



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA



**IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL
DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE
MEDRANO, JULIACA – 2023**

**TESIS PRESENTADA POR
DICVER ABEL BELLIDO CAPARO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ
2023**



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL
DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE
MEDRANO, JULIACA - 2023

TESIS PRESENTADA POR
DICVER ABEL BELLIDO CAPARO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:


Dra. AMALIA PEREZ ABARCA


MIEMBRO DEL JURADO

:


Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

MIEMBRO DEL JURADO

:


Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

:


Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

SALUD PÚBLICA - P42



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 291-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 21 noviembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-010545, presentado por el (la) Bachiller **BELLIDO CAPARO DICVER ABEL**, con número de DNI. **70667131**, asignado (a) con código de matrícula **1810100145**, de la **Maestría en SALUD, Mención: SALUD PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **BELLIDO CAPARO DICVER ABEL**, con número de DNI. **70667131**, asignado (a) con código de matrícula **1810100145**, de la **Maestría en SALUD, Mención: SALUD PÚBLICA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **SALUD PÚBLICA - P42** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 06 de setiembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **BELLIDO CAPARO DICVER ABEL**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Miembro del Jurado	:	Mgr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Miembro del Jurado	:	Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Martes, 28 de noviembre del 2023
Hora	:	09:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Cárdenas Castro
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
.....
Mg. PERICUSO ZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc:/Archv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/NMMA



RESOLUCION DIRECTORAL N° 483- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 05 de Julio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 - 05339, de fecha 16 de junio de 2023, presentado por el (la) Bach. **DICVER ABEL BELLIDO CAPARO** con DNI N° **70667131**, código de matrícula **1810100145**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2023** Línea de investigación **SALUD PÚBLICA - P42** para optar el grado académico de **MAESTRO** la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 291- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 03 de junio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Primer Miembro	: Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

Que, con registro N° 003528, de fecha 16 de junio del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **DICVER ABEL BELLIDO CAPARO** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **DICVER ABEL BELLIDO CAPARO** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **SALUD** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	vriunap.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios

Título de la Tesis	
Impacto del estrés laboral en la Salud Mental del Personal de Salud en el Servicio de Emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Bellido Caparo, Dicver Abel
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70667131
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-8708-5068
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Cueva Rossel, Esperanza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Perez Abarca, Amalia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436112
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8794-560X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Apaza Chirinos, Enrique Genaro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	Salud Pública – P42
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.4817889 Longitud: -70.1200959</p> <p>https://maps.app.goo.gl/MvtVFX3Qn5oogJm48</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2023 – Noviembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04	<p>Ciencias médicas, Ciencias de la salud https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.00.00</p> <p>Medicina básica https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.01.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACION - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DICVEN ABEL BELLIDO CAPANO, identificado con DNI
Nro. 70667131 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN SALUD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

" IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CANLOS HONGE MEDANO, JULIACA - 2023 "

Asesorado por: Dra. ESPERANZA UENA ROSSEL

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de Julio del 2024


FIRMA DEL ASESOR


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres, ya que, con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más y a mi hermano por siempre estar a mi lado.



AGRADECIMIENTO

A Dios, creador de todas las cosas, por guiar mis pasos con éxito.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación del estudio.....	4
1.5. Hipótesis	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.6. Variables.....	7
1.6.1. Identificación de variables.....	7
1.6.2. Operacionalización de variables	8



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Del Estudio 10

 2.1.1. A nivel internacional 10

 2.1.2. A nivel nacional 12

 2.1.3. A nivel local 15

2.2. Marco teórico referencial 16

 2.2.1. Del estrés laboral 16

 2.2.2. Noción del estrés laboral..... 16

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación..... 23

3.2. Descripción del ámbito de investigación 24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES..... 76

RECOMENDACIONES 79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81

ANEXOS 86



RESUMEN

El objetivo general del estudio es determinar el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. En cuanto a la metodología, este estudio sigue un enfoque cuantitativo, utiliza un método hipotético. -método deductivo, se clasifica como un estudio de nivel descriptivo básico, adopta un diseño no experimental y correlacional, y se realiza en un marco temporal transversal. En cuanto a la población de estudio, está conformada por 174 individuos que forman parte del personal de salud del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca. Resultados: El 53% de los trabajadores refieren un impacto del estrés laboral en su salud mental. Conclusión: se corrobora la existencia de un impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud del servicio de emergencia. Esto se debe a que tiene efectos negativos sobre el bienestar emocional, psicológico y social; Esto es consecuencia de los estresores del entorno físico y los relacionados con el contenido de la tarea que desempeñan dentro del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

Palabras clave: Ámbito laboral, estrés, salud mental, personal de salud.



ABSTRACT

The general objective of the study is to determine the impact of work stress on the mental health of health personnel in the emergency service, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2023. Regarding the methodology, the study is of a quantitative paradigm, of a hypothetical deductive method, of a basic type, of a descriptive level, of a non-experimental design - correlational and of a transversal temporality; and regarding the study population, it is made up of 174 subjects from the health personnel of the Carlos Monge Medrano Hospital - Juliaca. Results: 53% of workers report an impact of work stress on their mental health. Conclusion: the existence of an impact of work stress on the mental health of health personnel in the emergency service is corroborated. This since it has negative effects on emotional, psychological and social well-being; this as a consequence of the stressors of the physical environment and those related to the content of the task they perform within the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca - 2023.

Key words: Work environment, stress, mental health, health personnel.



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la salud, los profesionales que se dedican al cuidado de los demás juegan un papel fundamental en nuestra sociedad. Sin embargo, su labor también conlleva una serie de desafíos y demandas que pueden tener un impacto significativo en su bienestar psicológico y emocional. El estrés laboral es una de las principales consecuencias negativas de esta profesión, y su efecto en la salud mental del personal de salud es una preocupación creciente en todo el mundo. Es por ello que se vio factible tratar esta problemática y esta se realizó con título siguiente: *Impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023*; este se encuentra caracterizado por el estrés laboral y la salud mental.

El estudio se centrará en desarrollar de como el estrés laboral puede tener serias implicaciones para la salud mental del personal de salud. Estudios han demostrado que los profesionales de la salud tienen una mayor incidencia de trastornos de ansiedad, depresión, agotamiento y trastorno por estrés postraumático en comparación con otras ocupaciones. Adicionalmente, el estrés en el entorno laboral tiene el potencial de tener un impacto adverso en la calidad de vida, la satisfacción en el trabajo y la motivación de estos profesionales, lo que a su vez puede repercutir en la calidad de atención que brindan a los pacientes.



El estudio tiene como objetivo general el determinar el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Para lograr tal objetivo se vio factible el desarrollar los siguientes objetivos específicos: Determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023; determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023; y determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

El estudio se presenta con una estructura organizada en 5 capítulos, siguiendo los lineamientos establecidos por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Estos capítulos son los siguientes: Aspectos generales, marco teórico, metodología de la investigación, resultados y discusión, y conclusiones correspondientes. Cada capítulo está cuidadosamente estructurado para cumplir con los requisitos académicos y presentar la información de manera coherente y ordenada.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

De acuerdo con Carmen & Gil-Lacruz (1) el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud es un problema global de gran relevancia en el ámbito de la salud ocupacional; esto ay que los trabajadores del sector de la salud, como médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo, enfrentan diariamente condiciones laborales exigentes y desafiantes que pueden generar altos niveles de estrés. Por otra parte, se tiene a Magaña-Salazar et al. (2) el cual indica que existe una relación positiva entre el estrés y las alteraciones en el estado de salud mental, es decir, que un aumento en el estrés puede aumentar la probabilidad de problemas de salud mental en los trabajadores. Lo mencionado es confirmado por García-Moran & Gil-Lacruz (3) cual señala que el estrés crónico y prolongado puede tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores de la salud. Se ha observado que el personal de salud expuesto a altos niveles de estrés laboral puede experimentar síntomas de agotamiento emocional, depresión, ansiedad, trastornos del sueño, irritabilidad, dificultades de concentración, disminución de la satisfacción laboral y un mayor riesgo de desarrollar



trastornos mentales más graves, como el trastorno de estrés postraumático.

En el aspecto nacional, se aprecia que el problema está de igual manera presente, tal como lo señala Trujillo Ramirez & Quispe Arana (4) el cual indica que el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud puede tener repercusiones en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. El agotamiento emocional y la disminución del bienestar psicológico pueden afectar la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones adecuadas, mantener altos niveles de concentración y empatía, y colaborar efectivamente en equipos multidisciplinarios. Por otra parte, Ulfe Guanilo (5) señala que hay una correlación global con el estrés laboral, donde el 38% se ubica en un nivel medio, el 33% bajo y el 29% alto. En lo que respecta a la atención de enfermería en términos generales, se califica como mala un 33%, excelente 26%, buena 23% y regular 18%. Además, se evidencia una relación positiva del 66% entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid-19 y el desempeño del personal de enfermería. Finalmente se tiene a Ortíz Fernández & Villanueva Rivas (6) el cual corrobora que el clima laboral muestra una correlación significativa con el estrés laboral.

En el ámbito nacional, se tiene al estudio realizado por Quispe Turpo (7) el cual indica que el nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería que trabajan en el área Covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca se sitúa en un nivel medio. De similar manera se observó que en la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud Puno tienen un nivel moderado o bajo de estrés laboral (8). Finalmente se tiene a Sullca Suni (9) revela que un 87% de los



trabajadores de la salud experimentan un grado bajo de estrés laboral y tienen una percepción de capacidad de respuesta de nivel medio. En efecto, el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud es un problema significativo que requiere atención y acciones concretas. La comprensión de este problema es fundamental para implementar estrategias de prevención y promoción de la salud mental en los entornos de trabajo de la salud, asegurando así el bienestar tanto de los trabajadores como de los pacientes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Como se da el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?

PE2. ¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?



- ❖ PE3. ¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

OE2: Identificar el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

OE3: Determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023

1.4. Justificación del estudio

🚦 Relevancia teórica:

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología y la salud ocupacional. Numerosas investigaciones han demostrado que el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. En el caso particular de un hospital,



donde el personal se enfrenta a situaciones de alta presión, carga emocional y demandas laborales, es crucial comprender cómo el estrés puede afectar su bienestar psicológico. Es por ello que el estudio es justificable teóricamente, ya que proporcionará una base sólida para comprender y abordar los posibles impactos del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

✚ Relevancia metodológicamente:

La realización de un estudio sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca requerirá de un enfoque metodológico riguroso. Será necesario emplear instrumentos de medición validados y confiables para evaluar tanto el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores como su salud mental. Además, se deberán considerar variables relevantes, como el tipo de trabajo desempeñado, el nivel de apoyo organizacional y la disponibilidad de recursos para afrontar el estrés laboral. Es importante mencionar que un enfoque metodológico sólido permitirá obtener resultados confiables y significativos, lo que contribuirá a una mejor comprensión de la relación entre el estrés laboral y la salud mental en el contexto hospitalario.

✚ Relevancia practica:

El estudio es relevante prácticamente ya que permitirá comprender y abordar el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud puede tener diversas implicaciones prácticas. Por un lado, se

pueden desarrollar programas de intervención y prevención dirigidos a mitigar los efectos negativos del estrés en la salud mental de los trabajadores. Estos programas pueden incluir estrategias de gestión del estrés, promoción de un ambiente laboral saludable y fomento de habilidades de afrontamiento. Por otro lado, los hallazgos de este estudio pueden servir de base para la implementación de políticas y prácticas laborales que reduzcan el estrés y promuevan el bienestar mental en los entornos hospitalarios. En última instancia, la justificación práctica de este estudio radica en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la optimización de los servicios de atención médica.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El impacto del estrés laboral en la salud mental de los trabajadores del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Monje Medrano, Juliaca 2023, son: Estresores del ambiente físico, Estresores relativo al contenido de la tarea, bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social.

1.5.2. Hipótesis específicas

- HE1. El estresor del ambiente físico que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Condiciones de trabajo deficientes, carga excesiva de trabajo, falta de control y autonomía y ambiente físicamente peligroso.
- HE2. El estresor relativo al contenido de la tarea que impacta en



la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Falta de apoyo social, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sobrecarga de trabajo, demandas cognitivas, ambigüedad en las tareas y las expectativas, falta de variedad o monotonía, conflicto de roles y falta de control y autonomía.

- HE3. El bienestar emocional que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Sentimientos, pensamientos y conductas.
- HE4. El bienestar psicológico que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Materializa el potencial, permite superar el estrés y productividad.
- HE4. El bienestar social que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Aportaciones sociales, desarrollo integral, desarrollo sostenible y desarrollo corresponsable.

1.6. Variables

1.6.1. Identificación de variables

 **Variable independiente:**

Estrés laboral.

 **Variable dependiente:**

Salud mental.



