel subjetivo de estrés y el consumo excesivo de café, tabaco y alcohol.

Por otro lado, Rojas J. (2019), afirma que cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.

Según estudios la mayoría de peruanos ha sufrido este mal, alrededor del 70% sufren de estrés en el trabajo. La edad más común para sufrir este mal es entre 25 a 40, siendo las mujeres más vulnerables a padecerlo. Esto se debe a que las mujeres tienen mayor carga de actividades, trabajar, ocuparse de las actividades del hogar; por otro lado, los hombres son más fríos o más prácticos.

Los profesionales de medicina están expuestos a múltiples riesgos a raíz de la naturaleza de su propio trabajo, conllevando una sobrecarga laboral dentro de su organización. En Huánuco, la gran parte de médicos tienden a padecer esta enfermedad debido a la pandemia que se expandió por todo el mundo; el covid-19 está trayendo consigo muy a parte de los miles de muertes, la altísima presión que están atravesando los médicos, asimismo, las circunstancias para desempeñar su trabajo, el riesgo de infección y largas jornadas laborales. Por otro lado, la celeridad del avance de la pandemia implica que muchos de ellos no sigan trabajando debido al miedo del contagio conllevando a una escasez de personal de salud. Sin dejar de lado la precariedad del equipo apropiado, el médico viene enfrentando fruto de todo lo mencionado: angustia, agotamiento ocupacional, preocupación, etc. teniendo como consecuencia el estrés laboral. Por lo mismo y en base a todo lo anterior, me atrevo a plantear la siguiente interrogante:

¿Por qué existe estrés laboral en los médicos del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco?

La autora

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿De qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?
- b. ¿De qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?
- c. ¿De qué manera el apoyo social se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?
- d. ¿De qué manera las compensaciones del trabajo se relacionan con el estrés en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?
- e. ¿De qué manera la doble presencia se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera los factores psicosociales se relaciona con elestrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Establecer de qué manera las exigencias psicológicas se relaciona con elestrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.
- b. Establecer de qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.
- c. Establecer de qué manera el apoyo social se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.
- d. Establecer de qué manera las compensaciones del trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.
- e. Establecer de qué manera la doble presencia se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral es un proceso que surge a partir de la aparición de una serie de exigencias ambientales que percibe un individuo y ante las cuales debe presentar una solución adecuada a través de su capacidad de respuesta.

El estrés generado por las exigencias y cargas laborales tiene mayor incidencia en los trabajadores, aparece cuando las demandas del entorno superan la capacidad de la persona para hacerles frente o controlarlas.

La sobrecarga asistencial, las urgencias, los turnos rotatorios y la situación crítica de los pacientes generan intensa ansiedad y estrés en los médicos.

El trabajo del médico implica fuertes tensiones emocionales y mucha responsabilidad, ya que el apoyo de otras vidas resulta una tarea muy dura y con riesgos psíquicos para el que la realiza; por ello detectar con anticipación los cuadros de estrés es de suma importancia para evitar posibles complicaciones y llegar hasta la muerte.

Hay que tener en cuenta que los cuadros de estrés pueden agudizarse a tal punto de que afecten físicamente al individuo con cuadros de malestar gastrointestinal, dolores de cabeza, tensión muscular, sudoración, insomnio, disfunción sexual, entre otros.

El estrés puede causar importantes daños sobre la salud, si se sufre durante un tiempo prolongado. En algunos casos, el estrés puede incrementar la concentración de los trabajadores y permite alcanzar las metas fijadas.

1.5. LIMITACIONES

La investigación es viable porque cuenta con el interés y apoyo de los directores del Hospital Hermilio Valdizán - Huánuco, colaborando y facilitando la recolección de información.

1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₁ Los factores psicosociales se relacionan significativamente con elestrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ Los factores psicosociales no se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

H₁ Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ Las exigencias psicológicas no se relacionan significativamente con elestrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₂ El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ El control sobre el trabajo no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₃ El apoyo social se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ El apoyo social no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₄ Las compensaciones del trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ Las compensaciones del trabajo no se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₅ La doble presencia se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₀ La doble presencia no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

1.7. VARIABLES

VARIABLE 1: FACTORES PSICOSOCIALES

VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL

1.8. DEFINICIÓN TEÓRICA Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

- Calidad del liderazgo

Chiavenato, (1993) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.”

- Carga de las tareas domésticas

Preocupaciones que se suscitan debido a las altas exigencias que demanda el entorno familiar. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

- Claridad de relaciones

“La interacción entre los trabajadores, individuales y representados por sindicatos, y la empresa”. Para que se produzca una buena interrelación es necesario que se dé un trato justo y lógico a los empleados de la empresa, para que estos se involucren en los objetivos de la organización. (Gómez, Balkin y Cardy, 1998)

- Claridad de rol

Khan R. y Quinn R. (1970) lo definen como un conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe

cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea.

- Complejidad de trabajo

Percepción que tiene el individuo de la complejidad de su trabajo y la cantidad de habilidades que debe ocupar en él. (Peiró, 2000)

- Exigencias cuantitativas

Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (Sarsosa K. Charria V. y Arenas F., 2014)

- Exigencias emocionales

Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador (Sarsosa K. Charria V. y Arenas F., 2014)

- Estrés por conflicto trabajo-familia

(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964) propone que, al desempeñarse múltiples roles, el individuo se enfrenta a un aumento de exigencias que resultan difíciles de cumplir cuando son incompatibles, ocasionando una fricción entre roles que produce una tensión psicológica.

- Horario de trabajo

Distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día, ...) (Llena, 2001)

- Influencia en el trabajo

Es el conjunto de actitudes y acciones para interactuar con los demás teniendo la posibilidad de opinión dentro de la organización.

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (2016)

- Posibilidades de desarrollo

El desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen. Universidadde Champagnat (UC) (2001)

- Preocupación de las tareas domésticas

Son las tensiones que el trabajador vivencia debido a la conciencia de que determinadas cosas del hogar se dejaron de hacer y requieren la pronta atención. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

- Reconocimiento

Se define como el conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica; y cuando los trabajadores perciben ese reconocimiento, muestran una actitud positiva, seguridad en sí mismos, confianza y por ende, un mayor compromiso con la empresa, mejores resultados y mayor productividad. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

- Ritmo de trabajo

La Organización internacional del trabajo (OIT) (2003), define como la velocidad de ejecución de la tarea, atención y concentración.

- Ruido

El ruido es un sonido indeseado y desagradable, que puede perjudicar la capacidad de trabajar al ocasionar tensión y perturbar la concentración. (ESSALUD, 2014)

- Sentido del trabajo

Es la actividad en la que se realiza el quehacer significativo dentro del trabajo, teniendo en cuenta cómo y de qué forma realizarlo. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

- Sobrecarga de rol

Acumulación de demandas de dos o más roles al superar los recursos con los que el individuo cuenta. (Peiró, 2000)

- Temperatura

Según Planck (1914) la temperatura es el grado de calor o frío de un cuerpo

1.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias Cuantitativas • Exigencias Emocionales • Ritmo de Trabajo
	Control sobre el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Posibilidades de desarrollo • Sentido del trabajo
	Apoyo Social	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol • Calidad de las relaciones • Calidad del liderazgo
	Compensaciones del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre las condiciones del trabajo • Reconocimiento
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación de las tareas domésticas • Carga de las tareas domésticas
ESTRÉS LABORAL	Factores del Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Temperatura
	Factores Extra – organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de rol • Estrés por conflictos trabajo-familia
	Contenidos y demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios del trabajo • Complejidad del trabajo

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Huaycani Y. (2017) *“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”*. (Tesis de pregrado) Universidad del Altiplano, Puno, Perú.

El objetivo de este estudio fue “determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. En el diseño metodológico se empleó el tipo de investigación descriptiva, con diseño correlacional - comparativo, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, y se aplicó 2 cuestionarios (factores de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés) a una población y muestra de 17 profesionales de Enfermería de los servicios de EMG y UCI; es decir se aplicó un cuestionario a cada variable. A través de la estadística descriptiva los resultados según los dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral muestran: En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 42% de profesionales de Enfermería del servicio EMG presentan riesgo alto y muy alto y el 80% de UCI riesgo muy alto; mostrando porcentajes donde especialistas en UCI presentan un abaja relación intralaboral. Respecto al dominio control sobre el trabajo, el 67% del servicio de EMG presentan riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto y muy alto; arrojando resultados que falta de dominio de controla respecto a médicos en el servicio de emergencia. En relación al dominio demandas del trabajo, el 83.3% del servicio de EMGy el 80% de UCI presentan riesgo muy alto; y referente al dominio recompensas, el 50% del servicio de EMG presentan riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto, indicando que existe bajas

recompensas como motivación a los médicos. Respecto al nivel de estrés el 50% de profesionales de Enfermería de EMG y el 40% de UCI presentan un nivel de estrés alto. Según prueba estadística “Regresión categórica”, los coeficientes de correlación, entre los dominios de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral de las enfermeras, evidencian que “existe una relación significativa en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas del servicio de EMG”. En UCI, solo en los dominios control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, se concluye que existe diferencias según áreas de trabajo, pues solo en las enfermeras del servicio de EMG existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

Graneros J. (2018) “*Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017*” (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.

La investigación tiene como objetivo “identificar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería de Lima”. La orientación de la metodología es correlacional, los participantes fueron 289 colaboradores de ambos sexos, que ocupan distintos puestos en la organización. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el cuestionario de Estrés Laboral, es decir, se utilizó un cuestionario a cada variable. Los resultados indicaron que relativamente existe una relación moderada entre las variables Factores Psicosociales en el Trabajo y Estrés Laboral. Del mismo modo, señalan que existe una relación moderada entre cada una de las dimensiones de los factores psicosociales: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y el estrés laboral. Por otro lado, se concluye que la presencia de factores psicosociales en los espacios laborales,

afecta a los colaboradores, ocasionando un posible riesgo de presentar efectos adversos en su salud.

En cuanto al estudio de la prevalencia de Factores Psicosociales, se concluye que existe una exposición de riesgo medio a dicha variable. En un estudio pormenorizado, se encuentra que las dimensiones de mayor exposición son: Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales y Desarrollo de la carrera, con un nivel de exposición de riesgo medio. Las dimensiones mostraron un nivel de exposición de riesgo bajo son: condiciones del lugar de trabajo e Interacción social y aspectos organizacionales.

Paredes T. (2017) *“Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud Carlos Showing Ferrari– Huánuco, 2016”* (Tesis de pregrado) Universidad Alas Peruanas, Huánuco, Perú.

La presente investigación titulada “Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud Carlos Showing Ferrari– Huánuco, 2016” tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario. Se llegaron a las siguientes conclusiones: La mayoría del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari– Huánuco, 2016, fluctúan entre las edades de 41 a 50 años, predomina el género femenino, tienen entre 6 y 10 años de tiempo de servicio, son convivientes, y su condición laboral son del CAS.

Es decir, la población más probable a sufrir estrés tiende al adulto, en especial al género femenino. El agotamiento emocional del estrés influye en el desempeño laboral en la dimensión Productividad laboral, en la eficiencia del trabajador, eficacia del trabajador, nivel de producción, y no influye en el cumplimiento de las metas del trabajador. Asimismo, influye en la dimensión eficiencia laboral, en la percepción del nivel de calidad de trabajo, en las metas logradas, en el cumplimiento de las tareas asignadas, nivel

de conocimientos técnicos, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo, adaptabilidad del trabajador.

2.2. BASES TEÓRICAS

FACTORES PSICOSOCIALES

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1986), los factores psicosociales están definidos como:

“Los factores de riesgo psicosocial consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo.” (p.3)

Sin duda el trabajo forma gran parte de la vida de las personas, su día a día para ser más claros, interactuando con su medio laboral, la cultura, sus decisiones, experiencias, su rendimiento dentro y fuera de su entorno laboral.

El concepto de factores psicosociales se refiere a las situaciones observadas en una actividad laboral, y que son nocivas para la salud del trabajador, ya que generan trastornos músculo-esqueléticos, estrés, trastornos psicológicos y psiquiátricos, insatisfacción en el trabajo, dificultades interpersonales, falta de motivación laboral, entre otros (Moncada, 1998).

Existen unos factores que influyen en el comportamiento, salud, y rendimiento del trabajador y eso genera trastornos tanto físicos como mentales.

Efectivamente los factores están inmersos en el ámbito laboral en diferentes aspectos, el cual de manera directa e indirecta tiene consecuencias negativas en el desempeño del trabajador, la misma que se puede apreciar en las actividades de los trabajadores.

Los factores psicosociales son definidos como aquellas situaciones cotidianas que se hacen

presente en cualquier espacio laboral y por lo tanto está arraigada al contenido del trabajo y la forma como se ejecuta la actividad laboral pues tiene la suficiente capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997).

Dichos factores tienen la suficiencia de provocar malestares dentro y fuera del entorno laboral del empleado, debido que está relacionada con las actividades y como se manejan dentro, así como el contenido de este.

El ministerio de trabajo y promoción del empleo del Perú, refiere que los Factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. (INSHT, NTP 443).

El MPTE refiere que estos factores son nocivos para la salud y que afectan directamente al desarrollo del trabajo, así como a contenido y a toda la organización.

Según la OIT (Organización internacional del Trabajo) “Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científico suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras”. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

Cabe recalcar que dichos factores no solamente afectan a nivel físico sino psíquico de la persona, conllevando un estado de estrés afectando significativamente en el desarrollo de sus labores tanto de trabajo como personal.

“Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones

neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidos como estrés, y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2011).

La aparición de riesgos psicosociales es cada vez en aumento a causa de las condiciones de trabajo que se viven en la actualidad. La demanda de trabajo con el pasar de los años viene siendo más exigente en un mundo más globalizado, con mayor innovación tecnológica, provocando de esta manera los trabajos mentales más exigentes, un mayor grado de inestabilidad debido a las rotaciones de puestos.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS (2010), “los factores psicosociales presentan desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social (jerarquía y tipo de tarea)” y al género, “los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres están en peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social”.

Los trabajadores que se encuentran en puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, son los que realizan tareas estandarizadas, por ende, están más expuestos a la falta de influencia, así como a las posibilidades de desarrollo.

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

- Ambientes laborales saludables.
- Aumento de la productividad, satisfacción y compromiso laboral.
- Desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores/as.

- Buenas prácticas organizacionales.
- Disminución de los índices de siniestralidad en las organizaciones.

Estos beneficios traen como consecuencia tanto colaboradores más motivados, con mayor desempeño y comprometidos con la institución donde laboran como resultados en productividad a favor de todos.

TAXONOMÍA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se relacionan con la interacción del trabajador con el medio laboral, así como con la organización y gestión del trabajo que resultan potencialmente negativos para la salud de los mismos (il.1)



Figura 1. Manual de Riesgos Psicosociales en los riesgos psicosociales; Fernando Mansilla Izquierdo (Jul. 31, 2012; p.11)

Los riesgos psicosociales influyen directamente las exigencias ergonómicas de las tareas a través de “cambios posturales, movimientos y fuerzas ejercidas (por ej., la presión de tiempo puede incrementar el ritmo, los movimientos rápidos y la repetitividad, con altas alteraciones y posturas deficientes”, y como consecuencia, aumento de la tensión y los síntomas músculos esqueléticos)

Existen diferentes situaciones en que afectan directamente como el cambio de horario brusco, la repetitividad, entre otros y el resultado es un colaborador tenso.

A su vez, pueden incrementar los síntomas de estrés en el trabajador, provocando aumento del tono muscular, sobrecarga estática de los músculos, que aceleran la aparición de la fatiga física; conduciendo a la aparición de los síntomas de trastorno musculoesqueléticos.

CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Los efectos que derivan en daños a la salud psicosocial de los colaboradores son enfermedades o dolencias que se relacionan con los factores psicosociales, su gravedad dependerá de la intensidad y el tiempo de exposición, además de la vulnerabilidad del colaborador, estos son físico o psicológico:

2.1.1. Físicos. - Presenta cefaleas, migrañas, fatiga crónica, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, trastornos digestivos, estrés, alteraciones del sueño, hipertensión, asma, urticarias, etc., (Observatorio Permanente UGT, 2006).