1.6.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

VARIABLES DE ASOCIACION	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	MEDICIÓN
Estrés laboral	Estresores del ambiente físico	Condiciones de trabajo deficientes	1	- Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo
		Carga de trabajo excesiva	2	- Me es indiferente - De acuerdo
		Falta de control y autonomía	3	- Totalmente de acuerdo
		Ambiente físicamente peligroso	4	
		Falta de apoyo social	5	
		Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal	6	
	Estresores relativos al contenido de la tarea	Sobrecarga de trabajo	7	
		Demandas cognitivas	8	
		Ambigüedad en las tareas y expectativas	9	
		Falta de variedad o monotonía	10	
		Conflicto de roles	11	



Salud mental	Bienestar emocional	Sentimientos	12
		Pensamientos	13
		Conducta	14
	Bienestar psicológico	Materializa el potencial	15
		Permite superar el estrés	16
		Productividad	17
	Bienestar social	Aportaciones sociales	18
		Desarrollo integral	19
		Desarrollo sostenible	20
		Desarrollo corresponsable	21

Nota. El cuadro presenta los métodos utilizados para la concreción de cada una de las variables.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Magaña-Salazar (2) en su *Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19*; desarrollado en San Miguel – El Salvador; el cual tiene como objetivo determinar la relación del nivel de estrés laboral y salud mental en el personal asignado en primera línea de atención contra el COVID-19; y en conclusión se halló que había niveles de estrés laboral bajo e intermedio en la salud mental de los trabajadores. Además, se observó una relación positiva entre el estrés y las alteraciones en el estado de salud mental. Esto implica que un aumento en el estrés puede aumentar la probabilidad de problemas de salud mental en los trabajadores. Es importante abordar el estrés laboral y promover estrategias para gestionarlo adecuadamente.

García-Moran & Gil-Lacruz (3) en su artículo *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*; desarrollado en Zaragoza, España; el cual tiene como objetivo identificar la gravedad de la incidencia del estrés es importante ya que sus repercusiones no se limitan únicamente al individuo



que lo experimenta; y, en conclusión: el estrés tiene consecuencias negativas tanto en el bienestar personal como en el rendimiento laboral de los individuos. El sufrimiento y la pérdida de potencial del capital humano y social en las organizaciones son resultados directos del estrés. La presión en el entorno laboral afecta tanto la satisfacción en el trabajo como el desempeño profesional.

Agudo Martín et al. (10) en su artículo *El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual*; desarrollado en Madrid, España; el cual tiene como objetivo conocer el estado actual del estrés en el personal hospitalario e identificar los principales métodos de evaluación; y, en conclusión: El personal sanitario del hospital experimenta altos niveles de estrés, especialmente en ciertas áreas y especialidades. Hay varios factores que influyen en el grado de estrés, como características individuales y el entorno físico. Sin embargo, no existe un acuerdo internacional sobre el método utilizado para evaluar el estrés en este contexto.

Carrillo-Carcia et al. (11) en su artículo; desarrollado en Murcia, España; el propósito de este estudio es examinar la existencia de estrés ocupacional en el equipo de enfermería móvil de un Hospital General Universitario, utilizando el modelo demanda-control-apoyo de Karasek como marco de referencia; y, en conclusión: Se observa una percepción moderada de factores estresantes en el entorno laboral, destacando la falta de apoyo social por parte de los superiores. Esta carencia de apoyo social se identifica como un aspecto en el que se puede intervenir y mejorar.



Sarsosa-prowesk & Charria-ortiz (12) en su artículo; desarrollado en Cali, Colombia; el cual tiene como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali, Colombia; y en conclusión: La existencia de estrés ocupacional en el personal de atención médica podría estar vinculada a las particularidades de su función, las condiciones laborales y su continua exposición a enfermedades infecciosas, que son típicas en el entorno de las instituciones de salud.

1.2.2. A nivel nacional

Trujillo Ramirez & Quispe Arana (4) en su artículo *Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021*; desarrollado en Lima, Perú; el cual tiene como objetivo establecer el grado de estrés ocupacional en el equipo de enfermería que labora en el Centro de Salud Alberto Barton en Callao, durante el año 2021; y en conclusión: En cuanto al estrés laboral que los enfermeros experimentaron en las áreas de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, se detectó un nivel de estrés moderado, con tasas del 52%, 30% y 20%, respectivamente.

Veneros Hanco (13) en su artículo; desarrollado en Lima, Perú; el cual tiene como objetivo evaluar los niveles de estrés ocupacional en los trabajadores de la salud de un hospital público ubicado en el Callao, en el contexto de la pandemia de COVID-19; y en conclusión: El 52% de los profesionales de la salud no muestra signos de estrés, en contraste, el



34% experimenta estrés en un grado leve, el 10% lo experimenta de manera moderada, un 1% enfrenta un nivel alto de estrés y solo un 0,5% experimenta un estrés severo. En conclusión, se observa la presencia de estrés, pero en su mayoría en niveles leves. Además, se destaca que el estrés es más común en técnicos de enfermería y en aquellos que trabajan bajo contratos CAS COVID-19. Asimismo, se observa una mayor prevalencia de estrés en mujeres.

Ulfe Guanilo (5) en su tesis; desarrollado en Lima – Perú; el cual tiene como objetivo examinar la conexión existente entre el estrés ocupacional durante la pandemia de COVID-19 y el desempeño del personal de enfermería en los servicios de salud mental del Hospital Edgardo Rebagliati, en Lima, durante el año 2021; y llegó a la conclusión siguiente: En lo que respecta a la relación general del estrés en el trabajo, el 38% se sitúa en un nivel medio, el 33% en un nivel bajo y el 29% en un nivel alto. En lo que respecta a la calidad de la atención proporcionada por el personal de enfermería en general, el 33% se califica como deficiente, el 26% como sobresaliente, el 23% como buena y el 18% como aceptable. Además, se destaca una correlación positiva del 66% entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería.

Raymundo Castro (14) en su tesis; desarrollado en Huancayo - Perú; el cual tiene como el propósito es analizar la conexión existente entre el estrés ocupacional y el bienestar mental en los profesores de educación secundaria de la localidad de Huancavelica, en el contexto de la pandemia de COVID-19; y llegó a la conclusión siguiente: Se identificó



una correlación no estadísticamente relevante pero desfavorable entre el estrés en el trabajo y la salud mental de los profesores de educación secundaria en Huancavelica, en el marco de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, se aprecia una relación directa (0.040) entre estrés laboral y los síntomas de obsesiones y compulsiones.

Leon Reyna et al. (15) en su artículo; desarrollado en Lima – Perú; el cual tiene como objetivo determinar la conexión que se establece entre el modo de vida y el estrés ocupacional en el equipo de enfermería, en el contexto de la pandemia de COVID-19; y llego a la conclusión siguiente: Se ha encontrado una relación significativa, considerable e inversa entre el estilo de vida y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación (r_s) de -0,692 y un valor p de 1,2532E-10.

Mamani Ramos & Mamani Limachi (16) en su artículo; desarrollado en Lima – Perú; el cual tiene como objetivo Establecer la conexión entre el estrés ocupacional y las actitudes del personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en la micro red de salud Cono Norte - Tacna durante el año 2021; y llego a la conclusión siguiente: En relación a los niveles de estrés en profesionales de enfermería, se encontró que el 57,3% estrés leve, el 38,8% moderado, y solo un 3,9% elevado de estrés. En lo que respecta a la actitud de las enfermeras en medio de la pandemia de COVID-19, el 84,5% exhibe una actitud desfavorable, mientras que el 15,5% muestra actitudes favorables. Las conclusiones del análisis señalan la presencia de una correlación significativa entre el estrés ocupacional y las actitudes de los enfermeros en el contexto examinado.

Ortíz Fernández & Villanueva Rivas (6) en su tesis, desarrollado en Lima –



Perú; el cual tiene como objetivo determinar la relación entre clima y estrés laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental en Lima Norte durante el año 2021; y llego a la conclusión siguiente: Se observa una correlación significativa entre el ambiente de trabajo y el estrés ocupacional ($p < .05$), con un coeficiente de correlación de $Rho = -.468$, lo que denota una relación moderada inversa. En otras palabras, a medida que la percepción del ambiente laboral mejora, el nivel de estrés laboral tiende a disminuir, y viceversa.

2.1.3. A nivel local

Quispe Turpo (7) en su tesis, el cual tuvo como objetivo el establecer el grado de estrés ocupacional en el personal compuesto por enfermeros profesionales y técnicos que trabajan en la unidad de atención a pacientes de COVID-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca durante el año 2021; y llego a la siguiente conclusión: se aprecia que el nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería que trabajan en el área Covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca se sitúa en un nivel medio.

Jinez Mamani (8) en su tesis *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III Essalud Puno - 2019*; este fue desarrollado en Puno – Perú; el cual tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud Puno; y llego a la siguiente conclusión: la generalidad de los enfermeros en el Hospital III EsSalud Puno experimenta niveles de estrés laboral que varían entre moderados y bajos.

Gallegos Flores (17) en su artículo, el cual tuvo como objetivo analizar cómo el estrés afecta el rendimiento laboral del personal de enfermería en los servicios críticos de los hospitales de nivel II-2 en Puno y II-1 en Juliaca, ubicados en el departamento de Puno, en el año 2014; y llegó a la siguiente conclusión: se identificó una conexión entre los niveles de estrés experimentados por las enfermeras y su rendimiento en los servicios críticos.

Sulca Suni (9) en su tesis, el cual tuvo como objetivo Evaluar la influencia del estrés ocupacional relacionado con la percepción de la capacidad de respuesta del sistema de salud ante la COVID-19 en los trabajadores de salud del Hospital Lucio Aldazabal Pauca en Huancané durante el año 2020; y llegó a la siguiente conclusión: Un 87% de los trabajadores del ámbito de la salud experimenta un grado bajo de estrés ocupacional y percibe que la capacidad de respuesta del sistema de salud es de calidad regular. Según el análisis mediante la prueba Chi cuadrada con un valor de $p=0.00$, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la capacidad de respuesta del sistema de salud ante la COVID-19.

2.2. Marco teórico referencial

2.2.1. Del estrés laboral

2.2.2. Noción del estrés laboral

En cuanto al desarrollo de la primera variable, se tiene al estrés laboral, y este de acuerdo con Lazarus & Folkman (18) definen el estrés laboral como un proceso que involucra la evaluación y la respuesta del individuo a las demandas laborales, que son percibidas como desafiantes,



desbordantes o excediendo sus recursos y habilidades. Por otra parte, se tiene a Karasek (19) desarrollaron el modelo de demanda-control-apoyo, que considera el estrés laboral como una interacción entre la alta demanda del trabajo y la falta de control sobre el mismo. Según ellos, el estrés laboral se produce cuando las demandas del trabajo son altas y el individuo tiene poco control sobre su trabajo. Finalmente, se tiene a Siegrist (20) presentó el modelo de desequilibrio entre el esfuerzo empleado en el trabajo y las recompensas obtenidas como una explicación para el estrés laboral. Este modelo postula que el estrés está vinculado a la percepción de un desequilibrio entre lo que se invierte en esfuerzo en el trabajo y lo que se recibe como recompensa a cambio.

En efecto, se destaca que el estrés laboral es un fenómeno complejo y multidimensional, influenciado por diversos factores individuales, organizacionales y sociales.

2.1.1.1. Dimensiones del estrés laboral

2.1.1.1.1. Estresores del ambiente físico

De acuerdo con Miranda Medina (21) menciona alguno de los estresores del ambiente físico del estrés laboral, y estos son:



Tabla 2

FACTORES DE ESTRÉS RELACIONADOS AL ENTORNO FÍSICO

ESTRESORES	NOCIÓN
Condiciones de trabajo deficientes	Ambientes físicos inadecuados, como una falta de adecuada iluminación, ruido excesivo, temperaturas extremas, falta de ventilación o ergonomía deficiente, pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados y contribuir al estrés.
Carga excesiva de trabajo	Un exceso de trabajo o una carga de trabajo abrumadora puede generar estrés en los empleados, esto puede incluir plazos ajustados, demandas irrazonables, falta de recursos adecuados o tener que lidiar con múltiples tareas simultáneamente.
Falta de control y autonomía	Si los empleados tienen poca influencia o control sobre su trabajo, pueden experimentar altos niveles de estrés. La falta de autonomía y la incapacidad para tomar decisiones relacionadas con el trabajo pueden generar sentimientos de frustración y ansiedad.
Ambiente físicamente peligroso	Los entornos de trabajo peligrosos o inseguros, donde existe el riesgo de accidente, lesiones o exposición a sustancias tóxicas, pueden aumentar el estrés en los empleados y afectar su salud y bienestar.
Falta de apoyo social	La falta de apoyo social en el entorno laboral, incluida la falta de comunicación efectiva, relaciones laborales tensas o falta de colaboración entre compañeros de trabajo y superiores, puede aumentar el estrés y la sensación de aislamiento.
Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Cuando el entorno laboral no permite tener a los empleados un equilibrio adecuado entre el trabajo y su vida personal, puede generar estrés adicional. La falta de flexibilidad horaria, la presión para trabajar horas extras constantemente o la falta de tiempo para actividades y responsabilidades personales pueden contribuir al estrés laboral.

Nota. El cuadro muestra los estresores del ambiente físico.

2.1.1.1.2. *Estresores relativo al contenido de la tarea*

De acuerdo con Miranda Medina (21) menciona alguno de los estresores del ambiente físico del estrés laboral, y estos son:

Tabla 3

FACTORES ESTRESORES RELATIVOS AL CONTENIDO DE LA TAREA	
ESTRESORES	NOCIÓN
Sobre carga de trabajo	Una carga de trabajo excesiva o abrumadora puede ser estresante para los empleados. Esto puede incluir tener demasiadas tareas o responsabilidades para manejar dentro del tiempo asignado, lo que puede generar presión y dificultades para cumplir con las expectativas laborales
Demandas cognitivas	Trabajos que requieren un alto nivel de concentración, toma de decisiones rápida, resolución de problemas complejos o procesamiento de información constante pueden generar estrés. Estas demandas cognitivas intensas pueden agotar los recursos mentales y contribuir al estrés laboral.
Ambigüedad en las tareas y las expectativas	Cuando los empleados no tienen claridad sobre lo que se espera de ellos en términos de tareas, metas o resultados, puede generar estrés. La falta de dirección clara puede generar incertidumbre y dificultades para satisfacer las expectativas laborales.
Falta de variedad o monotonía	Trabajos que carecen de variedad en las tareas y actividades pueden volverse monótonos y aburridos, lo que puede contribuir al estrés laboral. La falta de desafío y estímulo puede afectar negativamente la motivación y el bienestar de los empleados.
Conflicto de roles	Cuando los empleados tienen roles o expectativas laborales contradictorias o conflictivas, pueden experimentar estrés. Esto puede incluir situaciones en las que se les pide que cumplan con demandas incompatibles o cuando tienen dificultades para equilibrar múltiples roles en el trabajo.

Nota. El cuadro muestra los estresores relativos al contenido de la tarea.



2.1.2. De la salud mental

2.1.2.1. Noción de la salud mental

En cuanto al desarrollo de la primera variable, se tiene a la salud mental y está de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (22) La salud mental se define como un estado de equilibrio y bienestar que permite a un individuo afrontar con éxito las demandas habituales de la vida, desempeñarse de manera efectiva en su trabajo y contribuir de manera positiva a su entorno comunitario. De acuerdo con esta explicación, la salud mental no se restringe únicamente a la falta de trastornos mentales; más bien, abarca un estado global de bienestar. Por otra parte, se tiene al padre del psicoanálisis Sigmund (23) el cual define a la salud mental como "la capacidad de amar y trabajar". Para Freud, el equilibrio emocional y la capacidad de establecer relaciones amorosas y satisfactorias, así como la capacidad de llevar a cabo actividades productivas, eran indicativos de una buena salud mental. También se tiene a Aaron T (24) este indica que la salud mental implica tener pensamientos realistas y adaptativos, así como una visión equilibrada de uno mismo, de los demás y del mundo en general. Para Beck, la salud mental se basa en la capacidad de procesar la información de manera objetiva y lógica.

En efecto, la salud mental se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que una persona puede enfrentar los desafíos de la vida y llevar una vida plena y satisfactoria.



2.1.2.2. Dimensiones de la salud mental

2.1.2.2.1. Bienestar emocional

Respecto al bienestar emocional, de acuerdo con Ruff & Robert (25) es el bienestar emocional como la capacidad de experimentar emociones positivas, como la alegría y la satisfacción, y de manejar eficazmente las emociones negativas, como la tristeza y la ira. También implica tener una buena autopercepción y una actitud positiva hacia uno mismo. Además, se tiene a Goleman (26) el cual indica que el bienestar emocional como la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones y las de los demás, y de manejarlas de manera efectiva. Incluye la habilidad de establecer relaciones saludables y manejar el estrés.

2.1.2.2.2. Bienestar psicológico

Respecto al bienestar psicológico, de acuerdo con Seligman (27) uno de los fundadores de la psicología positiva, define el bienestar psicológico como la presencia de emociones positivas, el compromiso en actividades significativas, la presencia de relaciones saludables, el sentido de propósito en la vida y el logro de metas personales. Según Seligman, el bienestar psicológico se basa en el florecimiento y el crecimiento personal. Asimismo, otro importante investigador Keyes (28) propone que el bienestar se compone de dos dimensiones: el bienestar emocional y el bienestar psicológico. Este último incluye la presencia de emociones positivas, la satisfacción con la vida, la autenticidad, el crecimiento personal, el sentido de propósito y las



relaciones positivas con los demás.

2.1.2.2.3. Bienestar social

De acuerdo con Cole & Pavitt (29) define el bienestar social como la capacidad de participar en actividades sociales y comunitarias, mantener relaciones satisfactorias con los demás y tener un sentido de pertenencia y conexión con la sociedad. También implica tener acceso a recursos y oportunidades que permitan una vida digna. De la misma manera, Keyes (28) también incluye que el bienestar social como una dimensión importante. Esto se refiere a tener relaciones sociales saludables, un sentido de pertenencia y apoyo social, así como la capacidad de contribuir y participar activamente en la comunidad.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

- **Enfoque de investigación:**

Corresponde a un enfoque cuantitativo y de acuerdo con Salusplay (30) este implica llevar a cabo un estudio de manera estructurada utilizando datos que pueden ser cuantificados y analizados mediante técnicas estadísticas, computacionales o matemáticas. Es relevante destacar que este enfoque facilita la replicación del estudio, permite realizar comparaciones estadísticas y trabajar con una muestra considerable de personas.

- **Tipo de investigación:**

El estudio es básico, este consiste brinda al investigador la oportunidad de formular nuevas teorías o utilizar teorías existentes para modificarlas y mejorarlas, con el objetivo de aumentar el conocimiento en un área específica (31).



- **Nivel de investigación:**

El estudio se encuentra en el nivel descriptivo, según lo indicado por Dankhe, citado por Romero Castro et al. (32) señala que este nivel permite al investigador describir eventos y situaciones, así como identificar aspectos relevantes de la población analizada. Además, facilita la medición y evaluación de dimensiones del fenómeno estudiado, en relación a las técnicas de intervención y el cumplimiento de deberes.

- **Método de investigación:**

El estudio emplea el método hipotético deductivo y según Pérez & Cruz (33) el enfoque hipotético-deductivo es un método de razonamiento lógico que parte de premisas generales acerca de un fenómeno específico para derivar una conclusión.

- **Diseño de investigación:**

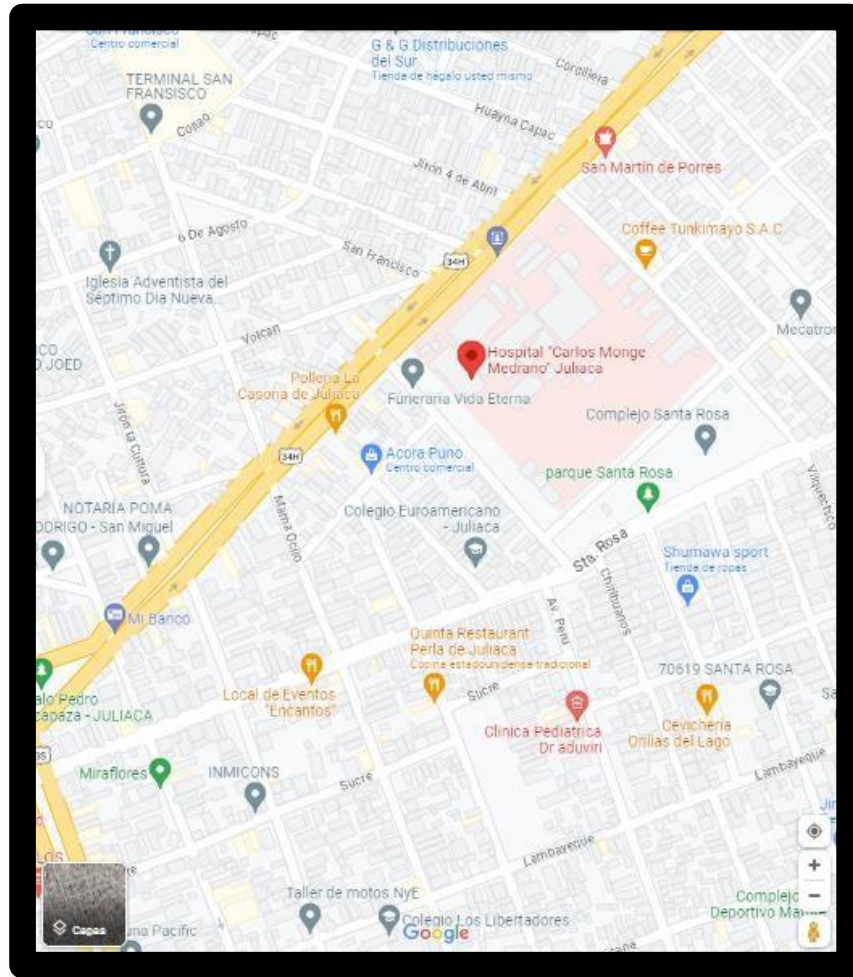
El estudio tiene un diseño no experimental de tipo transversal, ya que se llevará a cabo en un solo momento y no se buscará manipular las variables. Es relevante destacar que el enfoque del estudio se centra en observar el fenómeno tal como ocurre en la realidad.

3.2. Descripción del ámbito de investigación

La investigación se llevará a cabo en Juliaca, una localidad peruana que funge como la sede del distrito y la provincia de San Román, ubicada en el departamento de Puno. Sin embargo, para ser más específicos, este se centrará en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca; y para más detalles se mostrará a continuación una referencia geográfica:

Figura 1

Referencia geográfica de la VII Macro Región Policial – Cusco



Nota. La figura muestra la ubicación geográfica de la VII Macro Región Policial – Cusco. Calle: Av. Jorge Ochoa 355, Cusco 08001

3.3. Población y muestra

Población:

El estudio conto con una población conformada por 1577 sujetos del Personal de salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

N= 1577

Muestra:

En cuanto a la muestra, se usará el muestreo aleatorio simple, esto con la aplicación de la siguiente fórmula:

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

Descripción de la fórmula:

N	N: Total de la población	1577
Z	Z: Nivel de confianza	1.96
P	p: Probabilidad a favor	0.15
Q	q: 1 – Proporción esperada (%)	0.85
E	E: Error de estimación	0.05

$$n = \frac{1.96^2 (0.15) (0.85) (1577)}{0.0025(1577 - 1) + 1,96^2(0.15) (0.85)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.1275)1577}{(0.0025) (1576) + (3.8416) (0.1275)}$$

$$n = \frac{0.489804 \times 1577}{(3.94) + (0.489804)}$$

$$n = \frac{(772.420908)}{(4.429804)}$$

$$n = 174.3690935310005$$

$$N= 1577$$

$$n= 174$$



3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

- **Técnica:**

El estudio utilizará la encuesta como una técnica de investigación, la cual, según la definición de Baena Paz citada por Cira de Pelakais (34), implica la administración de un cuestionario a un conjunto representativo de la población que estamos investigando.