2.1.2. Psicológico y Emocional. - Presenta frustración, irritabilidad, ansiedad, depresión, culpabilidad, trastornos cognitivos, trastornos de conducta, agresividad, neurosis, falta de motivación, estrés post-traumático, tendencia suicida (Observatorio Permanente UGT, 2006).

Las consecuencias también afectan a la organización, dado que los colaboradores reducen su rendimiento, elevando los costes a consecuencia del aumento de absentismo, incremento de bajas (voluntarias), descenso de la motivación, amenaza de sanciones que deteriora las relaciones laborales y perjudica el clima laboral, además se afecta la imagen de la organización si esta presenta denuncias (Observatorio Permanente UGT, 2006).

El resultado es un trabajador sin ánimos en su desempeño laboral, con bajas ventas, afectando a su entorno organizacional y con ello a toda la empresa.

La principal consecuencia de los factores psicosociales negativos es el estrés

laboral, que va a ocasionar una serie de manifestaciones personales en las áreas como La Cognitiva (confusión, bloqueo mental, dificultad de decisión, olvidos, etc.); Emocional (inquietud, desasosiego, ira, ansiedad, inseguridad, depresión); y Conductual (absentismo, agresividad, alteraciones de la alimentación, consumo abusivo de 28 sustancias, etc.), todo ello sin dejar de lado el origen psicossomático de múltiples cuadros de enfermedad (cefaleas, trastornos del sueño, alteraciones músculo esqueléticas, diarreas, alteraciones gástricas, impotencia, trastornos cardiovasculares, etc.), (Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSHT, 2009).

La principal consecuencia de dichos factores es el estrés laboral, que afecta principalmente a la salud del trabajador física, psicológica y laboralmente.

Las organizaciones hoy en día deberían enfocarse más por el ambiente laboral, es por ello que muchos de estos factores muy aparte de traer consecuencias hacia el trabajador también afecta a la empresa, con un descenso en la productividad de la misma.

DIMENSIONES DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Las dimensiones de esta variable son (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Dimensión 1. Exigencias psicológicas

Esta dimensión tiene dos elementos que la caracterizan: la primera tiene que ver con la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlas; la segunda tiene que ver con la tarea misma y si esta guarda concordancia con los niveles de transferencia emocional que se producen con las personas para o con las que se trabaja. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Consecuencias: las altas exigencias psicológicas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas.

Los indicadores que la describen como factor de riesgo son:

- Exigencias cuantitativas. Se refiere a las exigencias psicológicas percibidas debido a que el trabajador considera que el volumen del trabajo asignado es superior al tiempo que le dan para cumplirlas.
- Exigencias emocionales. Implica el nivel de transferencia o apego que se llega a producir o bien con las personas con quienes se trabaja o las personas a quienes se les atiende. Resulta ser de riesgo debido al involucramiento emocional que se produce durante las interacciones.
- Ritmo de trabajo. Tiene que ver específicamente con la intensidad con la que se deben cumplir los procesos o las actividades del trabajo asignado.

Dimensión 2. Control sobre el trabajo

Dos aspectos caracterizan el control sobre el trabajo. Por un lado, se encuentra el nivel de autonomía y por otra el desarrollo de habilidades. Esta dimensión está muy ligada al aprendizaje organizacional, ya que constituye la base para brindar libertad de que cada trabajador desarrolle sus capacidades y de esa manera encuentre su modo particular de enfrentar las diversas situaciones que constituye el proceso productivo o de servicio (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Los indicadores que la describen como factor de riesgo son:

- Influencia en el trabajo. El trabajador percibe que no tienen ninguna posibilidad de opinión, injerencia con respecto a las decisiones que se toman con respecto al trabajo que realiza.
- Posibilidades de desarrollo. El trabajador siente que sus posibilidades de desarrollo profesional o técnica son nulas debido al tipo de trabajo que realiza.
- Sentido del trabajo. De alguna manera el trabajador no le halla sentido al trabajo que hace, no teniendo claridad de qué forma es que hace forma parte del proceso de la

entrega del servicio o en el servicio final entregado.

Dimensión 3. Apoyo social

El apoyo social tiene que ver con las relaciones interpersonales, dado que el trabajo implicainteracciones las cuales pueden llegar a ser complejas debido a que en las organizaciones existen niveles comunicacionales jerárquicos con los superiores y nivel horizontales con los colegas. Por otro lado, es necesario señalar que el apoyo social expresa únicamente el componente netamente funcional de las relaciones y no necesariamente en los aspectos emocionale que derivan los niveles de partencia que se construyen alrededor de ella. (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Los indicadores que la describen como factor de riesgo son:

- ❖ Claridad de rol. El factor se constituye en riesgo cuando el trabajador desconoce o no tiene claridad acerca del rol o el objetivo que cumple dentro de la estructura organizacional.
- ❖ Calidad de las relaciones. Existe la percepción que los equipos de los niveles jerárquicos superiores no necesariamente establecen comunicación directa con los trabajadores ni permiten que las relaciones o las comunicaciones entre los trabajadores.
- ❖ Calidad del liderazgo. Hace referencia capacidad del personal jerárquico para gestionar los diferentes equipos que funcionan dentro de la organización.

Dimensión 4. Compensaciones del trabajo

Se refiere a la interacción que subsiste entre la entrega de un gran esfuerzo y las compensaciones que se recibe como retribución. De acuerdo a este factor, la compensación más importante para el trabajador es la estabilidad laboral y el reconocimiento de la organización por el esfuerzo invertido en bien de ella. En cierta medida representan seguridad en el lugar de trabajo (Moncada, Llorens, Navarro, &

Kristensen, 2005).

Los indicadores que la describen como factor de riesgo son:

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Constituye un riesgo psicosocial vivenciar preocupación por los cambios de las condiciones laborales a las que el trabajador acostumbra y por otro lado la preocupación relacionada a la permanencia dentro del lugar de trabajo.
- Reconocimiento. Se refiere a la creencia del personal que la organización no reconoce los esfuerzos que invierten para con ella, causando fuertes estragos en la motivación y compromiso organizacional.

Dimensión 5. Doble presencia

Se refiere a las exigencias simultáneas que suceden desde el trabajo y el hogar. Este tipo de riesgo puede llegar a ser altas si es que el personal observa que la carga laboral no permite cumplir con las responsabilidades del hogar. Situaciones que causan esta situación podrían ser los cambios repentinos del horario de trabajo, uso de días de descanso para el trabajo, en general, cualquier situación que disminuye la autonomía para decidir el tiempo libre para la familia. (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005).

- ✓ Preocupación por tareas domésticas. Son las tensiones que el trabajador vivencia debido a la conciencia de que determinadas cosas del hogar se dejaron de hacer y requieren la pronta atención.
- ✓ Carga de tareas domésticas. Preocupaciones que se suscitan debido a las altas exigencias que demanda el entorno familiar. De ese modo el trabajador está pensando en las tareas que están pendientes de hacer o las consecuencias que derivan de ello.

ESTRÉS

Uno de los primeros autores en estudiar el estrés es Selye, fisiólogo y médico austrohúngaro.

Selye (1974) define el estrés como el “Estado que acompaña al síndrome general de adaptación centrándose especialmente en la respuesta fisiológica de este proceso y también en las consecuencias que tiene para la salud”. Por tanto, el estrés se produce cuando ocurre una alteración en el equilibrio interno del organismo y éste reacciona de modo extraordinario.

Según Selye, el estrés reacciona debido a la alteración que ocurre en el organismo.

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo” (Comisión Europea, 2000)

La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud.

Adicional a ello es importante mencionar que el estrés causa alteraciones a nivel físico, psicológico y conductual, debido a una incapacidad de control sobre la situación que atraviesa la persona.

Para la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU, 2005), las fuentes del estrés se encuentran en un 66% de los problemas laborales; en el 50% en los problemas familiares; en un 31% en los problemas de salud; en un 29% en los acontecimientos vitales importantes; en un 27% en los problemas financieros; en un 19% en la presión del rendimiento escolar y en un 12% en los problemas de tráfico.

Estos datos arrojan que el estrés con mayor incidencia es el estrés laboral, seguido de los problemas familiares, entre otras situaciones de la vida cotidiana que está inmerso en el día a día de la persona.

ESTRÉS LABORAL

Para abordar el estrés laboral usaremos la metodología planteada por Chiavenato I. (2009), en la actualidad, el transcurrir de los días laborales de las personas están llenos de exigencias, objetivos, plazos por cumplir, necesidades, retrasos, falta de recursos, expectativas, indefiniciones de límites y exigencias, que los exponen constantemente a estrés, “el estrés es inherente a la modernidad” (Chiavenato I., 2009), “el estrés suele relacionarse más con las restricciones y exigencias” (Weiten W., 2006).

Actualmente las exigencias laborales conllevan a cumplir ciertas expectativas dentro del trabajo y al no estar a lo requerido, tienden a estresarse y afectando negativamente al desempeño del mismo.

El estrés laboral “es el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad”. Además, se define como “el estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo, etc.” (Observatorio Permanente UGT, 2009).

El estrés laboral es un estado de fatiga que la persona presenta debido a situaciones que superan la capacidad de su organismo provocando alteraciones en su estado de ánimo, comportamiento, etc.

La Comisión Europea (1999) y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2002), consideran el estrés laboral como: “Un conjunto de reacciones emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivas (preocupación, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, etc.), conductuales (abuso de drogas, violencia, asunción

de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicas, a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización y el entorno de trabajo; y constituye un estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia junto con la sensación de no saber sobrellevarlo”(Comisión Europea, 1999; ISTAS, 2002). Para el National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH (1999) el estrés en el trabajo es el conjunto de respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión.

El ambiente laboral es clave para la productividad y buen desempeño de los trabajadores, sin embargo, puede ser causante de reacciones tanto emocionales, conductuales, cognitivas y fisiológicas que afectan de manera negativa causando el estrés.

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Para determinar las causas del estrés laboral tomaremos lo mencionado por Luthans (2002), que identifica lo siguiente:

A. **Factores Extra organizacionales.** - Son elementos externos y ambientales que

tienen efecto sobre las organizaciones y los colaboradores, estos son:

- Acelerados cambios en el estilo de vida y de trabajo
- Los efectos de la familia en el comportamiento de las personas
- Los efectos de los medios de comunicación en la persona
- Las variables sociológicas como sexo, raza, clase social, que también pueden producir estrés, puesto que generan diferencias en los valores, creencias, percepciones y oportunidades.

El estrés es la percepción de demandas ambientales que superan las habilidades de afrontamiento del individuo (Lazarus R.S., Folkman S., 1986).

B. **Factores Organizacionales.** - Están relacionadas con la organización, actúan como

factores potenciales de estrés, estos son:

- Política y estrategias de la organización, reglas burocráticas, presiones competitivas, tecnología, remuneración, rotación de puestos, recorte de personal.
- Diseño y estructura, formalidad, conflicto entre colaboradores, apoyo de la alta dirección, cultura organizacional restrictiva, ambigüedad de funciones, etc.
- Los procesos organizacionales, poca comunicación, escasa retroalimentación del desempeño, escasa participación en la toma de decisiones.
- Condiciones de trabajo, iluminación precaria, ambiente desagradable, aire contaminado, condiciones peligrosas.

C. **Factores Grupales.** - Es la influencia que tiene el grupo en el comportamiento de las personas, y son:

- Falta de cohesión del grupo: Se da, por el deseo de pertenencia y las prácticas gregarias, y/o por el rechazo a una persona por las tareas que realiza o porque está prohibida o limitadas sus relaciones.
- Falta de apoyo social: Es la ausencia del soporte del grupo, que permitiría compartir alegrías, problemas y recibir colaboración de los demás. Dado que el estrés surge del desequilibrio percibido entre demandas y recursos, es el apoyo social un recurso para hacer frente a las demandas (Cascio A., Guillen C., 2010).

D. **Factores Individuales.** - Las diferencias de rasgos de personalidad como: autoritarismo, rigidez, emotividad, extraversión, tolerancia a la incertidumbre, espontaneidad y necesidad de realización, pueden producir estrés.

Por otro lado, Salanova M., Piero J.M. y Grau R. (2000), indican “el impacto de los estresores es menos negativo para el individuo cuando tiene percepciones sobre si mismo más positivas o altos niveles de autoeficacia”.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Son las secuelas respecto a la eficacia de las organizaciones, además de las consecuencias financieras que demanda, Wagner J. y Hollenbeck J. (2000, citado en Chiavenato, 2017), indican que el estrés genera los siguientes costos organizacionales:

- a. Costos de Asistencia Médica. - Las organizaciones asumen los costos de los servicios de salud, asistencia médica y hospitalaria de sus colaboradores, además deben responsabilizarse de asumir las enfermedades asociadas al estrés.
- b. Absentismo y Rotación. - Es una fuente de costos indirectos, una falta no programada representa un costo muy alto, la sustitución de un colaborador es otro costo, “la rotación disminuye la productividad del resto del personal, porque también afecta a las personas que permanecen en la organización” (Harrison D., Virick M., Williams S., 1996).
- c. Poco Compromiso con la organización. - Las políticas de reducción, la reingeniería, los recortes de personal, generan estrés y afectan la lealtad de los colaboradores hacia la organización.
- d. Violencia en el centro del trabajo. - Las organizaciones procuran evitar que se presenten casos de violencia que afecten a sus colaboradores, “las agresiones en una organización se deben a grados extremos de insatisfacción y estrés” (O’Leary A., Griffin R., Glew D., 1996).
- e. Bajo Rendimiento. - El bajo desempeño del colaborador es un indicador de incompatibilidad con las expectativas que tiene frente a la organización, “los problemas de rendimiento están relacionados con el estrés y sus implicancias laborales” Chiavenato I. (2009).

Las consecuencias del estrés no sólo afectan a la persona, también afectan a la organización, “produce un deterioro en el ámbito laboral e influye negativamente en las relaciones interpersonales, como en el rendimiento y la productividad, lo que puede

derivar en enfermedad, absentismo laboral e incluso en incapacidad laboral” (Casio A., Guillen C., 2010).

MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES

Para estudiar la relación existente entre los factores psicosociales, el estrés y la enfermedad se utilizaron diferentes modelos teóricos. Entre los modelos teóricos que intentan explicar estos riesgos, se encuentran: el modelo de demanda - control apoyo social de Karasek y Theorell.

a) El Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

Considera que hay dos características en el trabajo que actúan como principales fuentes de estrés: las demandas laborales y las exigencias psicológicas del trabajo, y el control que tiene el trabajador sobre las mismas. En este modelo, “el estrés” se identifica con tensión psicológica y “el control” es la variable que modula la transformación del “estrés” en energía para la acción, o en tensión psicológica, cuando es bajo el poder de decisión. Se puede observar esta relación donde las diagonales A y B representan el eje de tensión y el eje de aprendizaje, respectiva.

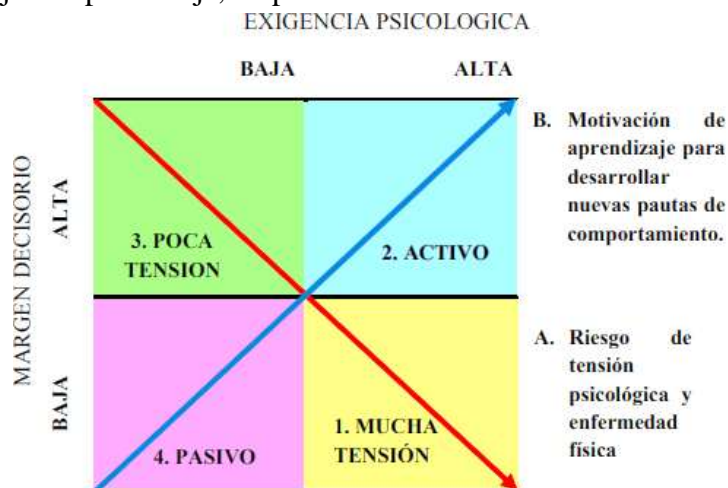


Figura 2. Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

b) Modelo de Estrés Organizacional (Ivancevic, Konopaske y Matteson)

Dentro de este modelo algunos factores intervienen como moderadores del estrés entre

ellos: diferencias individuales, edad, personalidad y otros.

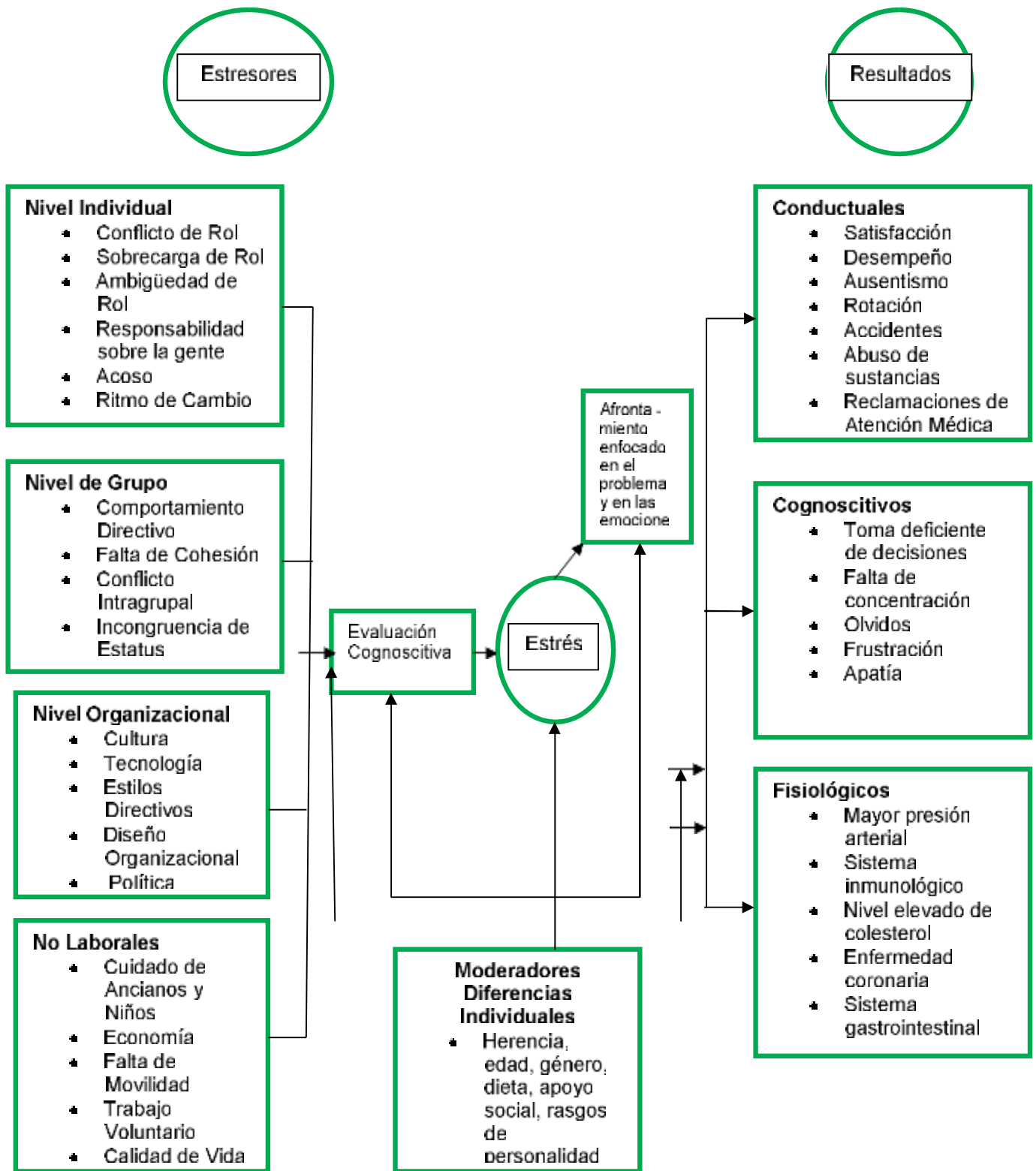


Figura 3. Modelo de Estrés Organizacional (Ivancevic, Konopaske y Matteson)

DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Se describe en detalle las 5 dimensiones teóricas de estresores halladas por Aguirre (2006):

Factores del Ambiente Físico. Definida como todos los causantes ergonómicos, de diseño, característicos del lugar de trabajo que necesitan una adaptación tanto física como psicológica, por parte del sujeto que tiene la posibilidad de perjudicar su bienestar psicológico. Estos estresores de ésta dimensión serían:

- Ruido: el ruido excesivo o intermitente, afecta negativamente la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes, también existen relación entre el ruido y la fatiga, irritabilidad, dolores de cabeza, y dificultades para concentrarse, esto lleva a un incremento en la posibilidad de accidentes y disminuye la comunicación social en el puesto de trabajo.
- Temperatura: trabajos que requieren detalles finos o decisiones críticas son afectados negativamente por el exceso de calor, la destreza manual se deteriora en condiciones de baja temperatura pudiendo causar accidentes.

Factores extra-organizacionales. Relación familia-trabajo: La familia se ubica dentro de los llamados factores extra organizacionales, donde también están la economía, la política nacional e internacional, entre otras cosas (Peiró, 2000). A continuación, se describen una serie de experiencias tensionantes que pudieran generar estrés entre el trabajo y la familia.

- Sobrecarga de rol: ocurre debido a la acumulación de demandas de dos o más roles al superar los recursos con los que el individuo cuenta.
- Estrés por conflicto trabajo-familia y sus antecedentes: la percepción que el individuo tenga de su trabajo, la cantidad de horas que le dedica, puede incidir en el tiempo que le dedique a su familia. Sumado a esto la posibilidad de que la pareja o cónyuge también trabaje pueden convertirse en estresores.

Contenidos y demandas del trabajo: esta dimensión se define como una serie de características de la propia actividad laboral que al estar presente de forma adecuada presentan un importante potencial motivador que contribuye al bienestar psicológico de los empleados (Peiró, 2000). Entre estos estresores se encuentran:

- ✓ **Horarios de Trabajo:** Los individuos expuestos a trabajos por turnos rotativos o jornadas inestables y atípicas se quejan con mayor frecuencia de fatiga y problemas gastrointestinales, que aquellos individuos que trabajan bajo horarios normales. La influencia de trabajar por turnos o de noche tiene efectos biológicos y emocionales debido a la alteración de los ritmos circadianos, del ciclo de sueño-vigilia, de los patrones de temperatura corporal y del ritmo de secreción de adrenalina.
- ✓ **Complejidad del Trabajo:** orientado a la percepción que tiene el individuo de la complejidad de su trabajo y la cantidad de habilidades que debe ocupar en él. Cuando un trabajo tiene la característica de complejo, al exigir de parte del individuo el uso óptimo de sus habilidades y destrezas, se dan altos niveles de satisfacción y autoestima, pero también pueden presentarse depresión, ansiedad, irritabilidad y síntomas neuróticos si este proceso se vuelve dificultoso.

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. FACTORES PSICOSOCIALES: Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y

prácticamente interminable. (Taris, 2005)

2.3.2. ESTRÉS LABORAL: Aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (Rodríguez, Roque, Molerio, 2000).

2.4. BASES EPISTEMOLOGICAS O BASES FILOSÓFICAS O BASES ANTROPOLÓGICAS

2.4.1. FACTORES PSICOSOCIALES: Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p.3)

2.4.2. ESTRÉS LABORAL La respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen de un sistema fisiológico. (Selye, 1956)

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO

La presente investigación se realizó en el Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco ubicado en el distrito de Amarilis, provincia de Huánuco; debido a la construcción que realizó en su establecimiento habitual.

3.2. POBLACIÓN

De acuerdo a Valderrama (2013) la población es “el conjunto de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p. 182).

La población de esta investigación estuvo conformada por 74 médicos que laboran en el hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, según reporte del área de Recursos Humanos del mencionado hospital.

3.3. MUESTRA

Dado que la población estuvo conformada por un número reducido de personas se procedió a utilizar una muestra censal; es decir, toda la población conformó la muestra.

Dónde:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Tamaño de la muestra (n) : Son toda la población seleccionada en forma aleatoria

Error Máx. Permitido (E) : 0.05

Tamaño de la Población (N) : 74 médicos

Probabilidad de que el evento ocurra (P) : 0.5

Margen de confiabilidad (Z) : 1.96

Nivel de confianza (a) : 5%

$$\square = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 74}{0.05^2(74 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$\square = \frac{3.84 \times 0.25 \times 74}{0.05(73) + 3.84 \times 0.25}$$

$$\square = \frac{71.04}{1.69}$$

$$\square = 62$$

Para efectos de mayor precisión para la presente investigación solo se consideró la muestra de 62 médicos.

3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación alcanzó el nivel correlacional, debido a que el fin de esta es determinar el grado de relación entre las variables. En cuestión., miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación de ambas. (Hernández, et al 2003)

El tipo de investigación fue aplicada, ya que utilicé los conocimientos aprendidos a lo largo de nuestra formación profesional y que aplicaré dentro del estudio.

Vargas (como se citó en Murillo, 2008:159), “la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación y utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

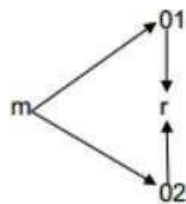
El diseño que se utilizó es el no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

El diseño también fue transversal porque la investigación tuvo como propósito analizar el hecho y las magnitudes en que se revelan desde una a más variables en un tiempo determinado” (Valderrama, 2013, p. 179).

Asimismo, el diseño fue correlacional porque buscaba conocer las relaciones que existen dos variables en un medio específico. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolectar dos o más grupos de datos de un determinado número de sujetos con el propósito de establecer la subsecuente relación entre estos datos”. (p. 83).

A continuación, el esquema que grafica este diseño:

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

m = Muestra de estudio

01 = Var. 1 (Factores de riesgo psicosocial)

02 = Var. 2 (Estrés laboral)

r = Relación

3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En el estudio se trabajó el método descriptivo correlacional, porque se buscó establecer con la asociación entre la variable de supervisión y la variable asociativa y, así como el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario y la técnica para la recolección de datos empleada fue la encuesta. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (Behar, 2008, p. 62).

El cuestionario se aplicó a cada médico, luego con el software IBM SPSS Statistics V-25 desarrollaremos los datos obtenidos de la encuesta.

3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La validación del instrumento de investigación presentado se realizó con el juicio de expertos, 3 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, quienes previa coordinación, cada uno de ellos evaluaron de acuerdo a los criterios de valoración que en la misma describe.

Teniendo la validación de los mismos que se presentan en el anexo 04, la misma que detalla cada uno de ellos.

3.8. PROCEDIMIENTO

Para el resultado de la presente inv. Se previa autorización. procesamiento de la información se consideró los cuestionarios que debidamente fueron tabulados en cuadros y gráficos estadísticos, así como la realización de la prueba de hipótesis estadística con análisis de sus variables, este procesamiento de datos fue realizado de forma informática y se empleó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics V-25. Asimismo, utilicé el coeficiente de correlación

de Rho Spearman para el análisis de datos y asociación entre dos variables clasificadas, así como con sus respectivas dimensiones. Y justo me acercado faltando 1 hora de su salida de trabajo

3.9. TABULACIÓN Y ANALISIS DE DATOS

He ordenado respecto al orden del cuadro de operacionalización de variables y de acuerdo a los indicadores que corresponden a la dimensión 1 y así sucesivamente con el resto, en la hoja de Excel, para luego migrar al IBM SPSS Statistics V-25.

Una vez migrado los datos al SPSS, se realizó los gráficos descriptivos, los resultados del contraste de hipótesis de las 5 dimensiones de la variable 2 para luego analizarlos e interpretar los resultados.

3.10. CONSIDERACIONES ETICAS

Las encuestas realizadas se hicieron con toda la responsabilidad del caso, las respuestas han sido verídicas, debido que se llegó previa coordinación con el Hospital Hermilio Valdizán respetando el horario y fecha programada, para la obtención de las 62 encuestas.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de la VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

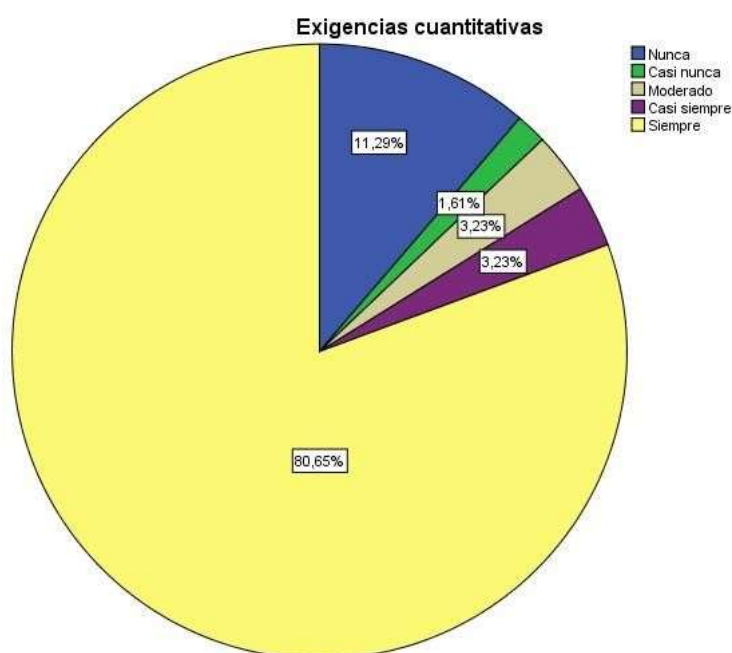
4.1.1. Del indicador EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Tabla 1. Exigencias cuantitativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	7	11,3	11,3	11,3
Casi nunca	1	1,6	1,6	12,9
Moderado	2	3,2	3,2	16,1
Casi siempre	2	3,2	3,2	19,4
Siempre	50	80,6	80,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 4. Gráfico de calificación del indicador Exigencias cuantitativas



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador exigencias cuantitativas, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 50 de 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 80,6 respectivamente.

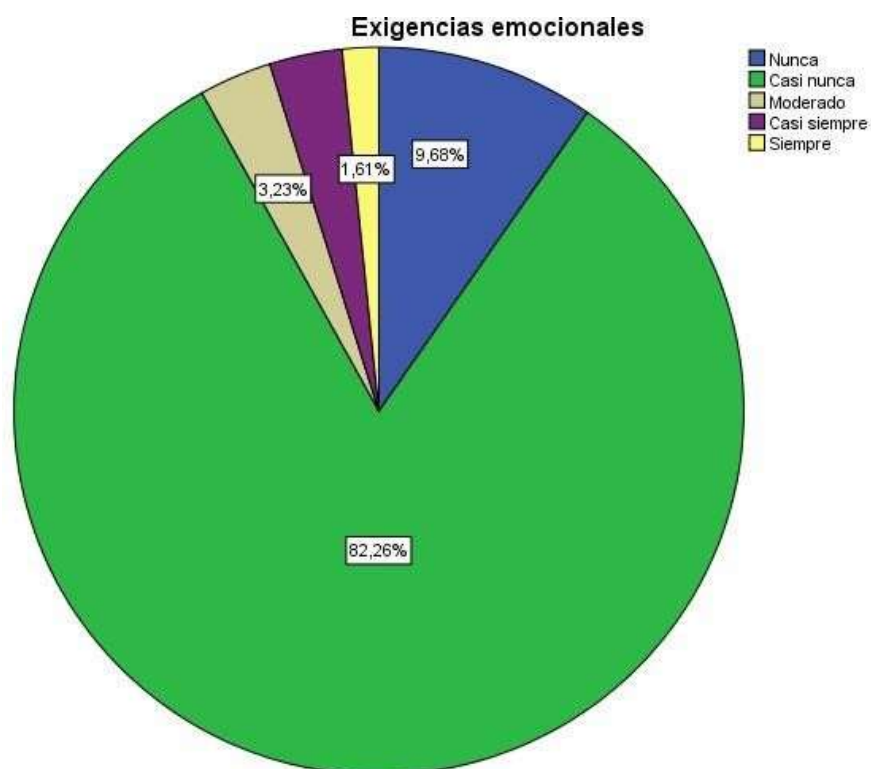
4.1.2. Del indicador EXIGENCIAS EMOCIONALES

Tabla 2. Exigencias emocionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9,7	9,7	9,7
	Casi nunca	51	82,3	82,3	91,9
	Moderado	2	3,2	3,2	95,2
	Casi siempre	2	3,2	3,2	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 5. Gráfico de calificación del indicador Exigencias emocionales



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador exigencias emocionales, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 51 de 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 82,3 respectivamente.