- **Instrumento:**

El tipo de muestreo empleado en el estudio necesito de un instrumento que sea adecuado para el tamaño de población; y es por ello que se optó por el cuestionario Escala Likert y según Saris, definen la escala Likert como un conjunto de afirmaciones que representan diferentes niveles de acuerdo o desacuerdo, donde los participantes deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo seleccionando una opción en una escala de respuesta que va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Es importante mencionar que consiste en una serie de afirmaciones a las que los participantes deben responder indicando su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando una escala de respuesta, generalmente de 1 a 5. Esta escala permite cuantificar las respuestas y analizar los patrones de acuerdo o desacuerdo en un grupo de participantes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Representación y análisis de resultado

TD	D	I	A	TA
Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable independiente:

Tabla 4

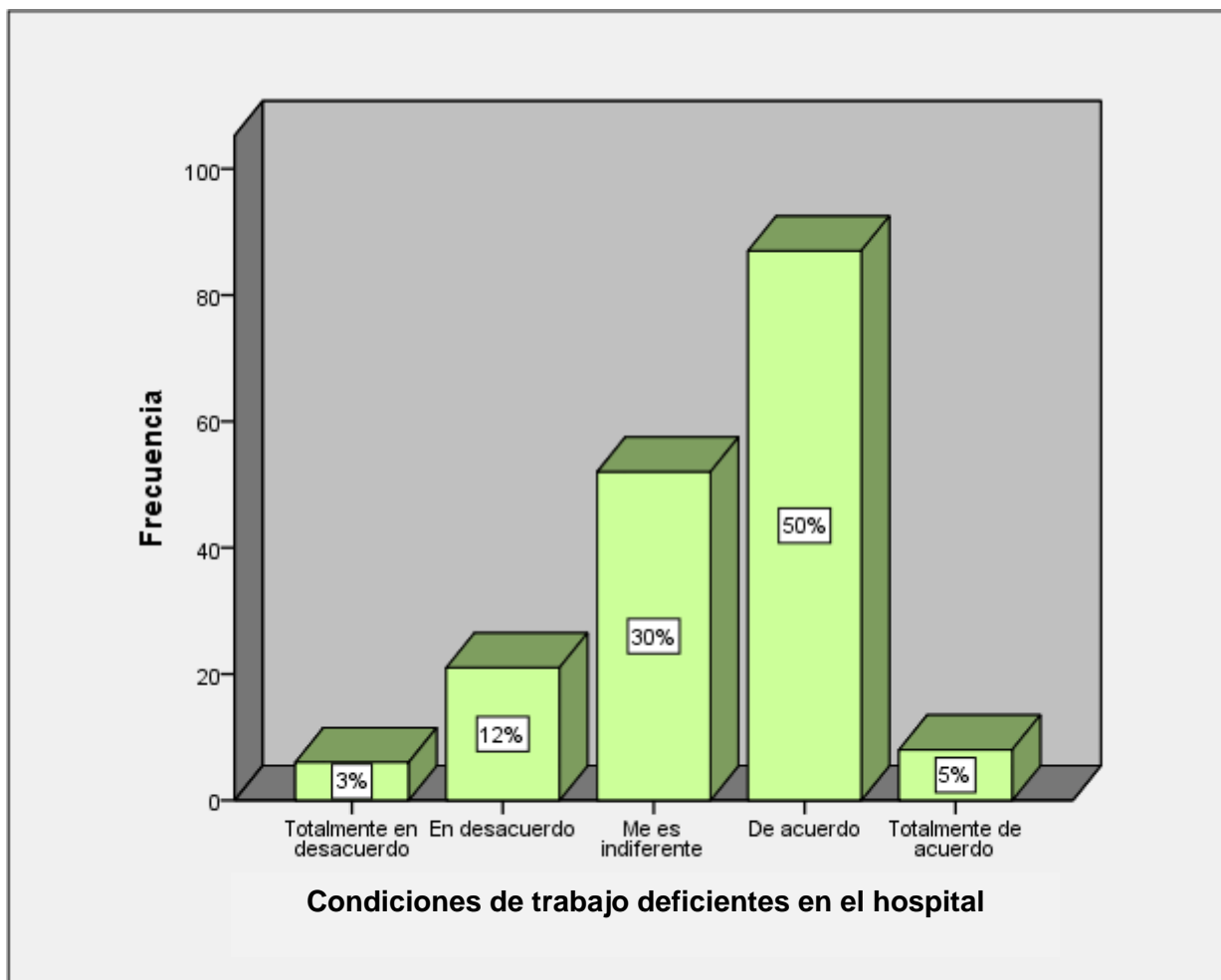
Condiciones de trabajo deficientes en el hospital

	f	%	f válido	% acumulado
TD	6	3	3	3
D	21	12	12	16
Válido I	52	30	30	45
A	87	50	50	95
TA	8	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 2

Condiciones de trabajo deficientes en el hospital



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Condiciones de trabajo deficientes en el hospital. Y en donde se observó que: En un 50% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que presentan condiciones de trabajo deficientes en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 5

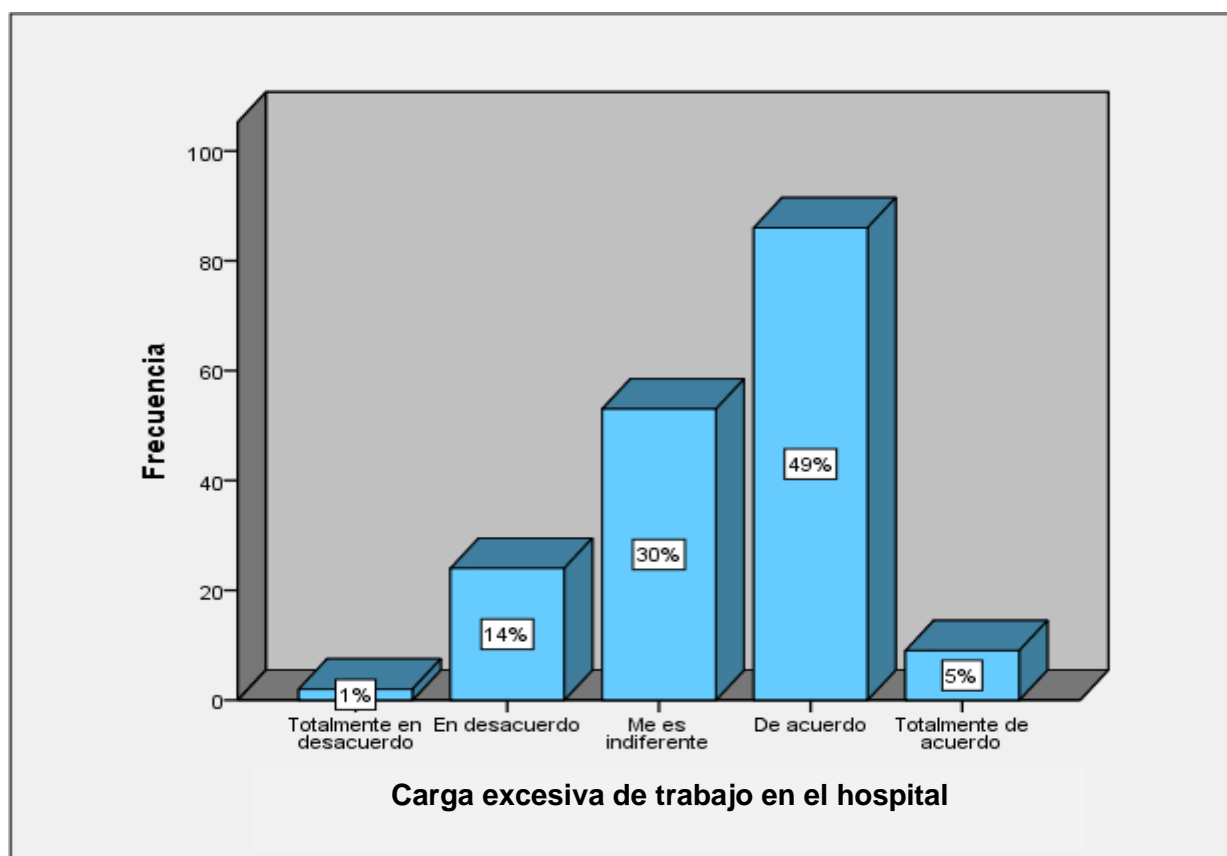
Carga excesiva de trabajo en el hospital

	f	%	f válido	% acumulado
TD	2	1	1	1
D	24	14	14	15
Válido I	53	30	30	45
A	86	49	49	95
TA	9	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 3

Carga excesiva de trabajo en el hospital



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Carga excesiva de trabajo en el hospital. Y en donde se observó que: En un 49% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que tienen carga de trabajo excesiva en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 6

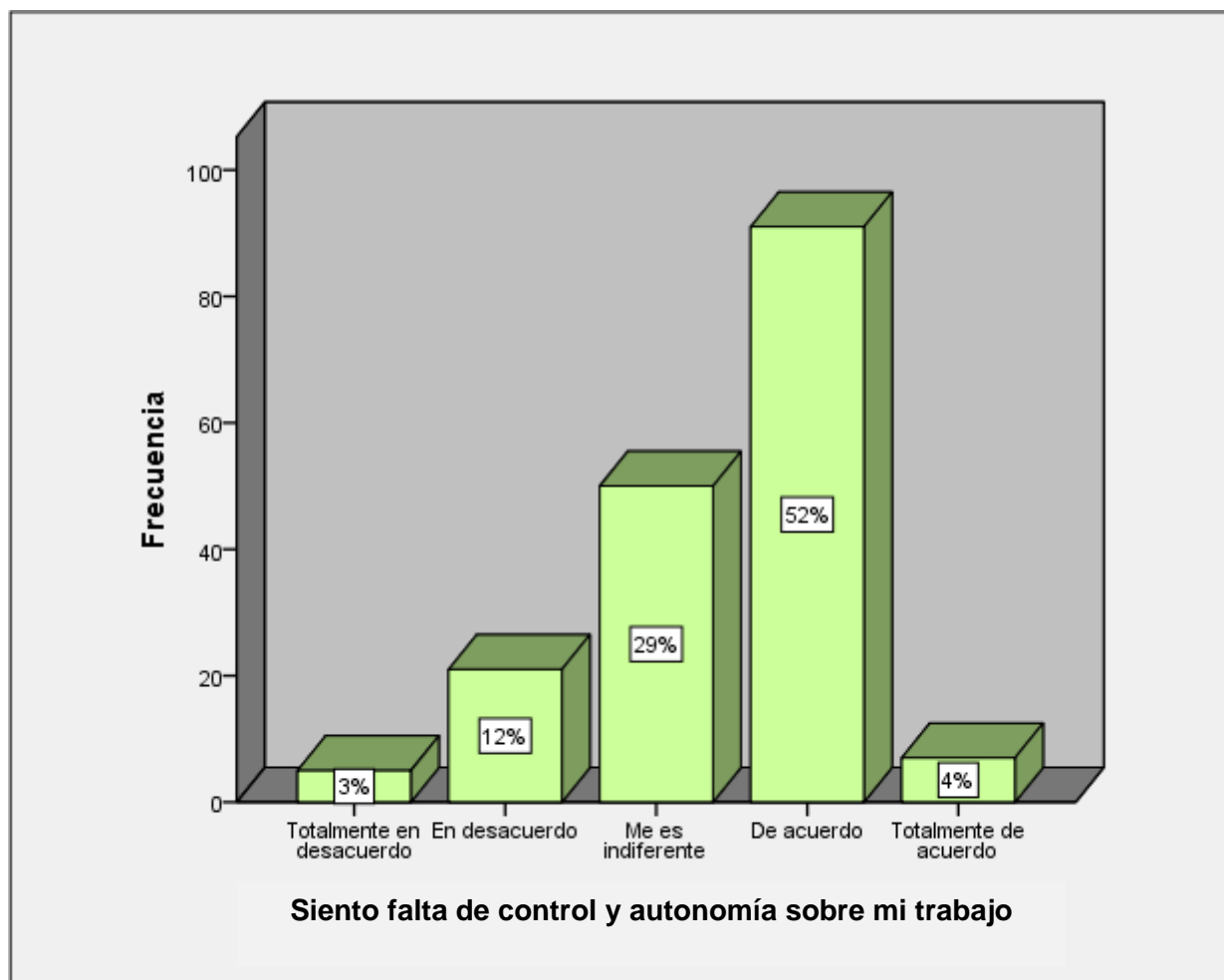
Siento falta de control y autonomía sobre mi trabajo

	f	%	f válido	% acumulado
TD	5	3	3	3
D	21	12	12	15
Válido I	50	29	29	44
A	91	52	52	96
TA	7	4	4	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 4

Siento falta de control y autonomía sobre mi trabajo



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Siento falta de control y autonomía sobre mi trabajo. Y en donde se observó que: En un 52% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que sienten falta de control y autonomía sobre su trabajo en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 7