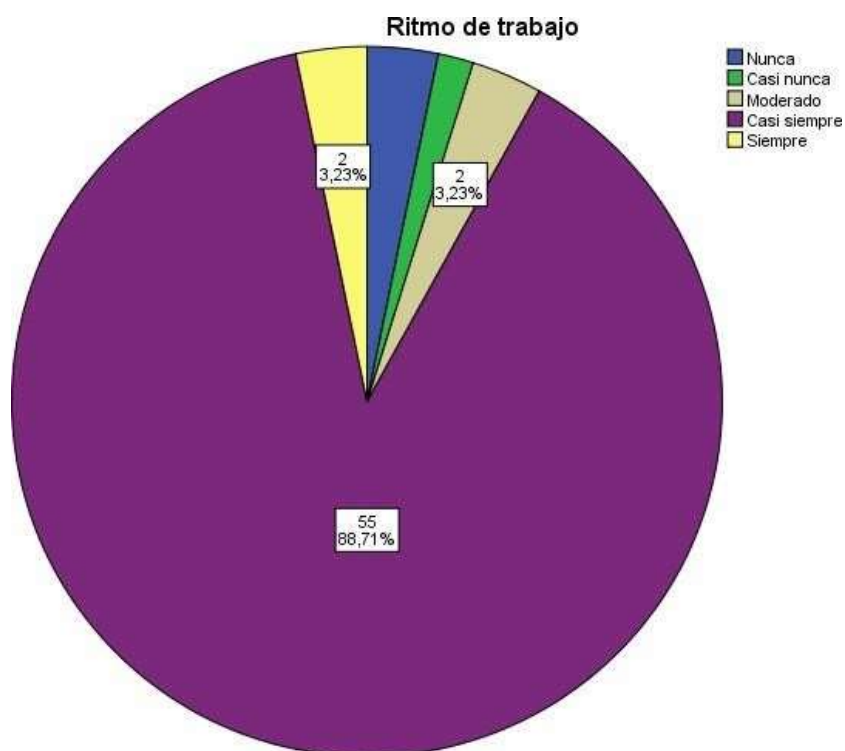
4.1.3. Del indicador RITMO DE TRABAJO

Tabla 3. Ritmo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	1	1,6	1,6	4,8
Moderado	2	3,2	3,2	8,1
Casi siempre	55	88,7	88,7	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 6. Gráfico de calificación del indicador Ritmo de trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador ritmo de trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 55 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 88,7 respectivamente.

DIMENSIÓN CONTROL SOBRE EL TRABAJO

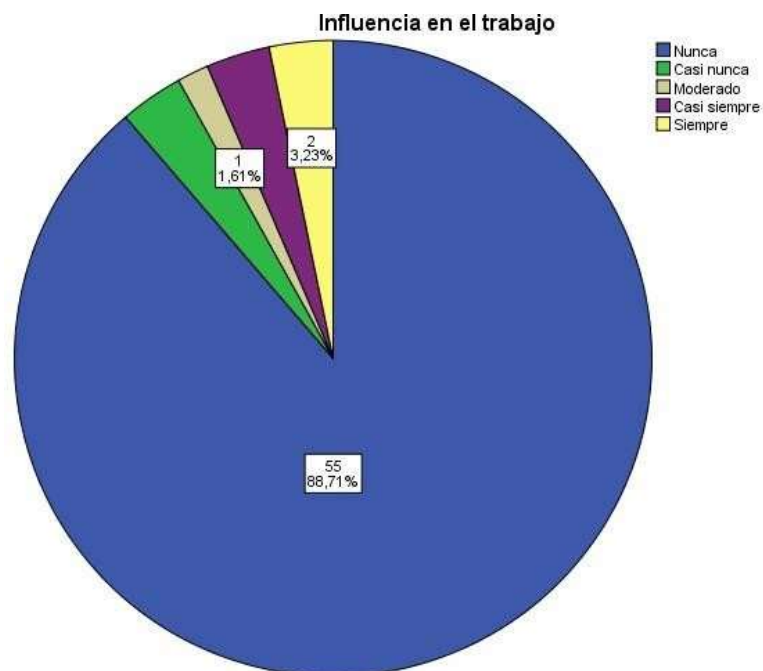
4.1.4. Del indicador INFLUENCIA EN EL TRABAJO

Tabla 4. Influencia en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	55	88,7	88,7	88,7
Casi nunca	2	3,2	3,2	91,9
Moderado	1	1,6	1,6	93,5
Casi siempre	2	3,2	3,2	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 7. Gráfico de calificación del indicador Influencia en el trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador influencia en el trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 55 de 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 88,7 respectivamente.

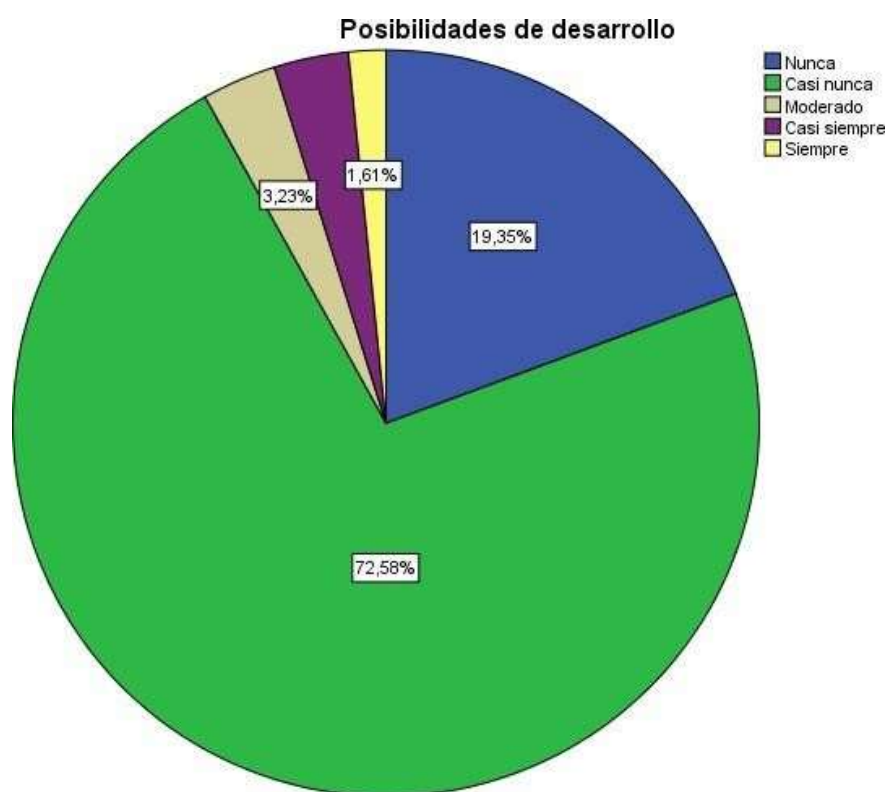
4.1.5. Del indicador POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Tabla 5. Posibilidades de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	19,4	19,4	19,4
Casi nunca	45	72,6	72,6	91,9
Moderado	2	3,2	3,2	95,2
Casi siempre	2	3,2	3,2	98,4
Siempre	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 8. Gráfico de calificación del indicador Posibilidades de desarrollo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador posibilidades de desarrollo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 45 de 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 72,6 respectivamente.

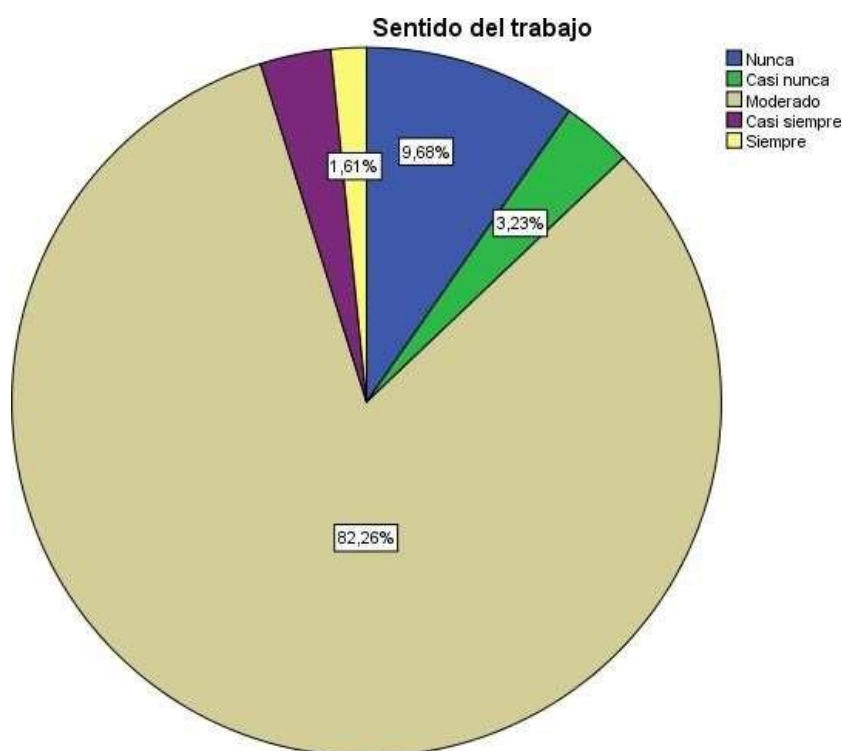
4.1.6. Del indicador SENTIDO DEL TRABAJO

Tabla 6. Sentido del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	6	9,7	9,7	9,7
Casi nunca	2	3,2	3,2	12,9
Moderado	51	82,3	82,3	95,2
Casi siempre	2	3,2	3,2	98,4
Siempre	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 9. Gráfico de calificación del indicador Sentido del trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador sentido del trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 51 de 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 85,3 respectivamente.

DIMENSION APOYO SOCIAL

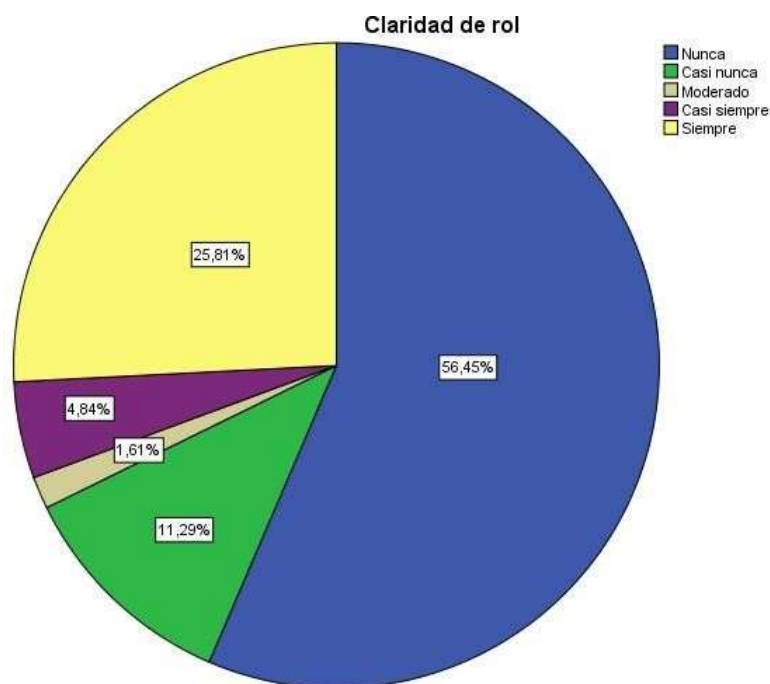
4.1.7. Del indicador CLARIDAD DE ROL

Tabla 7. Claridad de rol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	35	56,5	56,5	56,5
Casi nunca	7	11,3	11,3	67,7
Moderado	1	1,6	1,6	69,4
Casi siempre	3	4,8	4,8	74,2
Siempre	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 10. Gráfico de calificación del indicador Claridad de rol



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador claridad de rol, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 35 de 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 56,5 respectivamente.

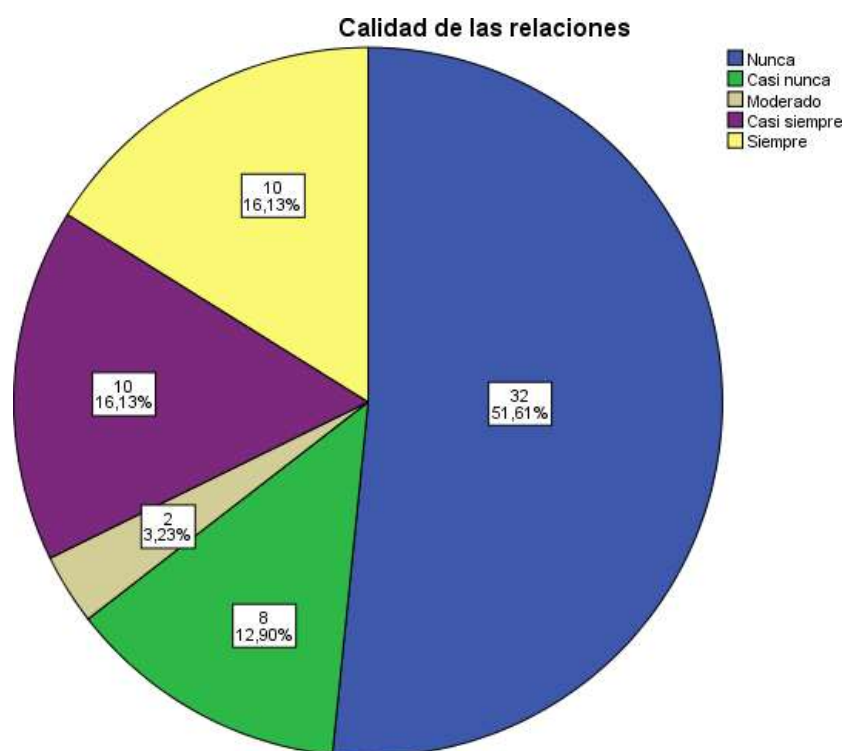
4.1.8. Del indicador CALIDAD DE LAS RELACIONES

Tabla 8. Calidad de las relaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	32	51,6	51,6	51,6
Casi nunca	8	12,9	12,9	64,5
Moderado	2	3,2	3,2	67,7
Casi siempre	10	16,1	16,1	83,9
Siempre	10	16,1	16,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 11. Gráfico de calificación del indicador Calidad de las relaciones



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador calidad de las relaciones, se determinó que la menor proporción tiene 2 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 3,2%; en tanto la mayor proporción tiene a 32 de 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 51,6 respectivamente.