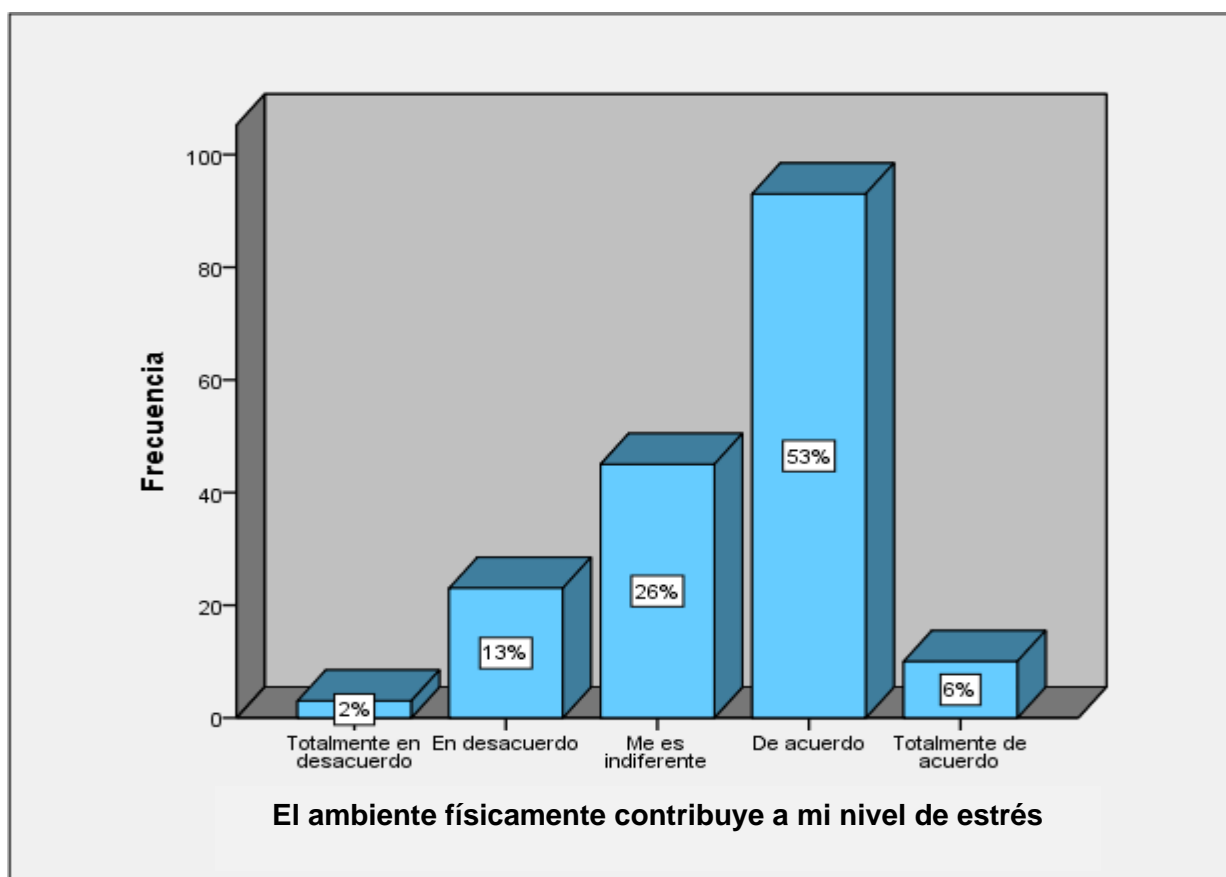
El ambiente físicamente contribuye a mi nivel de estrés

	f	%	f válido	% acumulado
TD	3	2	2	2
D	23	13	13	15
Válido I	45	26	26	41
A	93	53	53	94
TA	10	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 5

El ambiente físicamente contribuye a mi nivel de estrés



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: El ambiente físicamente contribuye a mi nivel de estrés. Y en donde se observó que: En un 53% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que sienten que el ambiente físicamente contribuye a su nivel de estrés en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 8

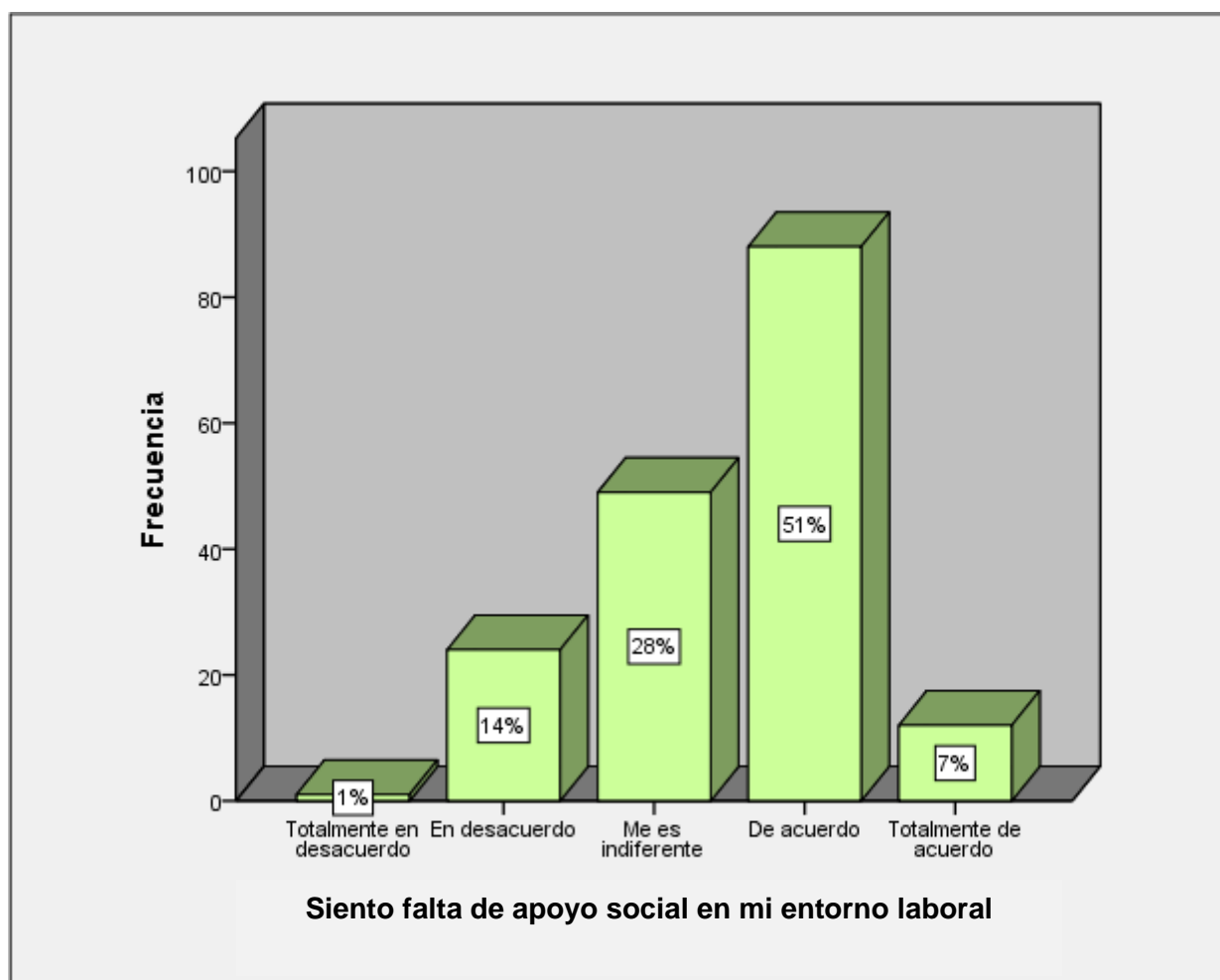
Siento falta de apoyo social en mi entorno laboral

	f	%	f válido	% acumulado
TD	1	1	1	1
D	24	14	14	14
Válido I	49	28	28	43
A	88	51	51	93
TA	12	7	7	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 6

Siento falta de apoyo social en mi entorno laboral



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Siento falta de apoyo social en mi entorno laboral. Y en donde se observó que: En un 51% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que sienten una falta de apoyo social en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 9

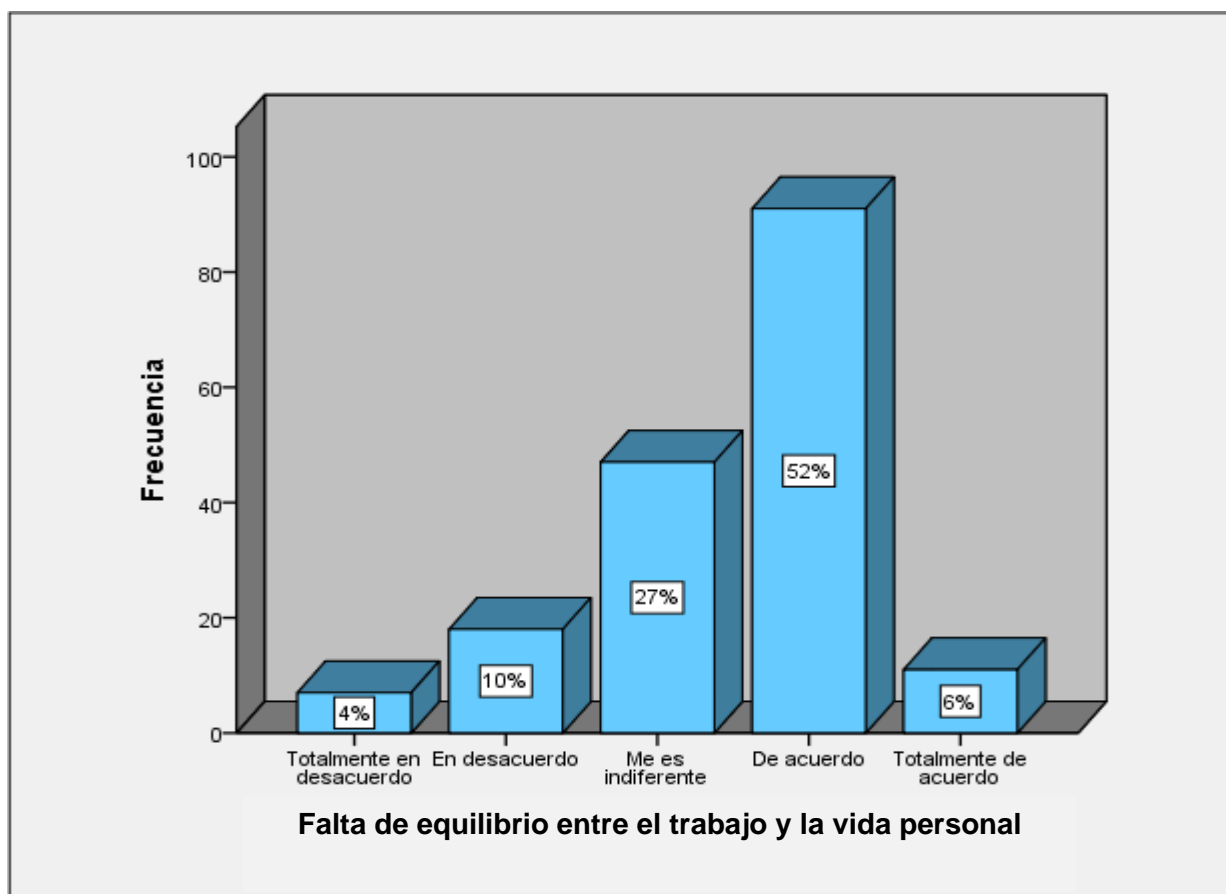
Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal

	f	%	f válido	% acumulado
TD	7	4	4	4
D	18	10	10	14
Válido I	47	27	27	41
A	91	52	52	94
TA	11	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 7

Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Y en donde se observó que: En un 52% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que hay una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 10

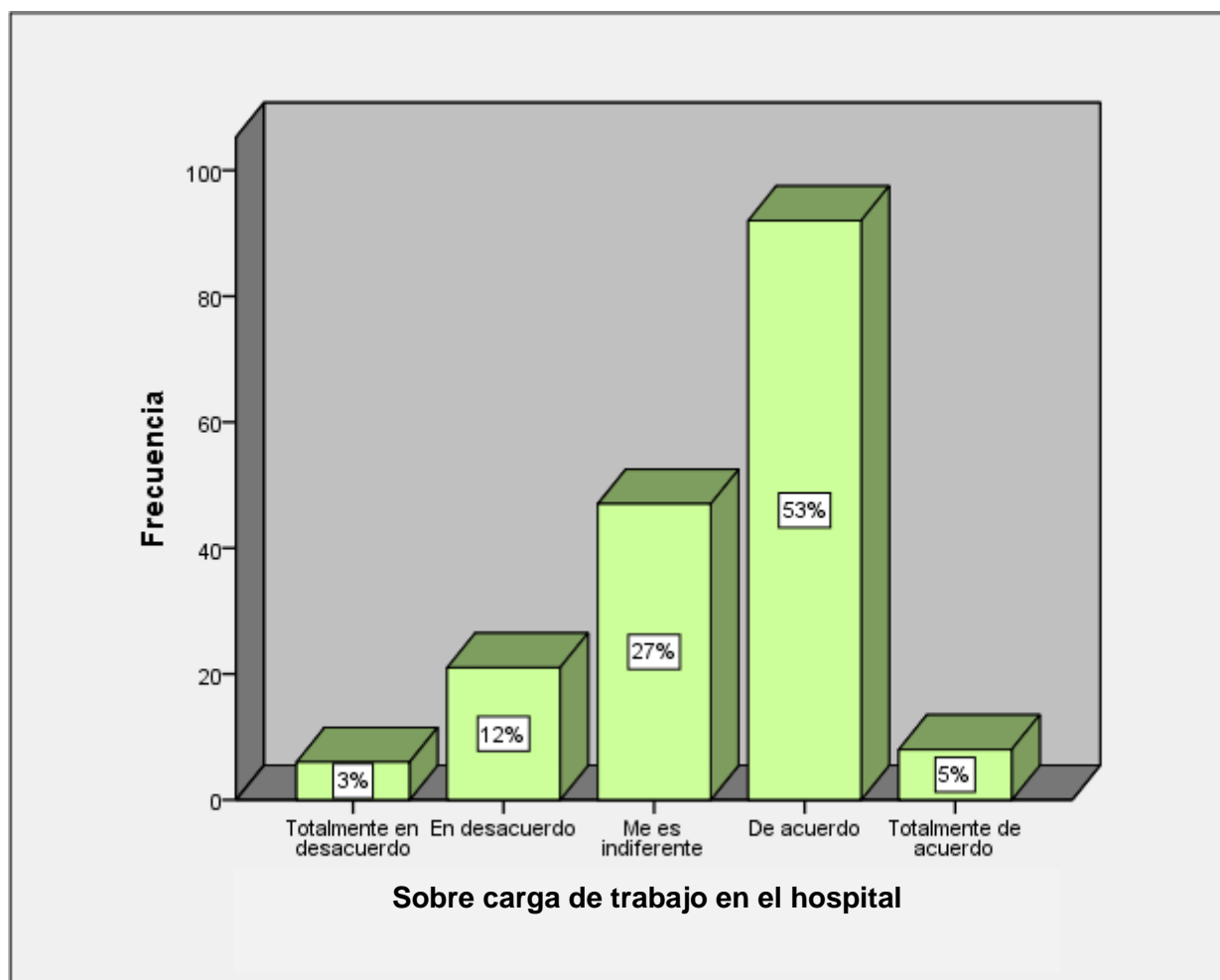
Sobre carga de trabajo en el hospital

	f	%	f válido	% acumulado
TD	6	3	3	3
D	21	12	12	16
Válido I	47	27	27	43
A	92	53	53	95
TA	8	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 8