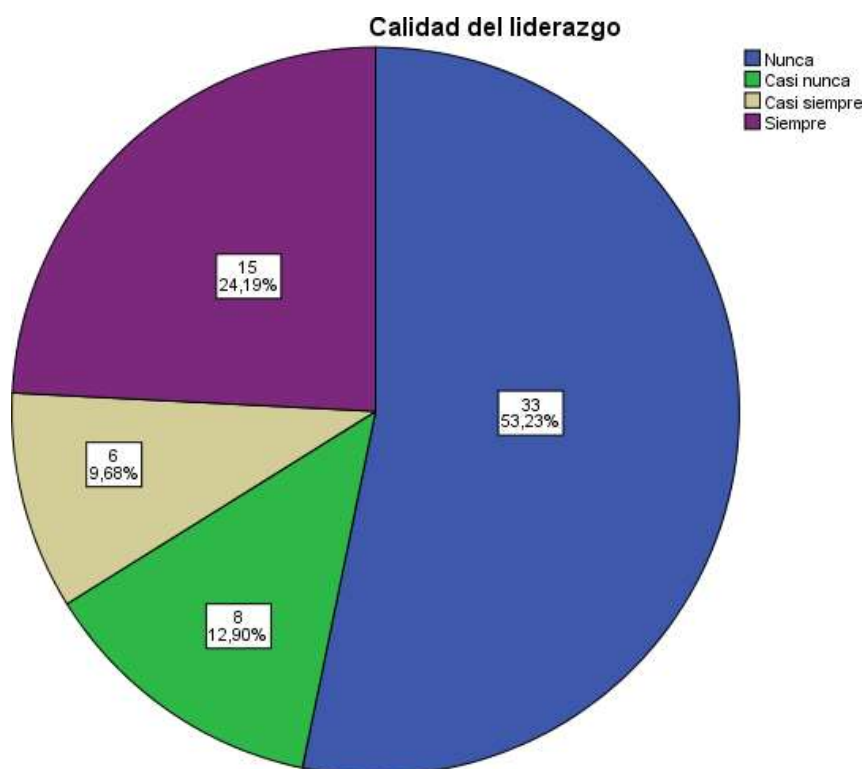
4.1.9. Del indicador CALIDAD DEL LIDERAZGO

Tabla 9. Calidad del liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	33	53,2	53,2	53,2
Casi nunca	8	12,9	12,9	66,1
Casi siempre	6	9,7	9,7	75,8
Siempre	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 12. Gráfico de calificación del indicador Calidad de liderazgo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador calidad de liderazgo, se determinó que la menor proporción tiene 6 de cada 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 9,7%; en tanto la mayor proporción tiene a 33 de 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 53,2 respectivamente.

DIMENSIÓN COMPENSACIONES DEL TRABAJO

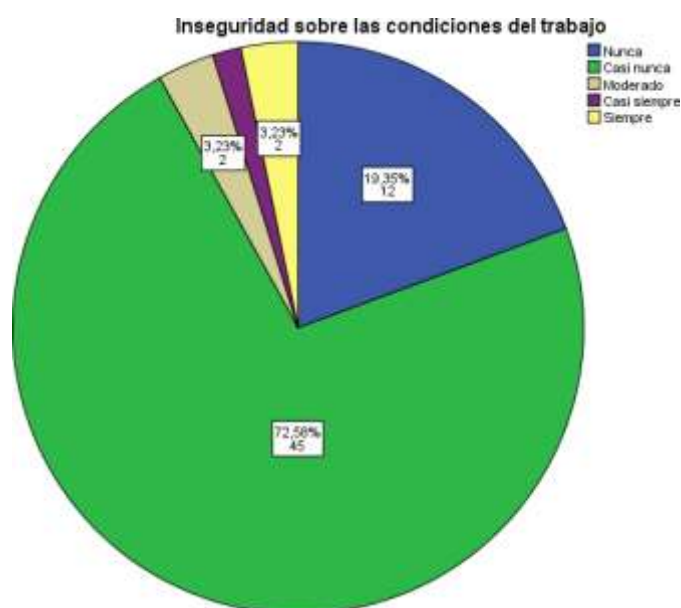
4.1.10. Del indicador INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Tabla 10. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	19,4	19,4	19,4
Casi nunca	45	72,6	72,6	91,9
Moderado	2	3,2	3,2	95,2
Casi siempre	1	1,6	1,6	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 13. Gráfico de calificación del indicador Inseguridad sobre las condiciones del trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador inseguridad sobre las condiciones del trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 45 de 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 72,6 respectivamente.

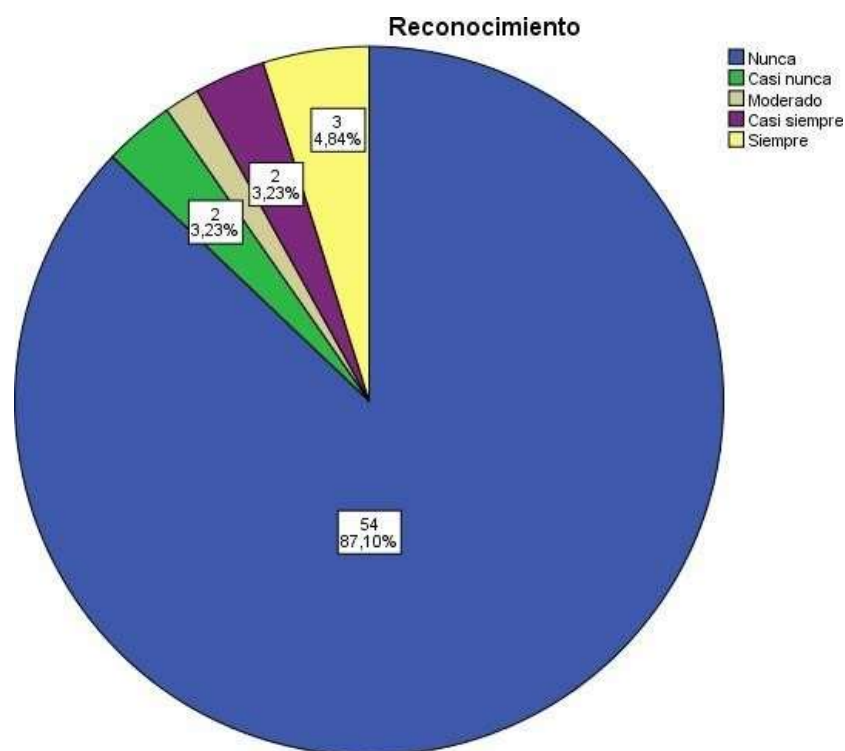
4.1.11. Del indicador RECONOCIMIENTO

Tabla 11. Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	54	87,1	87,1	87,1
	Casi nunca	2	3,2	3,2	90,3
	Moderado	1	1,6	1,6	91,9
	Casi siempre	2	3,2	3,2	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 14. Gráfico de calificación del indicador Reconocimiento



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador reconocimiento, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 54 de 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 87,1 respectivamente.

DIMENSION DOBLE PRESENCIA

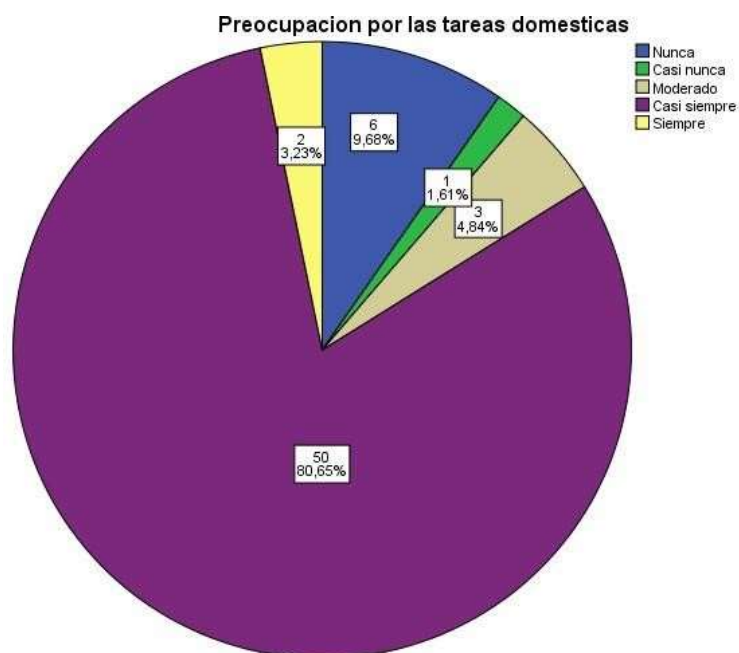
4.1.12. Del indicador PREOCUPACIÓN POR LAS TAREAS DOMESTICAS

Tabla 12. Preocupación por las tareas domesticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	6	9,7	9,7	9,7
Casi nunca	1	1,6	1,6	11,3
Moderado	3	4,8	4,8	16,1
Casi siempre	50	80,6	80,6	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 15. Gráfico de calificación del indicador Preocupación por las tareas domesticas



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador preocupación por las tareas domésticas, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 50 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 80,6 respectivamente.

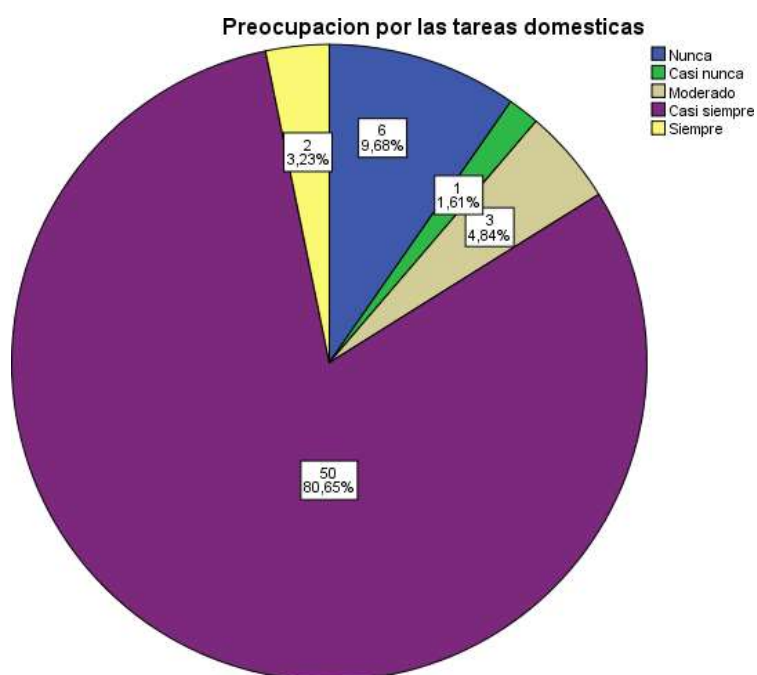
4.1.13. Del indicador CARGA DE LAS TAREAS DOMESTICAS

Tabla 13. Carga de las tareas domesticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	6	9,7	9,7	12,9
	Moderado	2	3,2	3,2	16,1
	Casi siempre	51	82,3	82,3	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 16. Gráfico de calificación del indicador Carga de las tareas domesticas



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador preocupación por las tareas domésticas, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 51 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 82,3 respectivamente.

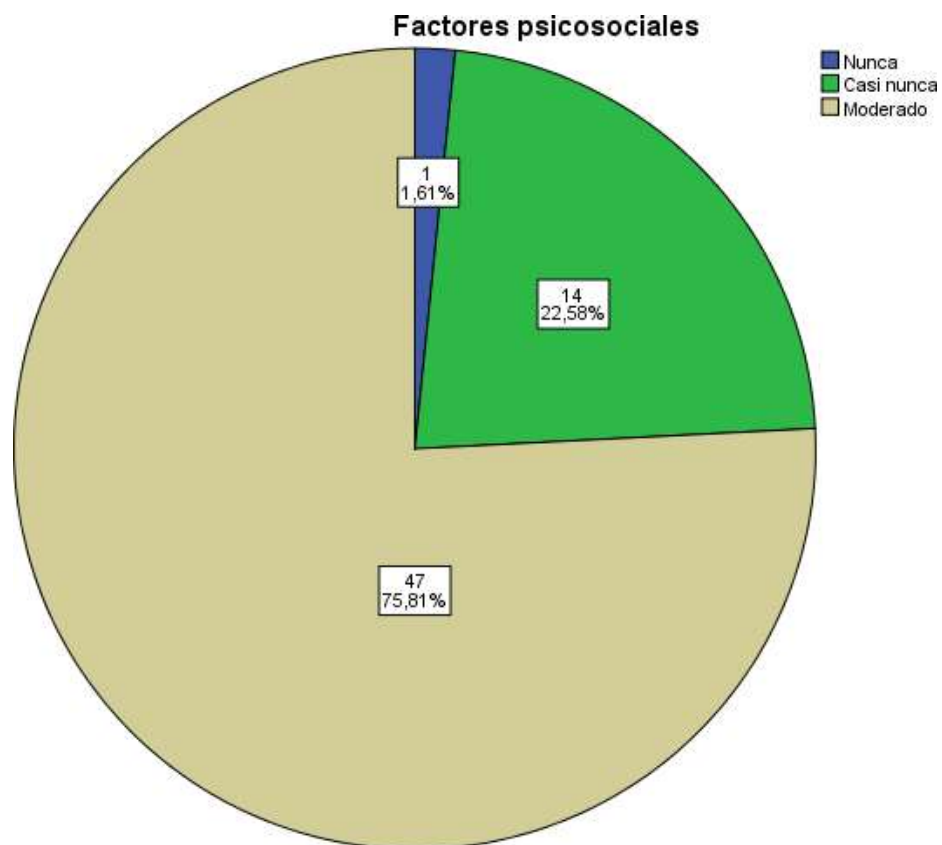
4.1.14. Variable FACTORES PSICOSOCIALES

Tabla 14. Factores psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	1,6	1,6	1,6
Casi nunca	14	22,6	22,6	24,2
Moderado	47	75,8	75,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 17. Gráfico de calificación de la variable Factores Psicosociales



Interpretación: En relación al análisis descriptivo de la variable Factores psicosociales, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 47 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 75,8 respectivamente.

4.2. Descripción de la VARIABLE ESTRÉS LABORAL

DIMENSION FACTORES DEL AMBIENTE FISICO

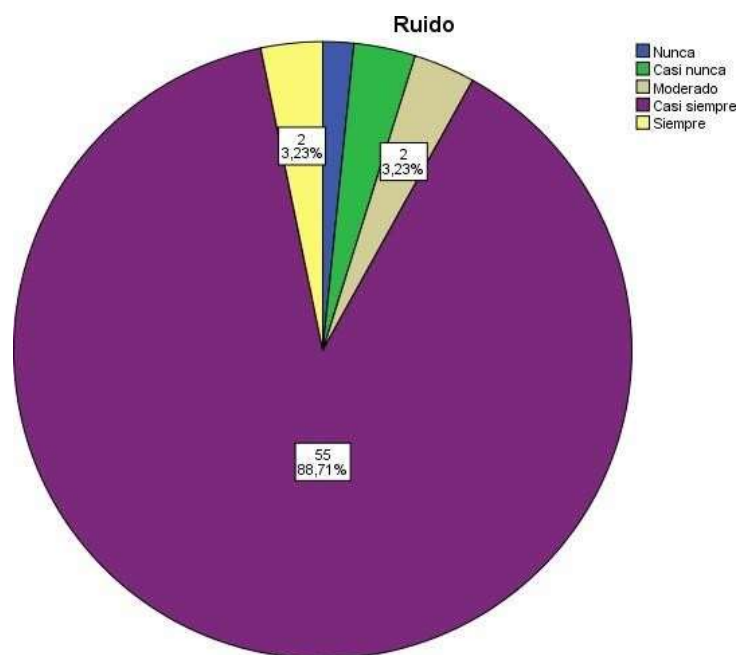
4.2.1. Del indicador RUIDO

Tabla 15. Ruido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	1,6	1,6	1,6
Casi nunca	2	3,2	3,2	4,8
Moderado	2	3,2	3,2	8,1
Casi siempre	55	88,7	88,7	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 18. Gráfico de calificación del indicador Ruido



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador ruido, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 55 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 88,7 respectivamente.

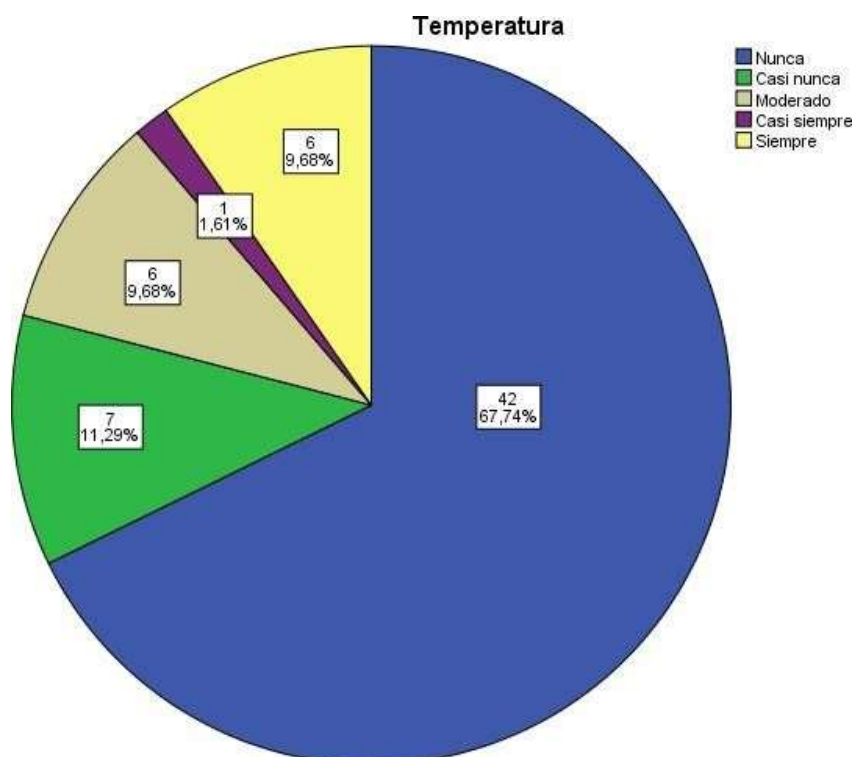
4.2.2. Del indicador TEMPERATURA

Tabla 16. Temperatura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	42	67,7	67,7	67,7
Casi nunca	7	11,3	11,3	79,0
Moderado	6	9,7	9,7	88,7
Casi siempre	1	1,6	1,6	90,3
Siempre	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 19. Gráfico de calificación del indicador Temperatura



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador temperatura, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 42 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 67,7 respectivamente.

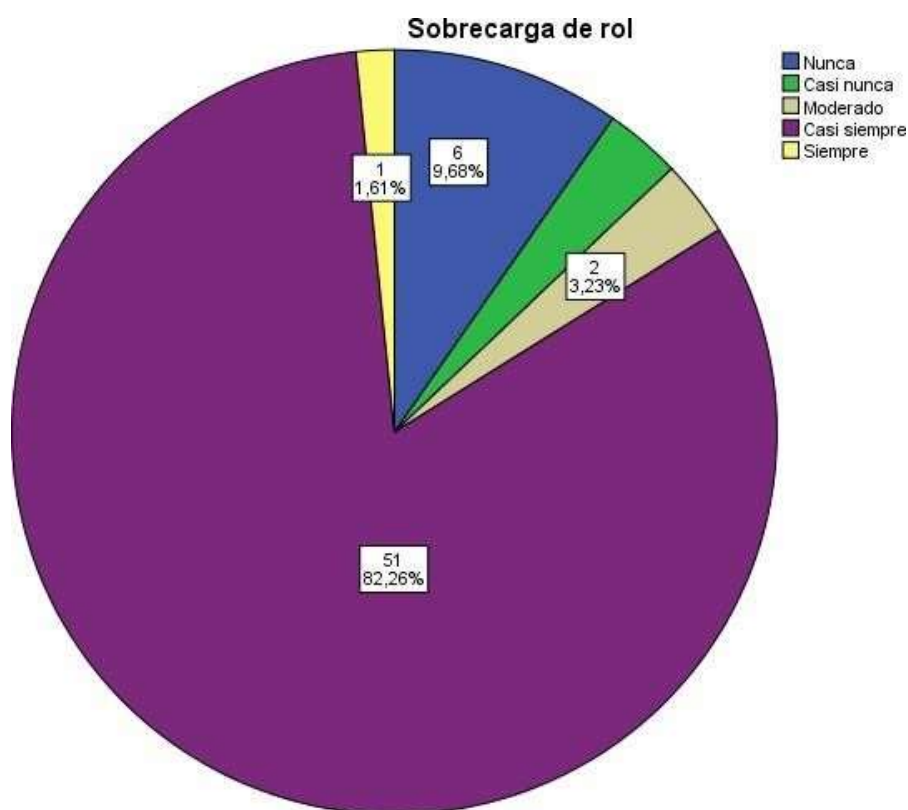
4.2.3. Del indicador SOBRECARGA DE ROL

Tabla 17. Sobrecarga de rol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	6	9,7	9,7	9,7
Casi nunca	2	3,2	3,2	12,9
Moderado	2	3,2	3,2	16,1
Casi siempre	51	82,3	82,3	98,4
Siempre	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 20. Gráfico de calificación del indicador Sobrecarga de rol



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador sobrecarga de rol, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 51 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 82,3 respectivamente.

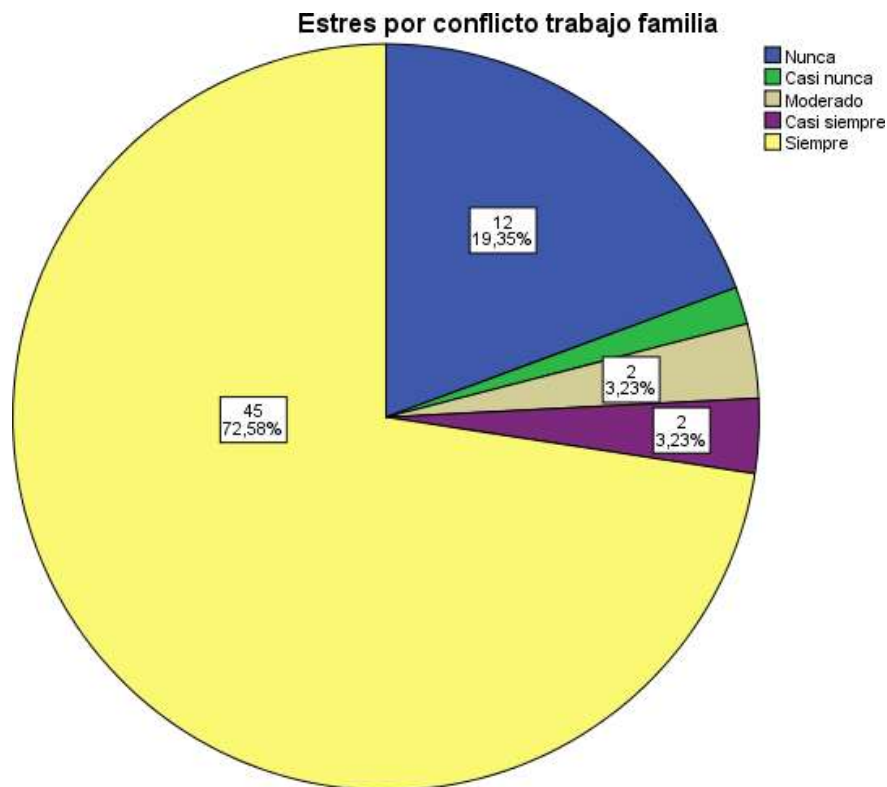
4.2.4. Del indicador ESTRÉS POR CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Tabla 18. Estrés por conflicto trabajo familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	19,4	19,4	19,4
	Casi nunca	1	1,6	1,6	21,0
	Moderado	2	3,2	3,2	24,2
	Casi siempre	2	3,2	3,2	27,4
	Siempre	45	72,6	72,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 21. Gráfico de calificación del indicador Estrés por conflicto trabajo – familia



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador estrés conflicto trabaja - familia, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron casi nunca equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 45 de 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 72,6 respectivamente.

DIMENSION FACTORES EXTRAORGANIZACIONALES

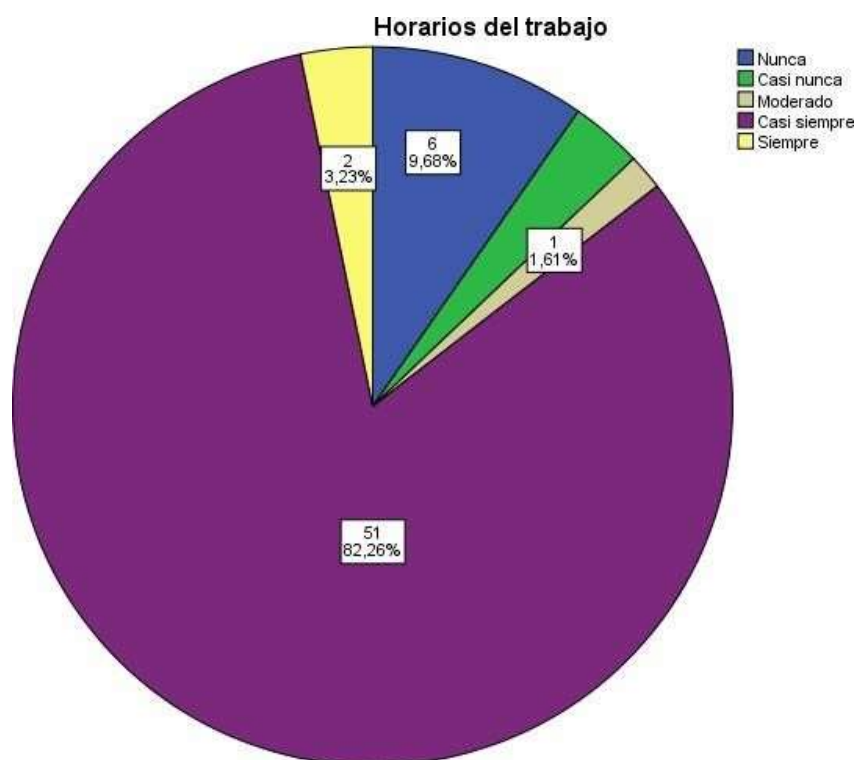
4.2.5. Del indicador HORARIOS DEL TRABAJO

Tabla 19. Horarios del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	6	9,7	9,7	9,7
Casi nunca	2	3,2	3,2	12,9
Moderado	1	1,6	1,6	14,5
Casi siempre	51	82,3	82,3	96,8
Siempre	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 22. Gráfico de calificación del indicador Horario del trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador horarios de trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 51 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 82,3 respectivamente.

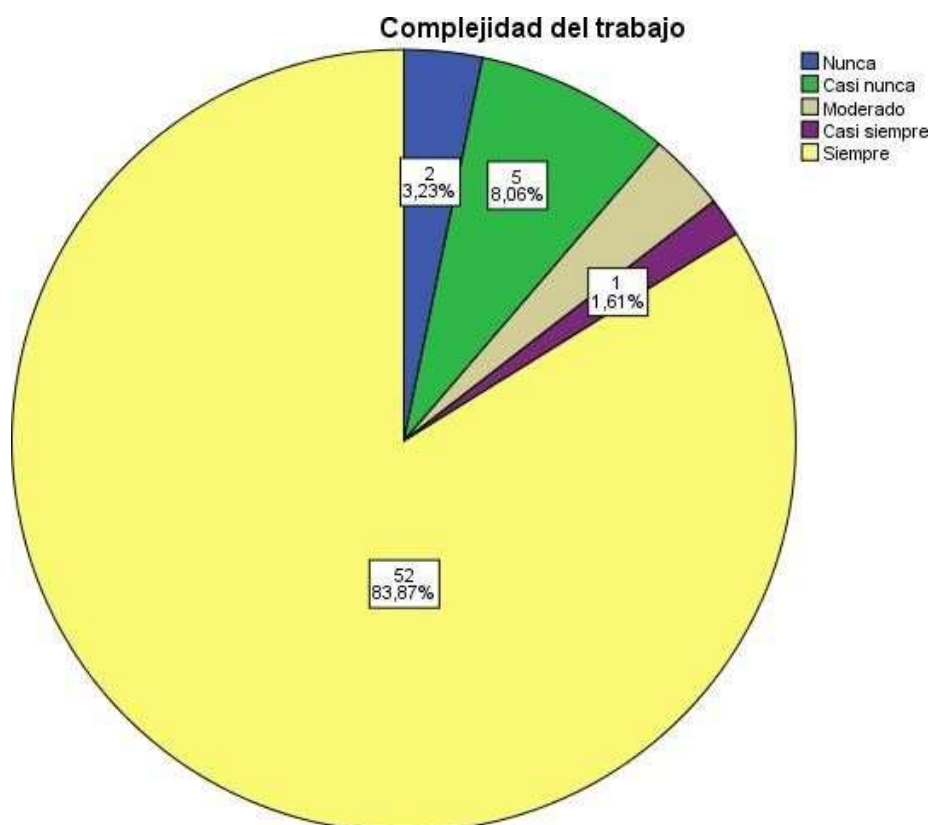
4.2.6. Del indicador COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

Tabla 20. Complejidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	5	8,1	8,1	11,3
	Moderado	2	3,2	3,2	14,5
	Casi siempre	1	1,6	1,6	16,1
	Siempre	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 23. Gráfico de calificación del indicador Complejidad del trabajo



Interpretación: En relación al análisis descriptivo del indicador complejidad del trabajo, se determinó que la menor proporción tiene 1 de cada 62 encuestados que respondieron moderado equivalente a un 1,6%; en tanto la mayor proporción tiene a 52 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 83,9 respectivamente.

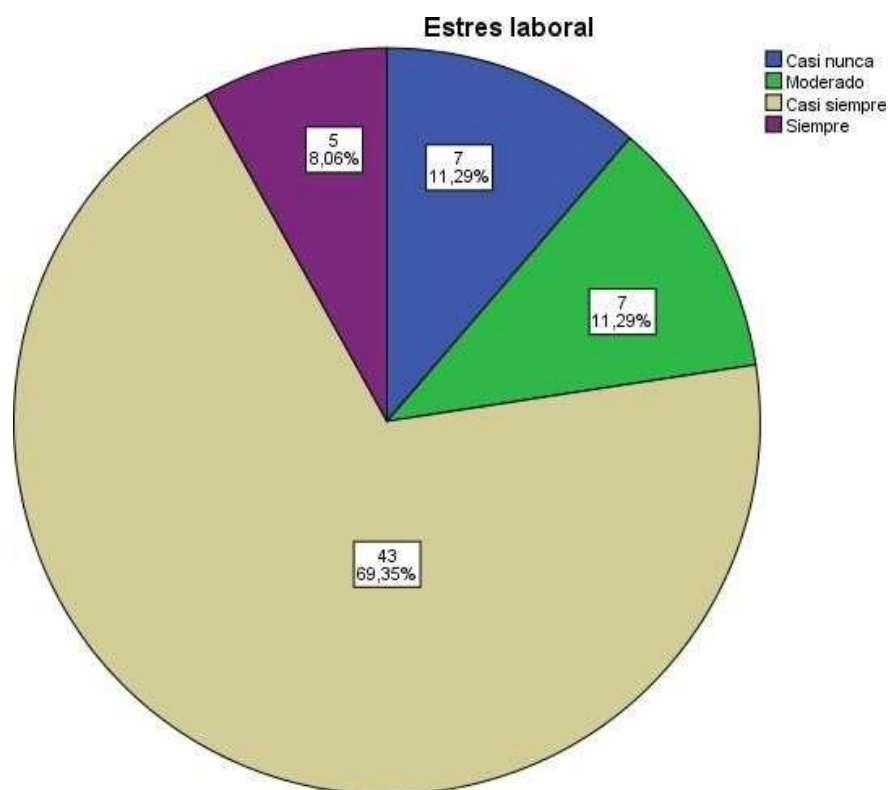
4.2.7. Variable ESTRÉS LABORAL

Tabla 21. Estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	7	11,3	11,3	11,3
Moderado	7	11,3	11,3	22,6
Casi siempre	43	69,4	69,4	91,9
Siempre	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, septiembre 2021.