Sobre carga de trabajo en el hospital



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Sobrecarga de trabajo en el hospital. Y en donde se observó que: En un 53% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que existe una sobrecarga de trabajo dentro del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 11

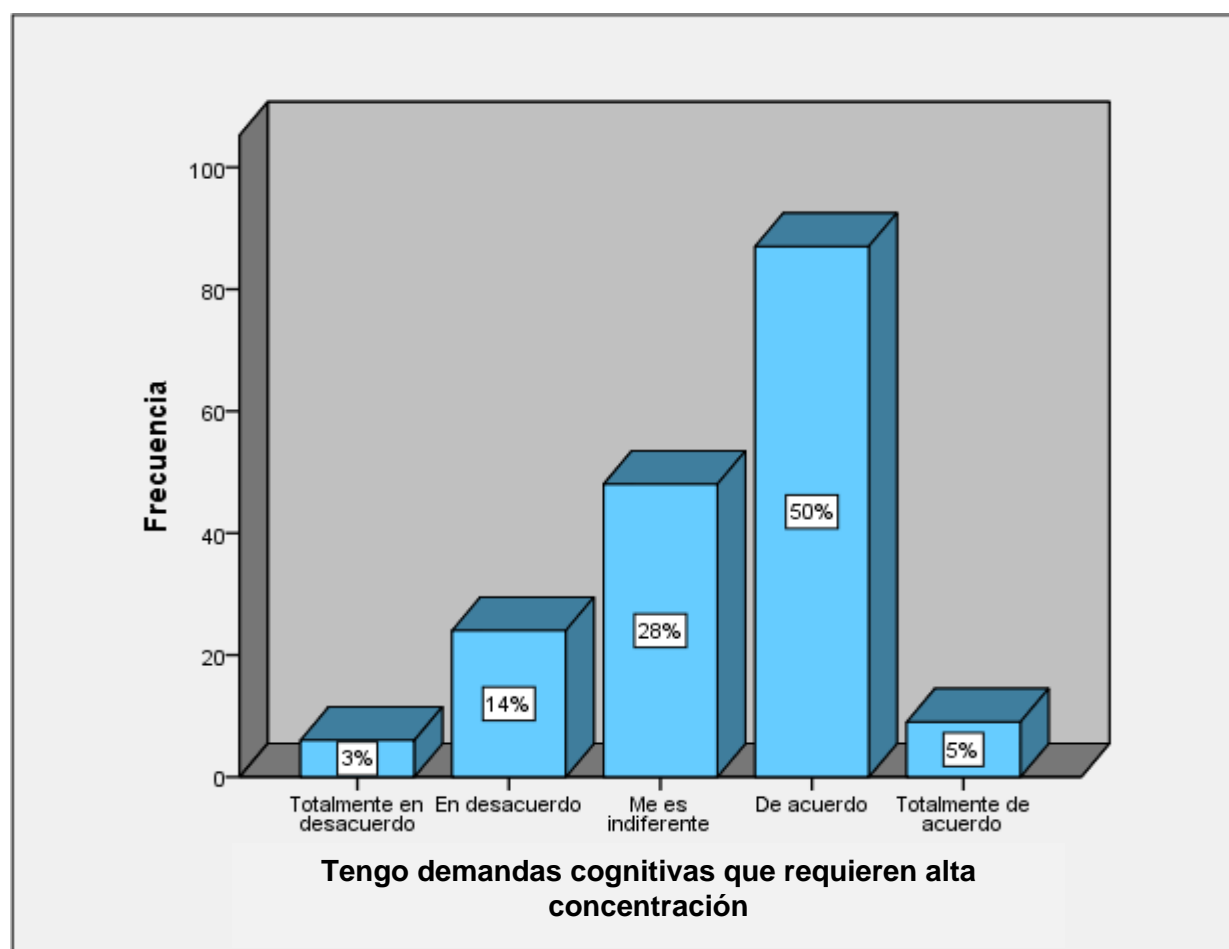
Tengo demandas cognitivas que requieren alta concentración

	f	%	f válido	% acumulado
TD	6	3	3	3
D	24	14	14	17
Válido I	48	28	28	45
A	87	50	50	95
TA	9	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 9

Tengo demandas cognitivas que requieren alta concentración



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Tengo demandas cognitivas que requieren alta concentración. Y en donde se observó que: En un 50% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que el trabajo les exige demandas cognitivas que requieren de una alta concentración en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 12

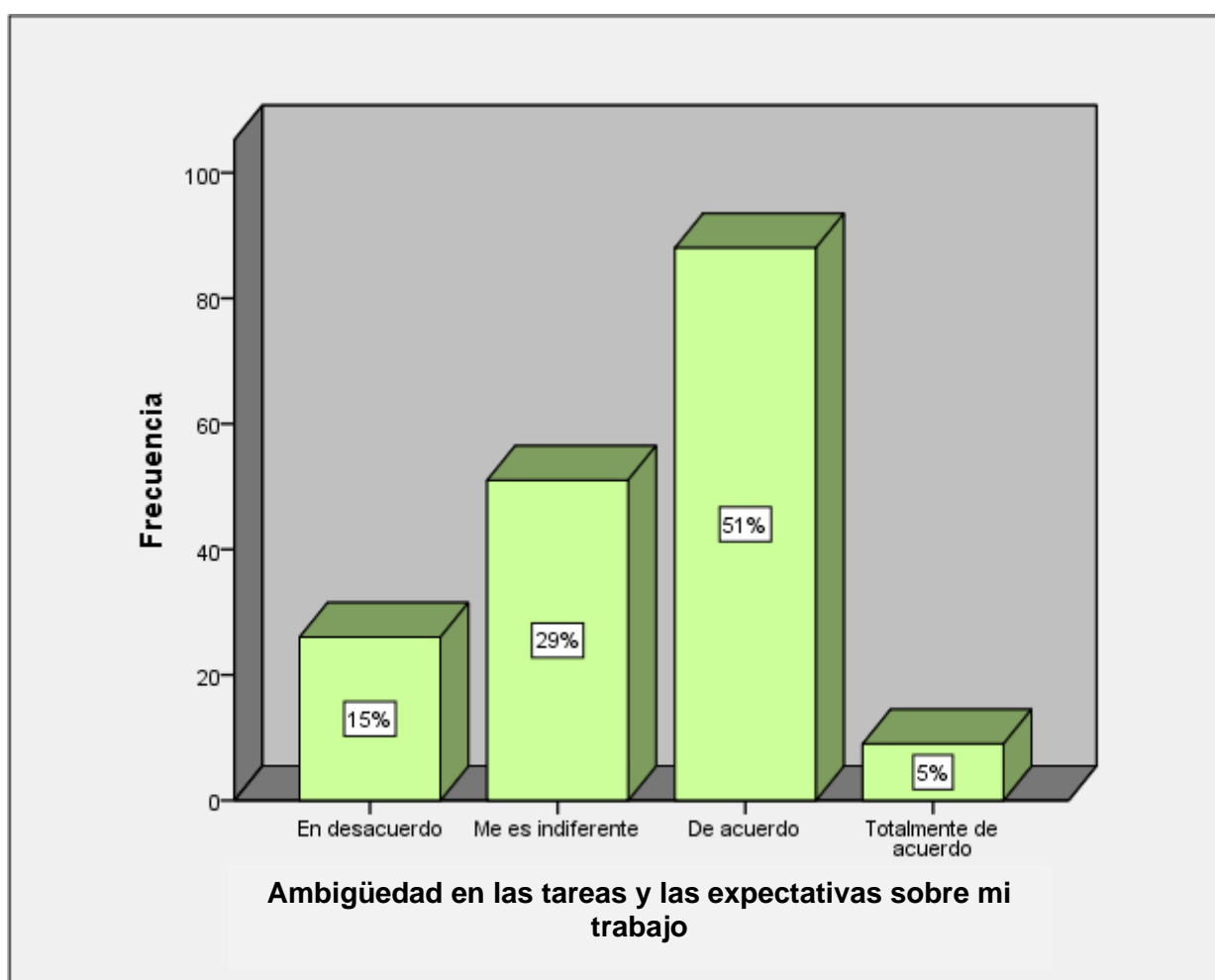
Ambigüedad en las tareas y las expectativas sobre mi trabajo

	f	%	f válido	% acumulado
TD	26	15	15	15
D	51	29	29	44
Válido I	42	23	31	24
A	88	51	51	95
TA	9	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 10

Ambigüedad en las tareas y las expectativas sobre mi trabajo



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Ambigüedad en las tareas y las expectativas sobre mi trabajo. Y en donde se observó que: En un 51% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que se tiene Ambigüedad en las tareas y las expectativas sobre mi trabajo en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 13

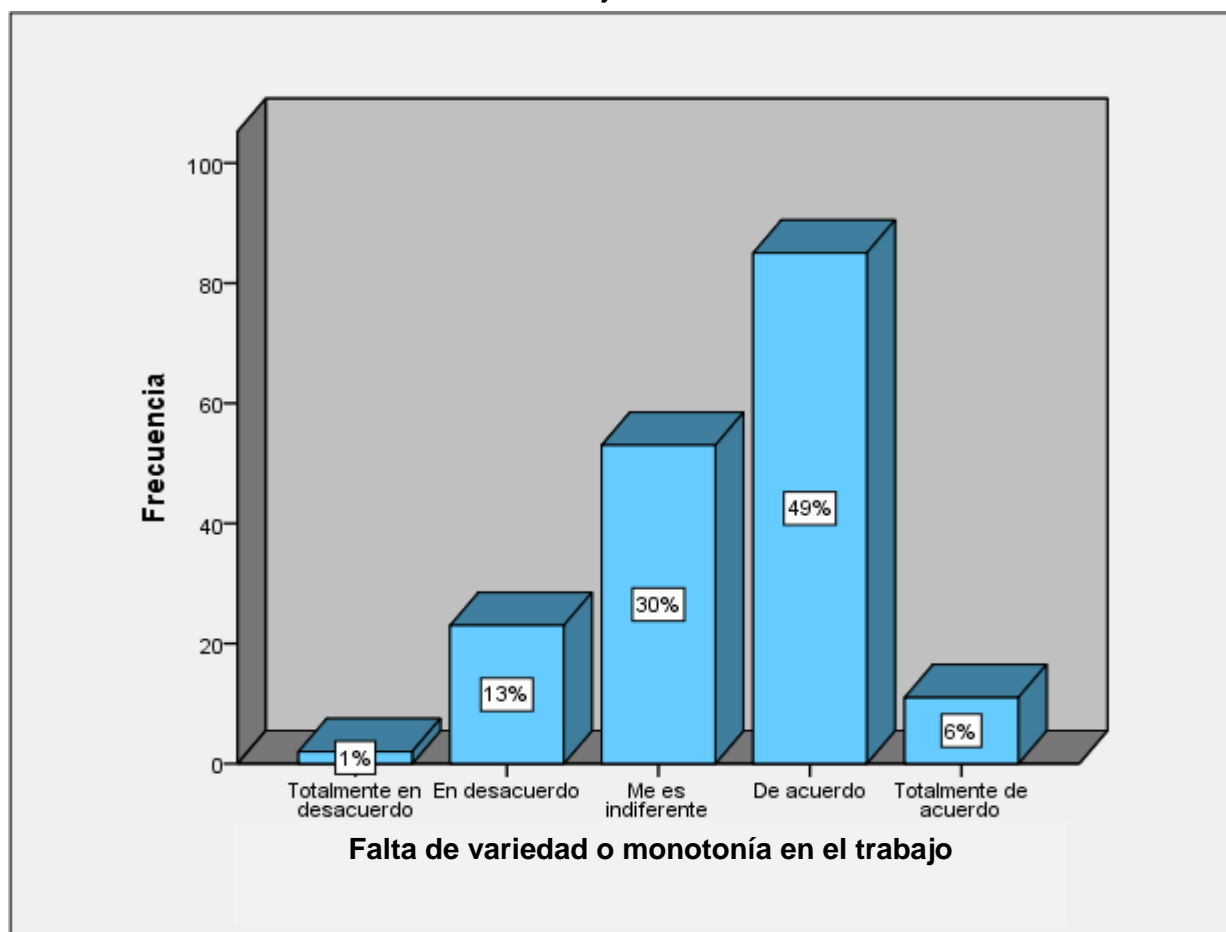
Falta de variedad o monotonía en el trabajo

	f	%	f válido	% acumulado
TD	2	1	1	1
D	23	13	13	14
Válido I	53	30	30	45
A	85	49	49	94
TA	11	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 11