Figura 24. Gráfico de calificación de la variable Estrés Laboral



Interpretación: En relación al análisis descriptivo de la variable estrés laboral, se determinó que la menor proporción tiene 5 de cada 62 encuestados que respondieron siempre equivalente a un 8,1%; en tanto la mayor proporción tiene a 43 de 62 encuestados que respondieron casi siempre equivalente a un 69,4 respectivamente.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de hipótesis general

H_0 No existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H_0 Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 22. Correlación entre factores psicosociales y estrés laboral

			Factores psicosociales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-Valor} < 0.05$)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.541$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

4.4. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de hipótesis específica N°1

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ No existe relación entre las exigencias psicológicas de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₁ Existe relación entre las exigencias psicológicas de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 23. Correlación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral

			Exigencias psicológicas	Estrés laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.701$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

Prueba de hipótesis específica N°2

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ No existe relación entre el control sobre el trabajo de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₁ Existe relación entre el control sobre el trabajo de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 24. Correlación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral

			Apoyo social	Estrés laboral
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.410$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.01 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

Prueba de hipótesis específica N°3

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ No existe relación entre el apoyo social de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₁ Existe relación entre el apoyo social de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 25. Correlación entre el apoyo social y el estrés laboral

			Apoyo social	Estrés laboral
Rho de Spearman	Apoyo social	Coefficiente de correlación	1,000	,300*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,300*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.300$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.18 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

Prueba de hipótesis específica N°4

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ No existe relación entre las compensaciones del trabajo de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₁ Existe relación entre las compensaciones del trabajo de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 26. Correlación entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral

			Compensaciones del trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compensaciones del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-Valor} < 0.05$)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.563$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

Prueba de hipótesis específica N°5

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ No existe relación entre la doble presencia de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

H₁ Existe relación entre la doble presencia de los factores psicosociales y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 27. Correlación entre la doble presencia y el estrés laboral

			Doble presencia	Estrés laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	62	62
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	62	62

Fuente: encuesta, setiembre 2021 (Spss V.25)

- c) **Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05)
- d) **Coefficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.416$).
- e) **Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.01 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en médicos del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020. Así también como los objetivos específicos se buscó medir la relación de las dimensiones de la variable asociada como las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

Uno de los antecedentes citados fue la de Huaycani Y. (2017) en su tesis titulada “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno*” de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Quienes manifestaron que emplearon el tipo de investigación descriptiva, con diseño correlacional - comparativo, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, y se aplicó 2 cuestionarios (factores de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés) a una población y muestra de 17 profesionales de Enfermería de los servicios de EMG y UCI.

Coincidiendo con mi investigación en la metodología utilizada, así como la encuesta, aplicando solo 1 cuestionario a una población de 74 médicos del Hospital Hermilio Valdizán Huánuco.

Por otro lado, los resultados de dichos cuestionarios de Huaycani Y. (2017) referentes a los coeficientes de correlación, entre los dominios de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral de las enfermeras, evidencian que existe una relación significativa en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas del servicio de EMG; y en UCI solo en los dominios control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, se concluye que existe diferencias según áreas de trabajo, pues solo en las enfermeras del servicio de EMG existe una relación significativa entre los

factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral; mientras que en mi investigación se refleja que la dimensión que tiene mayor grado de relación es las exigencias psicológicas, pues los indicadores exigencias emocionales y ritmo de trabajo predominan más, asimismo el control sobre el trabajo, la calidad de las relaciones, la calidad del liderazgo tienen relación significativa con el estrés laboral en el personal médico.

Con respecto a Graneros J. (2018) con su tesis titulado "*Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería*" de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú, manifestó que su investigación fue correlacional, y para la recolección de la información se aplicó el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el cuestionario de Estrés Laboral, llegando a la conclusión que la presencia de factores psicosociales afecta a la salud. La problemática indica que existe una relación moderada entre cada una de las dimensiones de los factores psicosociales: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y el estrés laboral. Se concluye que la presencia de factores psicosociales en los espacios laborales, afecta a los colaboradores, ocasionando un posible riesgo de presentar efectos adversos en su salud. Entre los resultados más importantes se encuentra que las dimensiones de mayor exposición son: Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales y Desarrollo de la carrera, con un nivel de exposición de riesgo medio. Las dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo e Interacción social y aspectos organizacionales, mostraron un nivel de exposición de riesgo bajo.

Mi investigación coincide con que las dimensiones de mayor exposición son el contenido de trabajo y características de la tarea, agregando a estas el ritmo de trabajo que prevalece en los resultados arrojados de mi encuesta, teniendo mayor grado de relación la dimensión de exigencias psicológicas, asimismo, teniendo un grado de relación bajo la dimensión apoyo social, que engloba la claridad de rol, calidad de las relaciones y calidad del liderazgo.

Con respecto a Paredes T. (2017) en su tesis titulada “*Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud Carlos Showing Ferrari–Huánuco*,”. Sus conclusiones fueron que el agotamiento emocional del estrés influye en el desempeño laboral en la dimensión Productividad laboral, en la eficiencia del trabajador, eficacia del trabajador, nivel de producción, y no influye en el cumplimiento de las metas del trabajador. La despersionalización del estrés influye en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral, en la percepción del nivel de calidad de trabajo, en las metas logradas, en el cumplimiento de las tareas asignadas. La despersionalización del estrés influye en el desempeño laboral en la dimensión eficacia laboral, en la responsabilidad del personal, nivel de conocimientos técnicos, Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo, adaptabilidad del trabajador.

Por lo cual, mi investigación puede complementar a la conclusión de Paredes, señalando que, el estrés influye en el cumplimiento de las metas del trabajador, en la eficacia de su productividad laboral, debido a que un trabajador no puede desempeñarse eficazmente si está estresado, coincidiendo que la despersionalización del estrés influye en indicadores como calidad de las relaciones, calidad de liderazgo, debido que las relaciones dentro del trabajo provocan grados de estrés que conllevan a una deficiencia laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.541$).
2. Existe una relación positiva entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.701$).
3. Existe correlación positiva entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.410$).
4. Existe correlación positiva entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.300$).
5. Existe una relación positiva entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.563$).
6. Existe una relación positiva entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020 con un coeficiente de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.416$).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Implementar y aplicar un sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional, sobre el estrés laboral asociado a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, con el compromiso personal y directo del hospital, coordinación permanente de los especialistas a fin de llegar a un diagnóstico completo para su prevención e intervención oportuna.
2. Regular la carga laboral en función del tiempo disponible y personal disponible, a fin de reducir los niveles de exigencia psicológica que perciben el personal médico, ya que ello puede incidir en los niveles de prevalencia de estrés laboral que no afecta la salud sino también el desempeño laboral.
3. Promover programas y/o estrategias orientados a fortalecer en el personal médico las técnicas sobre el manejo de estrés y los factores de riesgo psicosocial involucrando los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas en el trabajo, que permita mayor satisfacción laboral y principalmente brindar una mejor atención de calidad al usuario.
4. Fomentar actividades recreativas que involucren al personal médico del hospital Hermilio Valdizan, para disminuir la carga laboral y favorecer una relación positiva, lo cual será posible mejorando la calidad de las relaciones y el liderazgo de los superiores, así como el asignado los roles con cada vez mayor claridad y especificidad.
5. Brindar programas de reconocimiento, incentivos y premios, así como mejores condiciones físicas de trabajo, en vista que ello permitirá que el personal médico tenga una mejor percepción acerca de las compensaciones que recibe por el trabajo que brinda. Ello representa un significativo poder de afronte frente al estrés laboral.
6. Cuidar que la exigencia laboral no interfiera con las responsabilidades que el personal médico tiene en sus respectivos hogares, dado que ello los predispone a desarrollar estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REVISTAS

Comisión Europea (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Disponible en:

www.europa.eu.int/comm/employment_social/hys/publicat/pubintro_en.ttm

Díaz DL. *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Rev. CES Salud Pública 2011; 2(1): 80-84.

Dirección General de Salud Ambiental y Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. *Manual de Salud Ocupacional*. Manual. [Internet]. Lima: Ministerio de salud, Centro de documentación OPS/OMS; 2005 [citado 13 de febrero del 2016]. Disponible en:

http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones /descargas/ manual_deso.PDF

Es salud (2014) *Boletín informativo*

Harrison, DA, Virick, M. y William, S. (1996). *Trabajar sin red: tiempo, rendimiento y rotación bajo recompensas contingentes máximas*. Revista de Psicología Aplicada, 81 (4), 331–345. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.331>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT (1997). *Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Nota Técnica de Prevención, NTP 443, Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Publicado en: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp.htm>.

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, ISTAS (2002). *Manual de la versión media del método ISTAS-21 (CoPsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: Autor. Recuperado de: http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2010), *Manual de Riesgos Psicosociales*,
ISTAS.

Levi, L. (2000) *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo- ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Luxemburgo Oficina de Publicaciones Oficiales de las comunidades europeas. Disponible en:

https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Llena R. (2001). *El factor tiempo: elemento básico del contrato de trabajo*. Recuperado desde:
<http://www.derecho.com/articulos/2001/06/15/el-factor-tiempo-elemento-b-sicodel-contrato-de-trabajo/>

Mansilla F. (2012) *Manual de Riesgos Psicosociales en los riesgos psicosociales*

Observatorio Permanente UGT (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* Andalucía, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT.

OIT. (1986). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Informe del Comité Mixto OIT-OMS.

OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización de Consumidores y Usuarios, OCU (2005). Encuesta sobre el estrés. Madrid: Autor. Recuperado de: <http://www.ocu.org/consumofamilia/nc/articulo/encuesta-sobre-el-estres>

Rojas J. (2019). *70% de los peruanos sufren estrés laboral*. Infocapitalhumano. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe>

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000): Desde el Burnout al Engagement: *¿una nueva perspectiva?*”, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Sarsosa K., Charria V. y Arenas F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2014; 13(27): 348-361.

Recuperado desde: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyyps13-27.cрпи>

TESIS

Aranda et al. (2015) *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México)* Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Cialzeta J. (2013) *“El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina.

Graneros J. (2018) *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017* (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.

Huaycani Y. (2017) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Paredes T. (2017) *“Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud Carlos Showing Ferrari– Huánuco, 2016”* (Tesis de pregrado) Universidad Alas Peruanas, Huánuco, Perú.

LIBROS

Aguirre, C. (2006). *De los estresores laborales al estrés*. Mach 82. Revista de SEPLA, 126,20-23.

Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Shalom. Cascio A., Guillen C. (2010) *Psicología del Trabajo*, Barcelona, Editorial Planeta.

Chiavenato I. (2009) *Comportamiento Organizacional*, México, Mc Graw Hill Editores.

Chiavenato, I. (2017). *Estrés, conflicto y negociación*. En: *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 251.

Gómez L. Balkin D. y Cardy R. (1998) *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid

Griffiths A., Leka, S. y Cox, T. (2004) *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para políticas, personal directivo y representantes sindicales*.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3a ed. McGraw-Hill, Interamericana. México, 705 pp.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: McGraw-Hill.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill, México.

- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R. y Snoek J. (1965) *Estrés organizacional: estudios en conflicto de roles y ambigüedad*. New York: John Wiley & Sons, 1964. 470 pp.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Libros básicos.
- Lazarus R. y Folkman S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona, Martínez Roca
- Mingote, J.C. «*Síndrome Burnout (S.B.), síndrome de desgaste profesional (S.D.P.)*», Libro de Ponencias, X Jornadas A.M.S.M., 1998.
- Moncada, S. (1998). *Salud Laboral*. En J. M. F. Martínez-Navarro, Salud Pública (págs. 767-789). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). *ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)*. Archivos de prevención de riesgos laborales, 8(1), 18-29
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 18 de abril de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtm>
- Observatorio Permanente UGT (2006), *Riesgos Psicosociales: Guía sobre Factores y Riesgos Psicosociales*. Madrid, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, A. M. y Glew, D. J. (1996). *Agresión motivada por la organización: un marco de investigación*. Academia de Gerencia Review, 21, 225-253.
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Editorial Pirámide. Madrid.
- Planck, M. (1914) *La teoría de la radiación de calor*.
- Rodríguez, R., Roque. Y Molerio, O. (2000). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Universidad Central.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima, Perú: Bussines Support Aneth.

Selye, H. (1974). *Estrés sin angustia*. Nueva York: Harper y Row, Inc.

Taris, T. & Kompier, M. *Exigencias laborales, control del trabajo y comportamiento de aprendizaje: agenda de revisión e investigación*. En: Antoniou, A. & Cooper, C. (Eds.) *Compañero de investigación de Psicología de la salud organizacional*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD; 2005. p. 32-150.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú.

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista Educación*, 33 (1), 155 – 165.

Weiten W. (2006) *Psicología: temas y variaciones*. México. Thomson & Wadsworth.

ENLACES

<https://www.ub.edu/ossma/wp-content/uploads/2016/02/ley-prevencion-riesgos-laborales.pdf>

<https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>

ANEXOS

ANEXO 01

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
P. General ¿De qué manera los factores psicosociales se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2021?	O. General Establecer de qué manera los factores psicosociales se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2021	Hi: Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2021.	Factores psicosociales	Los factores de riesgo psicosocial consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo	Exigencias Psicológicas	. Exigencias cuantitativas . Exigencias emocionales . Ritmo de trabajo	El cuestionario	Escala de LIKERT (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Moderado (2) Casi nunca (1) Nunca
P. Especifico 1 ¿De qué manera las exigencias psicológicas se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco?	O. Especifico 1 Establecer de qué manera las exigencias psicológicas se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco.				Control sobre el Trabajo	. Influencia en el trabajo . Posibilidades de desarrollo . Sentido de trabajo		
P. Especifico 2 ¿De qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco?	O. Especifico 2 Establecer de qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco.				Apoyo Social	. Calidad de rol . Calidad de las relaciones . Calidad del liderazgo		
P. Especifico 3 ¿De qué manera el apoyo social se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco?	O. Especifico 3 Establecer de qué manera el apoyo social se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco.				Compensaciones del Trabajo	. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo . Reconocimiento		
P. Especifico 4 ¿De qué manera las compensaciones del trabajo se relacionan con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco?	O. Especifico 4 Establecer de qué manera las compensaciones del trabajo se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco.				Doble presencia	. Preocupación por las tareas domésticas . Carga de las tareas domésticas		
P. Especifico 5 ¿De qué manera la doble presencia se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco?	O. Especifico 5 Establecer de qué manera la doble presencia se relaciona con el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco.	Estrés Laboral	Estrés Laboral	Un conjunto de reacciones emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivas (preocupación, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, etc.), conductuales (abuso de drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicas, a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización y el entorno de trabajo; y constituye un estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia junto con la sensación de no saber sobrellevarlo.	Factores de ambiente físico	. Ruido . Temperatura	El cuestionario	Escala de LIKERT (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Moderado (2) Casi nunca (1) Nunca
					Factores extra-organizacionales	. Sobrecarga de rol . Estrés por conflicto trabajo-familia		
					Contenidos y demandas del trabajo	. Horario del trabajo . Complejidad del trabajo		

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: / /

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal médico del hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020.

El presente es un trabajo de investigación es realizado para obtener el título profesional de Licenciada en Administración por los bachilleres:

- Jhommara Katherine Janampa Nieto

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración del personal médico del hospital Hermilio Valdizán para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizaran solamente para fines del presente trabajo, sin repercutir negativamente en su persona.

Certificado de consentimiento

“Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.”

PARTICIPANTE:

DNI.

FIRMA

FECHA/...../.....



ANEXO 03

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



E.P. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

El presente instrumento forma parte de la investigación que lleva de título “Factores Psicosociales y Estrés Laboral en el hospital Hermilio Valdizán”. La información brindada es de carácter reservado; puesto que los resultados serán usados exclusivamente para la investigación.

A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas que deben ser respondidas sinceramente, marque con un aspa (x) en los recuadros respectivos la respuesta que considere pertinente, teniendo las siguientes escalas como referencia:

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Moderado 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Agradezco anticipadamente por su gentil colaboración.

1. ¿Usted considera que el trabajo que se le asigna es superior al tiempo del que dispone?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

2. ¿Se producen en tu trabajo situaciones donde te involucres emocionalmente?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

3. ¿Su ritmo de trabajo se ha visto alterado en la actualidad?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

4. ¿Tus opiniones inciden en las decisiones que afectan a su trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

5. ¿Usted considera que su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades profesionales?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

6. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

7. ¿Para su desempeño laboral sus funciones han sido actualizadas normativamente?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

8. ¿En situaciones de sobrecarga laboral usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros detrabajo?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

9. ¿En la institución se da prioridad a que los trabajadores estén a gusto en el trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

10. ¿Usted siente que la institución le brinda la seguridad necesaria para sus labores?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

11. ¿En su institución existe un programa de reconocimiento de aptitudes para los trabajadores?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

12. ¿Existe momentos en los que necesitaría estar en el hospital y en casa a la vez?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

13. ¿Usted suele compartir las tareas domésticas con las actividades laborales?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

14. ¿Considera usted que el ruido afecta en la concentración de su trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

15. ¿La institución mantiene las instalaciones con las temperaturas adecuadas para un buen desempeño laboral?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

16. ¿Usted considera que existe momentos donde se le sobrecarga los roles?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

17. ¿Usted siente que el trabajo en el hospital le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

18. ¿Usted suele sentirse afectado por sus horarios de trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

19. ¿Le resulta difícil acabar sus tareas laborales?

Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre

ANEXO 04

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de” (CF).

(Tesista)

Experto : JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA

Domicilio : Jr. Los Cipreses N° 141 Amarilis

Especialidad del validador: Dr. Administración

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.															X					
2	Los ítems ayudan describir conductas.															X					
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.															X					
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.															X					
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.															X					
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.															X					

OPINIÓN GLOBAL:

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

79

FECHA: 23/09/20

DNI: : 22428396

N° Celula : 962344384

E-mail : aubertoliveros@hotmail.com

FIRMA:



VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de.....” (CF).

(Tesista)

Experto : JORGE LUIS JESUS AQUINO

Domicilio : Jr. José Caros Mariátegui Mz “H” lote 7 - Amarilis

Especialidad del validador: Magister en Gestión y Negocios – Mención Gestión de Proyectos

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																	X			
2	Los ítems ayudan describir conductas.																X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																	X			
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																		X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

OPINIÓN GLOBAL:

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

86

FECHA:

DNI: 43333660

Celular N° 99979360

FIRMA:



JORGE LUIS JESUS AQUINO

E-mail :jjesus@unheval.edu.pe

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de ” (CF).

(Tesisista)

Experto: Dr. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS

Domicilio: Urb. sta elena Mz A lote 29 Amarilis

Especialidad del validador: Administrador - investigador

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																X				
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																	X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																	X			
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

OPINIÓN GLOBAL:

.....
 Buena

PUNTUACIÓN PROMEDIO

| 81 |

FECHA: 23-09-2020

DNI: : 22421436

Celular N° : 996254824

FIRMA:



E-mail : dmartel@unheval.edu.pe



NOTA BIOGRÁFICA

Jhommara Katherine Janampa Nieto

Nacida en Huánuco en el año 1999, hija de Demetrio Janampa Falcón y Constantina Nieto Dávila. Sus estudios de educación primaria y secundaria los realizó en su ciudad natal, así como su carrera profesional. Bachiller en Administración y cursando estudios de maestría en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Ha sido encargada en el área de Marketing en el Centro de Desarrollo Empresarial en la Cámara de Comercio en Industrias Huánuco, encargada de la sede Huánuco en el Centro de Capacitación Bancaria del Perú. Tiene una visión de mejorar las cosas y aportar de sus conocimientos en el ámbito de su profesión como de las situaciones que sean necesarias, con hambre de éxito y superación cada día hasta lograr cada objetivo soñado.

Año de la *Universalización de la Salud*"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 212 -2020-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 15 de agosto de 2020.

Vistos los documentos que se adjuntan en un archivo digital.

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud virtual dirigido al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dr. David Julio Martel Zevallos, la alumna, JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicita designación de Asesor de Tesis y propone al profesor, **Dr. EDWARD LUIS.ZEVALLOS CHOY**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846 -2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: **"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación...";**

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario";**

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. EDWARD LUIS.ZEVALLOS CHOY** como Asesor de Tesis Individual, de la alumna, JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a las tesis y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo a las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional, asimismo a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Individual de la alumna precedente.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados (as) y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. David Julio Martel Zevallos

DECANO



Año de la Universalización de la Salud"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0241-2020-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 31 de agosto de 2020

Visto los documentos que se acompañan en cuatro (4) archivos adjuntos más el proyecto de tesis de pregrado;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Decano N° 212-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 15.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de la alumna, **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud virtual, de fecha 26.AGO.2020, la tesista, **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Individual intitulado, "**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020**", se Adjunta el INFORME N° 002-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE, del **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**, como Docente Asesor de Tesis Individual de la recurrente, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y el ejemplar del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático";

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario", debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780 -2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° DESIGNAR a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, "**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020**" presentada por la tesista, **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo	Metodólogo
Dra. Lida Days BERAÚN QUIONES	Especialista

2° DISPONER para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.

3° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesados (as).

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurado Adhoc (2)/Docente Asesor (1) Interesadas (3)/ Archivo



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0265-A-2021-UNHEV AL/FCAT.

Cayhuayna, 06 de agosto de 2021

Visto los documentos que se acompaña en un archivo virtual, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N°212-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 15.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Individual de la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**;

Que, con RES OLUCIÓN DE DECANO N°0241-2020-UNHEVA L/FCA T., de fecha 31.AGO.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, “**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020**”, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, Metodóloga** y **Dra. Lida Days Beraún Quiñones, Especialista**;

Que, mediante INFORME S/N, recepcionado el 12.OCT.2020, de la **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, Metodóloga** OFICIO N° 01- 2021- LBQ-DDE-EPCA/FCAT-UNHEVAL recepcionado el 03.JUL.2021 del **Dr. Juan García Céspedes, Especialista**, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de Tesis Individual intitulado, “**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020**” presentada por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, emiten informes con opinión **FAVORABLE** y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que en concordancia al Art. 38° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1538 - 2020- UNHEVAL, el 14.SET.2020, que expone: Con el informe favorable de la Tesis, el Decano emitirá la resolución de aprobación del Proyecto de Tesis y autorizandosu inscripción en el Repositorio de Proyecto de Tesis de la Unidad de Investigación de la Facultad, por el período de un año para su desarrollo. donde se registrará la exclusividad del tema, el título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor o autores y del asesor, y el número de la Resolución...”. Asimismo, el Art. 40° señala: “Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis”; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Individual intitulado, “**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO2020**” presentada por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. **Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.**
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

DECANA

Distribución:

UIFCAT (1) Asesor de Tesis (1) Interesados (1) Archivo



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0397-2021-UNHEVAL/FCAT.
Cayhuayna, 29 de noviembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en un (1) folio más el Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N°212-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 15.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Individual de la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo**;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0241-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 31.AGO.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, **"FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020"**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, Metodóloga y Dra. Lida Days Beraún Quiñones, Especialista**;

Que, con Resolución de Decano N°0265-A-2021-UNHEVAL/FCAT, se aprobó el Proyecto de Tesis individual intitulado, **"FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020"**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**;

Que con solicitud presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo; solicita designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Individual intitulado, **"FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020"** acompañando copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis y el Borrador de tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, de fecha 14.SET.2020, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 41° señala:..."**el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado**" Así mismo el Art. 39° señala: ..."El Jurado estará compuesto de: **Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles**";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018 UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018- UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL- CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



SE RESUELVE:

1° DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis individual intitulado, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO PRESIDENTE
Dra. LIDA DAYS BERAUN QUIÑONES SECRETARIO
Dr. REITER LOZANO DÁVILA VOCAL
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS ACCESITARIO

2° DSPONER para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (1)
- Archivo



“Año del Bicentenario de Perú: 200 años de libertad”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0428-2021-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 20 de diciembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en dos (02) archivos virtuales más el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco/... como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; por lo expuesto en los contenidos de la presente Resolución;

Que con Resolución N°212-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 15.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Individual de la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo**;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0241-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 31.AGO.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, Metodóloga** y **Dra. Lida Days Beraún Quiñones, Especialista**;

Que, con Resolución de Decano N°0265-A-2021-UNHEVAL/FCAT, se aprobó el Proyecto de Tesis individual intitulado, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0397-2021-UNHEVAL/FCAT. Del 29.NOV.2021 se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y presentación del Informe que amerita para proseguir con el trámite respectivo para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Individual, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo**, conformados por los profesores: **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente**; **Dra. LIDA DAYS BERAÚN QUIÑONES, Secretario**; **Dr. REITER LOZANO DÁVILA, Vocal** y **Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, Accesitario**;

Que, con INFORME S/N emitido el 13.DIC.2021 emitido por la Dra. **MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente**, OFICIO N° 11-2021-LBQ-DDE-EPCA/FCAT-UNHEVAL emitido el 15.DIC.2021, por la Dra. **LIDA DAYSBERAÚN QUIÑONES Secretario** y el INFORME N° 026-2021-UNHEVAL/RLD-A Vocal, emitido por el Dr. **REITER LOZANO DÁVILA**, emitido el 01.DIC.2021 en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Individual, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, **Dra. Mélida Sara** la tesista, **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo**; solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Individual, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**; toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el **MIÉRCOLES 22 DE DICIEMBRE DE 2021, a las 11:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL.



“Año del Bicentenario de Perú: 200 años de libertad”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL, de fecha 17.AGO.2021, Artículo 64° que señala: **“El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad valdizana en general y a la comunidad de la Facultad en particular”**. Asimismo, el Artículo 65° señala: **“La sustentación se efectuará en acto público, en el lugar, fecha y hora previamente señalados en la correspondiente resolución. Las actas de sustentación deberán ser llenadas y firmadas por los miembros del Jurado y entregadas por el Secretario del Jurado a la Secretaria del Decano, juntamente con los ejemplares del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda”**;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

1° FIJAR hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación virtual utilizando la plataforma de videoconferencia CISCO, de la Tesis Individual, **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”**, presentado por la ex alumna **JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de ciencias Administrativas y Turismo; para el **MIÉRCOLES 22 DE DICIEMBRE DE 2021, a las 11:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° JUSTIFICAR que, por motivos personales; la Dra. LIDA DAYS BERAÚN QUIÑONES (SECRETARIO) designada Jurado de Tesis mediante RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0397-2021-UNHEVAL/FCAT del 29.NOV.2021 solicita, que el Mg. Juan Carlos Rojas Matos (ACCESITARIO), también designado en la misma Resolución; tome su lugar para el Acto de sustentación de tesis de la referida alumna. Por lo tanto, señalamos accesible el pedido.

3° RECOMENDAR a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo a la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO	PRESIDENTE
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	SECRETARIO
Dr. REITER LOZANO DÁVILA	VOCAL

3° DAR A CONOCER la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo DECA NA

Distribución: Jurados de tesis (3) Asesor de Tesis
(1) Interesados (1)



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintidós días del mes de diciembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=ma4a9d00944d29c4a90db7718fefece91> a las once horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0428-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 20.DIC.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis individual, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis individual "FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020", presentado por la tesista JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de Tesis el profesor, Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY, designado con RESOLUCIÓN DE DECANO N°212-2020-UNHEVAL/FCAT., de fecha 15.AGO.2020 procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0397-2021-UNHEVAL/FCAT. del 29 de noviembre de 2021.

NOTA: Se deja constancia que, por motivos personales, la Dra. Lida Days Beraún Quiñones (designada Secretario del Jurado de tesis), no podrá asistir a la sustentación virtual y solicita que en su lugar ingrese como Jurado el Mg. Juan Carlos Rojas Matos; quien de acuerdo a la designación del Jurado de tesis cumplía la función de accesitario, siendo él la persona que reemplazará en el cargo de Secretario. Quedando la conformación del Jurado examinador como sigue:

Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO PRESIDENTE
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS SECRETARIO
Dr. REITER LOZANO DÁVILA VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
JHOMMARA KATHERINE JANAMPA NIETO	17	17	17	17	DIECISIETE

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:10, en fe de lo cual firmamos.

Dra. Melida Sara Rivero Lazo
PRESIDENTE

Mg. Juan Carlos Rojas Matos
SECRETARIO

Dr. Reiter Lozano Dávila
VOCAL



CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD N°004-2022-FCAT-UNHEVAL-DUI

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1893-2021- UNHEVAL de fecha 17 de agosto de 2021 y en atención a la 3era. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 30%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **28%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración
"FACTORES PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020 "

Tesista(s)

Bach. JANAMPA NIETO, Jhommara Katherine

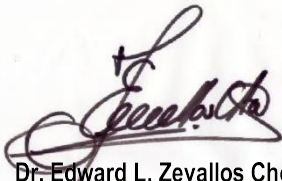
Asesor

Dr. ZEVALLOS CHOY, Edward Luis

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 01 de febrero de 2022.




Dr. Edward L. Zevallos Choy
Director de la Unidad de Investigación
FCAT - UNHEVAL

Jhommara Janampa N. Jhommara Janampa N.

tesis oficial Jhommara Janampa N. 260122.docx

Resumen de fuentes

28%

SIMILITUD
GENERAL

1	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	12%
2	diu.unheval.edu.pe INTERNET	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
4	repositorio.unamba.edu.pe INTERNET	1%
5	repositorio.upch.edu.pe INTERNET	1%
6	Universidad César Vallejo el 2018-04-24 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
7	tesis.unap.edu.pe INTERNET	<1%
8	repositorio.unas.edu.pe INTERNET	<1%
9	cibertesis.unmsm.edu.pe INTERNET	<1%
10	docplayer.es INTERNET	<1%
11	www.dspace.uce.edu.ec INTERNET	<1%
12	Universidad César Vallejo el 2017-07-23 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
13	www.asoc-aen.es INTERNET	<1%
14	www.slideshare.net INTERNET	<1%
15	repositorio.undac.edu.pe INTERNET	<1%
dieciséis	www.scribd.com INTERNET	<1%
17	Universidad de Málaga - Tii el 2021-09-26 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
18	repositorio.uncp.edu.pe INTERNET	<1%
19	www.el-refugioesjo.net INTERNET	<1%
20	scielo.isciii.es INTERNET	<1%
21	www.gestiopolis1.com INTERNET	<1%
22	www.researchgate.net INTERNET	<1%
23	es.slideshare.net INTERNET	<1%
24	repositorio.unap.edu.pe INTERNET	<1%
25	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-23 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

26	repositorio.uap.edu.pe INTERNET	<1%
27	Universidad de San Martín de Porres on 2020-12-20 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
28	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-11 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2021-01-10 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
30	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle on 2021-12-21 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
31	Universidad San Ignacio de Loyola on 2021-05-10 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
32	Universidad de Huanuco on 2021-04-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
33	repositorio.unp.edu.pe INTERNET	<1%
34	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	<1%
35	repositorio.uladech.edu.pe INTERNET	<1%
36	studylib.es INTERNET	<1%
37	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-17 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
38	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2021-01-25 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
39	repositorio.upla.edu.pe INTERNET	<1%
40	repository.unipiloto.edu.co INTERNET	<1%
41	www.coursehero.com INTERNET	<1%
42	dspace.unitru.edu.pe INTERNET	<1%
43	es.scribd.com INTERNET	<1%
44	iso21500.ru INTERNET	<1%
45	openaccess.uoc.edu INTERNET	<1%
46	repositorio.upeu.edu.pe:8080 INTERNET	<1%
47	repositorio.uta.edu.ec INTERNET	<1%
48	Carla Aguirre Mas, Agustina Gallo, Alexander Ibarra, José Carlos Sánchez García. "Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile", Ciencias Psicoló... CROSSREF	<1%
49	Great Zimbabwe University on 2018-04-30 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
50	Universidad Alas Peruanas on 2020-02-11 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
51	Universidad Alas Peruanas on 2020-03-12 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
52	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-22 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
53	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
54	Universidad Ricardo Palma on 2020-05-16 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
55	Universidad Señor de Sipán on 2017-07-23 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
56	cybertesis.urp.edu.pe INTERNET	<1%
57	etd.uwc.ac.za INTERNET	<1%

58	moam.info INTERNET	<1%
59	posgradounap.pe INTERNET	<1%
60	prezi.com INTERNET	<1%
61	repositorio.unfv.edu.pe INTERNET	<1%
62	ricaxcan.uaz.edu.mx INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

Excluido del Informe de Similitud:

Bibliografía


Citas textuales

Citas

Coincidencias menores (8 palabras o menos)

Se excluyeron las fuentes:

Ninguno

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13



ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: **JANAMPA NIETO JHOMMARA KATHERINE**

DNI: **75366243** Correo electrónico: **jhomma.98mara@gmail.com**

Teléfonos: Casa _____ Celular **950458535** Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
E. P.:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Título Profesional obtenido:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Título de la tesis:

“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13

MÉDICO DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO 2020”

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

Firma del autor y/o autores:

23/03/22