Falta de variedad o monotonía en el trabajo



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Falta de variedad o monotonía en el trabajo. Y en donde se observó que: En un 49% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que la falta de variedad y la monotonía en el trabajo en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 14

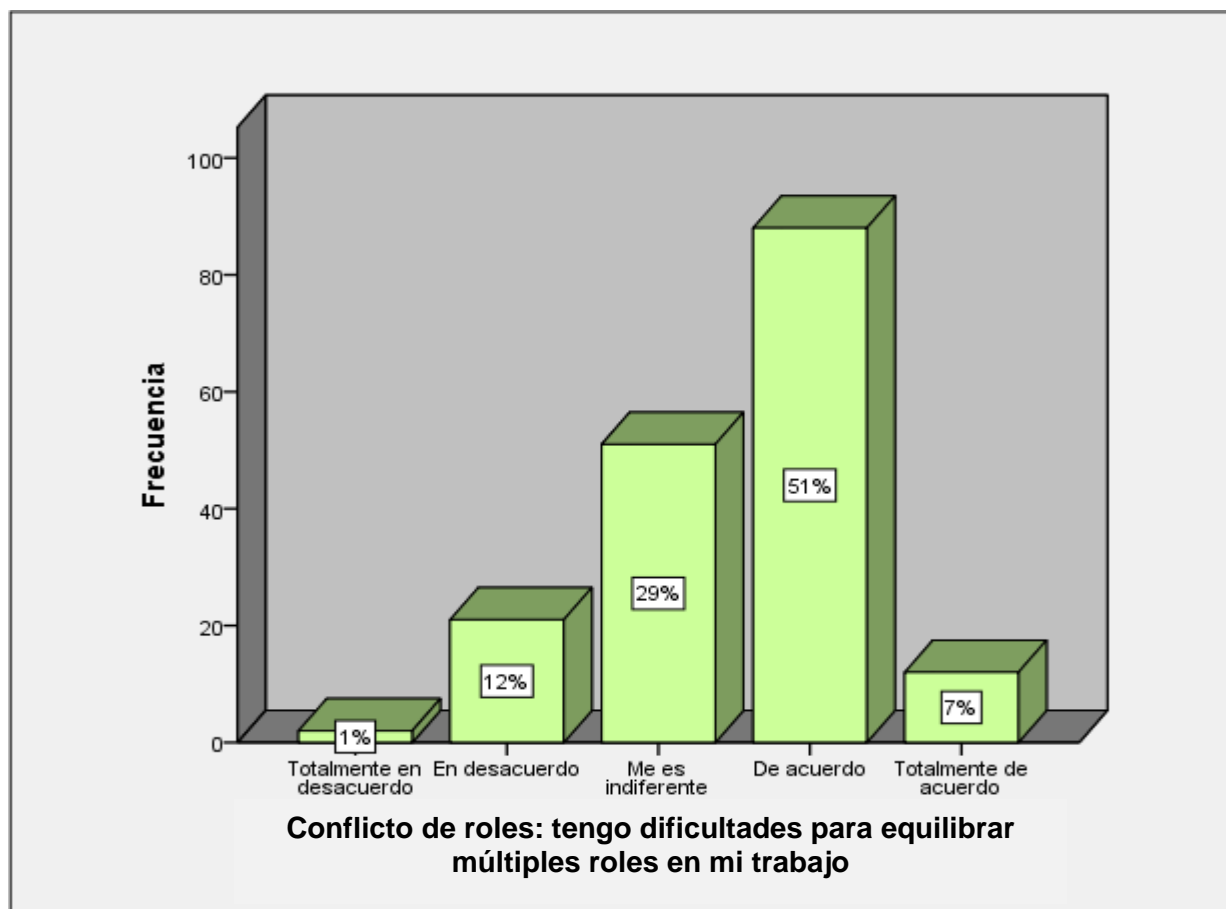
Conflicto de roles: tengo dificultades para equilibrar múltiples roles en mi trabajo

	f	%	f válido	% acumulado
TD	2	1	1	1
D	21	12	12	13
Válido I	51	29	29	43
A	88	51	51	93
TA	12	7	7	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 12

Conflicto de roles: tengo dificultades para equilibrar múltiples roles en mi trabajo



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Conflicto de roles: tengo dificultades para equilibrar múltiples roles en mi trabajo. Y en donde se observó que: En un 51% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que existe un conflicto de roles en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable dependiente:

Tabla 15

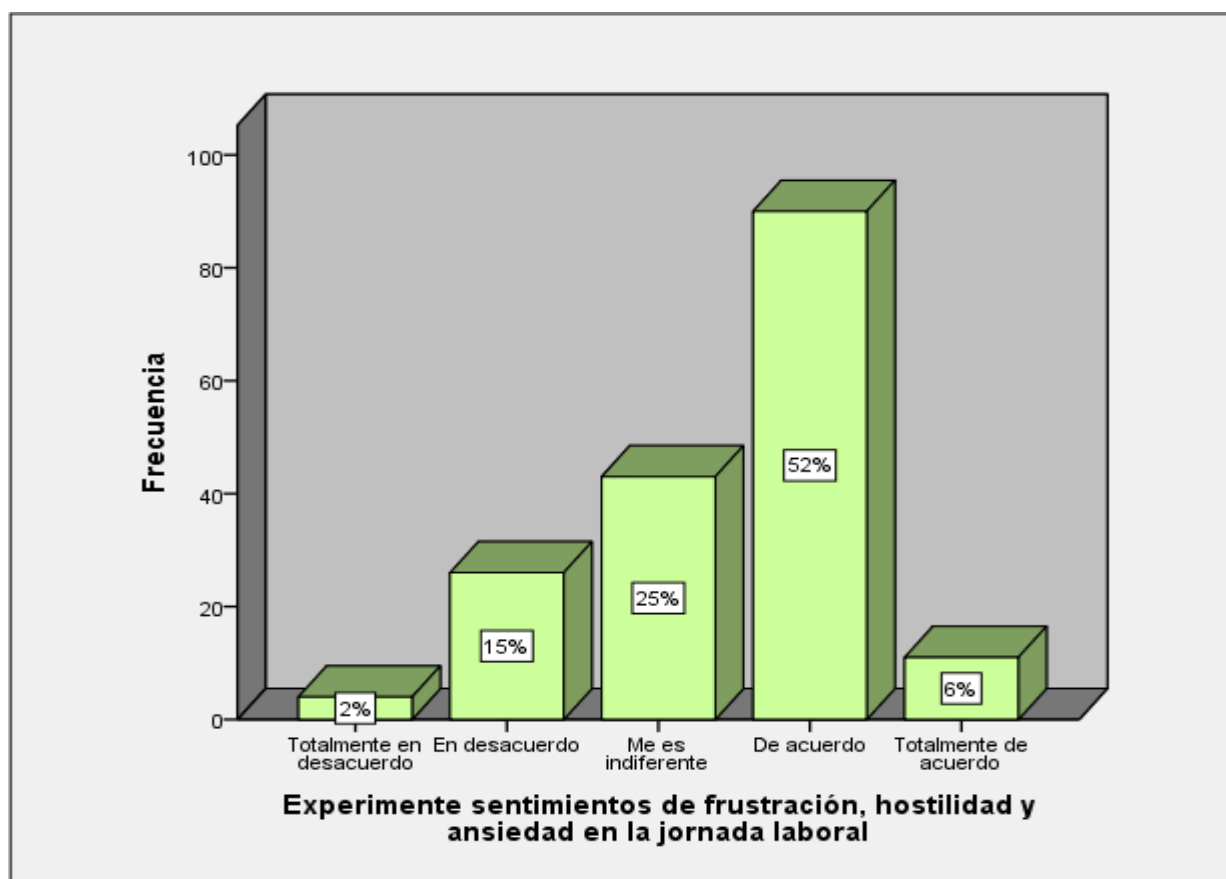
Experimente sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral

	f	%	f válido	% acumulado
TD	4	2	2	2
D	26	15	15	17
Válido I	43	25	25	42
A	90	52	52	94
TA	11	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 13

Experimente sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Experimente sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral. Y en donde se observó que: En un 52% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que sienten frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 16

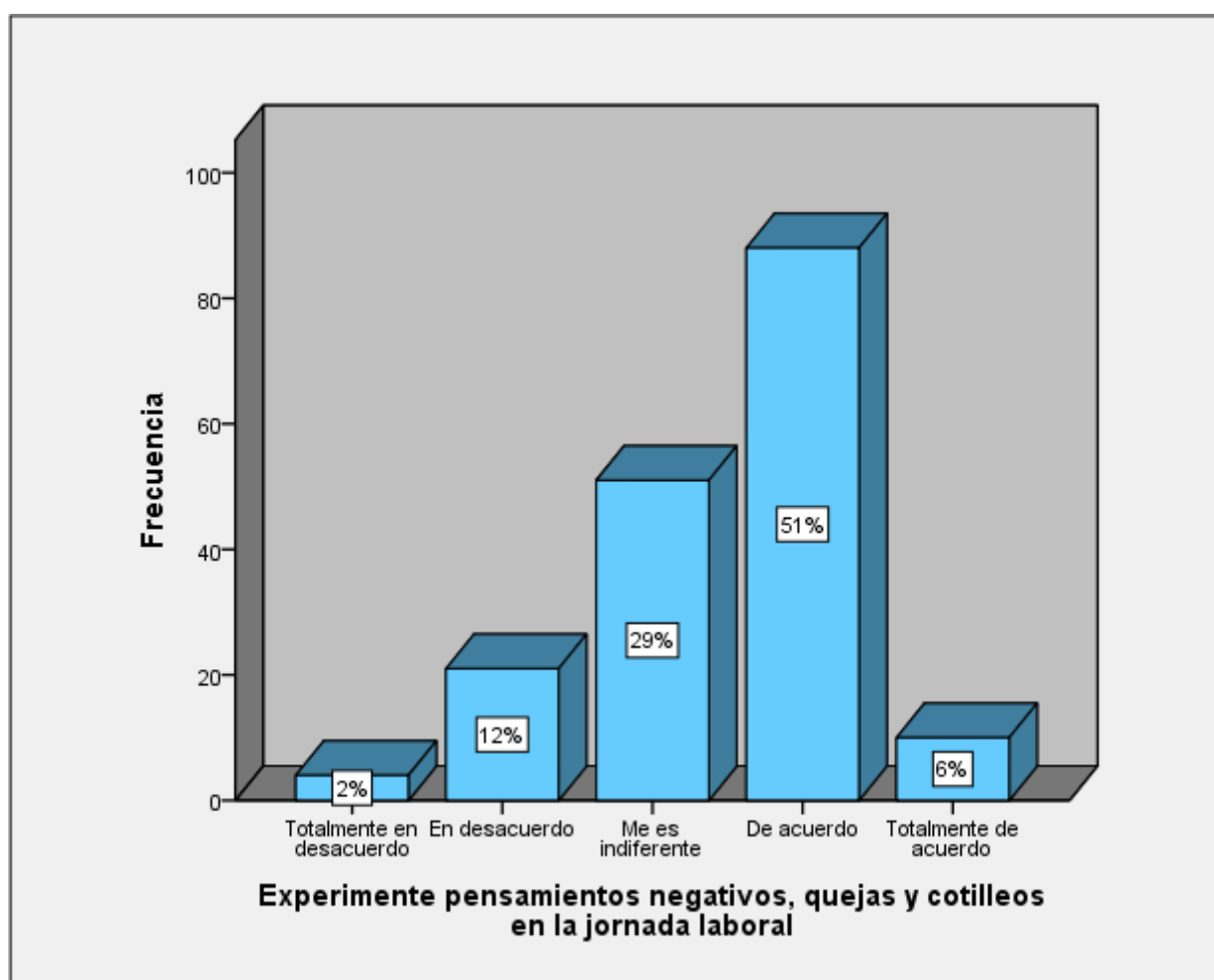
Experimente pensamientos negativos, quejas y cotilleos en la jornada laboral

	f	%	f válido	% acumulado
TD	4	2	2	2
D	21	12	12	14
Válido I	51	29	29	44
A	88	51	51	94
TA	10	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 14

Experimente pensamientos negativos, quejas y cotilleos en la jornada laboral



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Experimente sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral. Y en donde se observó que: En un 51% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que sienten frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 17

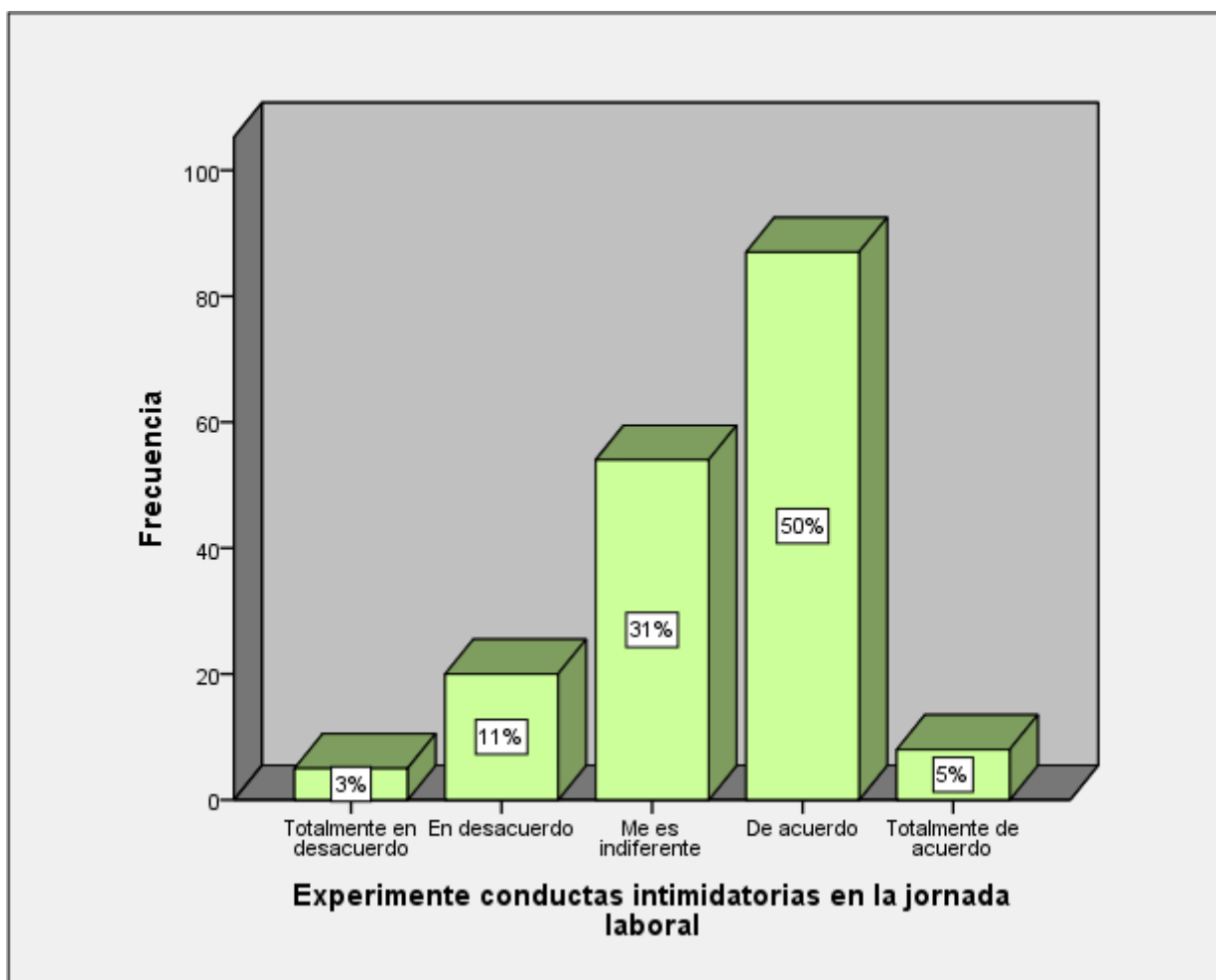
Experimente conductas intimidatorias en la jornada laboral

	f	%	f válido	% acumulado
TD	5	3	3	3
D	20	11	11	14
Válido I	54	31	31	45
A	87	50	50	95
TA	8	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 15

Experimente conductas intimidatorias en la jornada laboral



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Experimente conductas intimidatorias en la jornada laboral. Y en donde se observó que: En un 50% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que experimentaron conductas intimidatorias en la jornada laboral en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 18

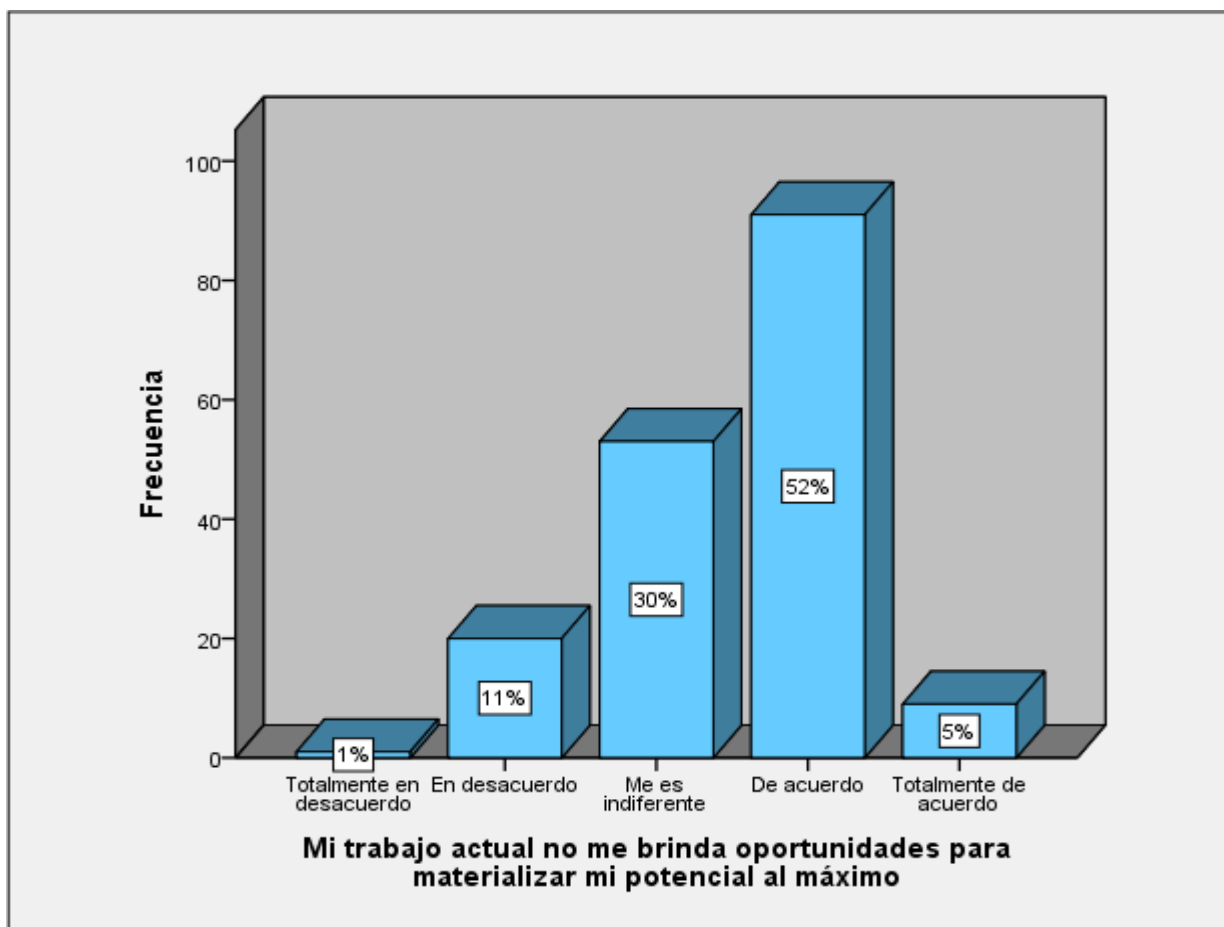
Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para materializar mi potencial al máximo

	f	%	f válido	% acumulado
TD	1	1	1	1
D	20	11	11	12
Válido I	53	30	30	43
A	91	52	52	95
TA	9	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 16

Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para materializar mi potencial al máximo



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para materializar mi potencial al máximo. Y en donde se observó que: En un 52% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que su trabajo no les brinda oportunidades para materializar el potencializarse dentro su ámbito de trabajo en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 19

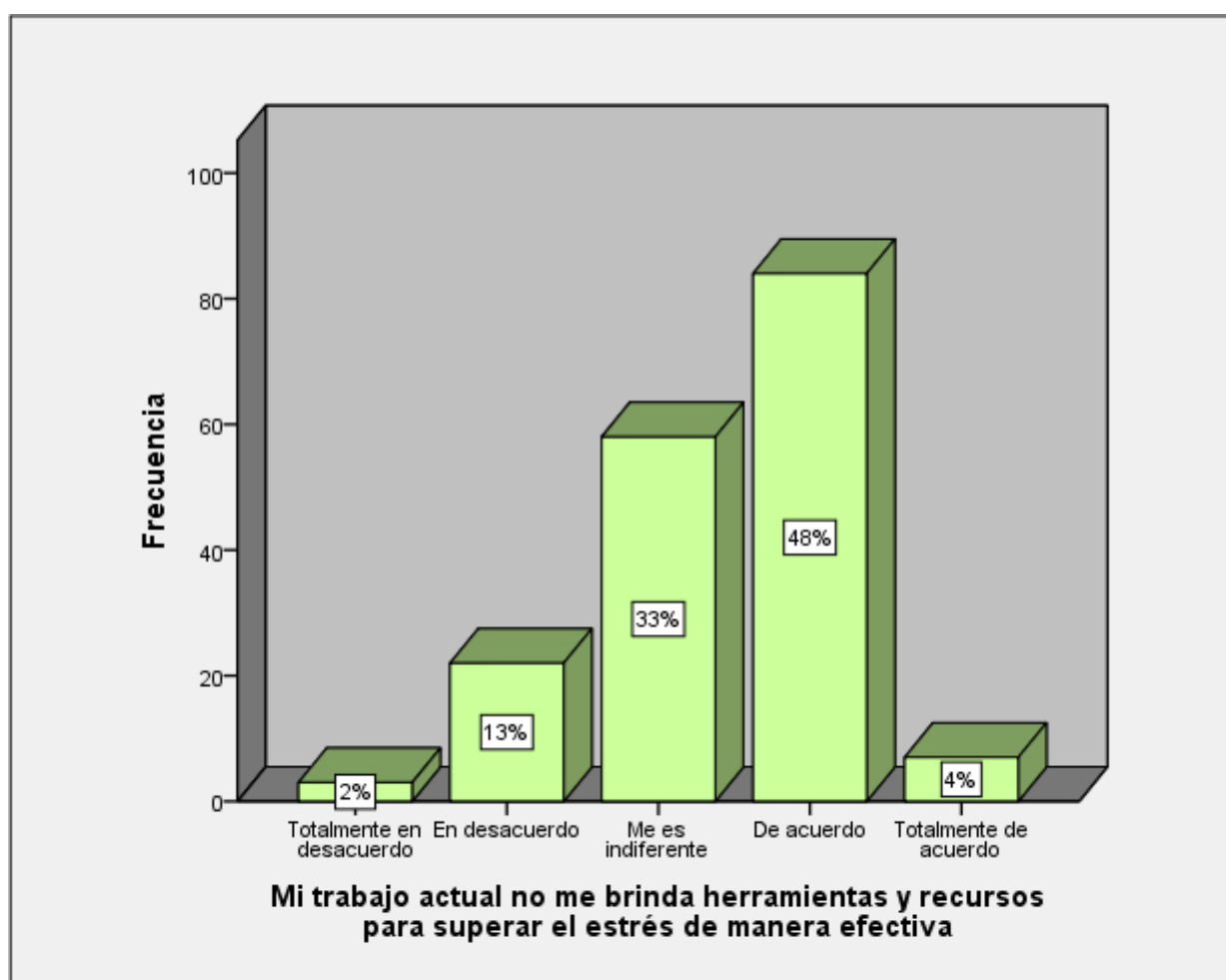
Mi trabajo actual no me brinda herramientas y recursos para superar el estrés de manera efectiva

	f	%	f válido	% acumulado
TD	3	2	2	2
D	22	13	13	14
Válido I	58	33	33	48
A	84	48	48	96
TA	7	4	4	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 17

Mi trabajo actual no me brinda herramientas y recursos para superar el estrés de manera efectiva



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo actual no me brinda herramientas y recursos para superar el estrés de manera efectiva. Y en donde se observó que: En un 48% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que el trabajo donde laboran actualmente no les brinda las herramientas y recursos necesarios para superar el estrés de manera efectiva en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 20

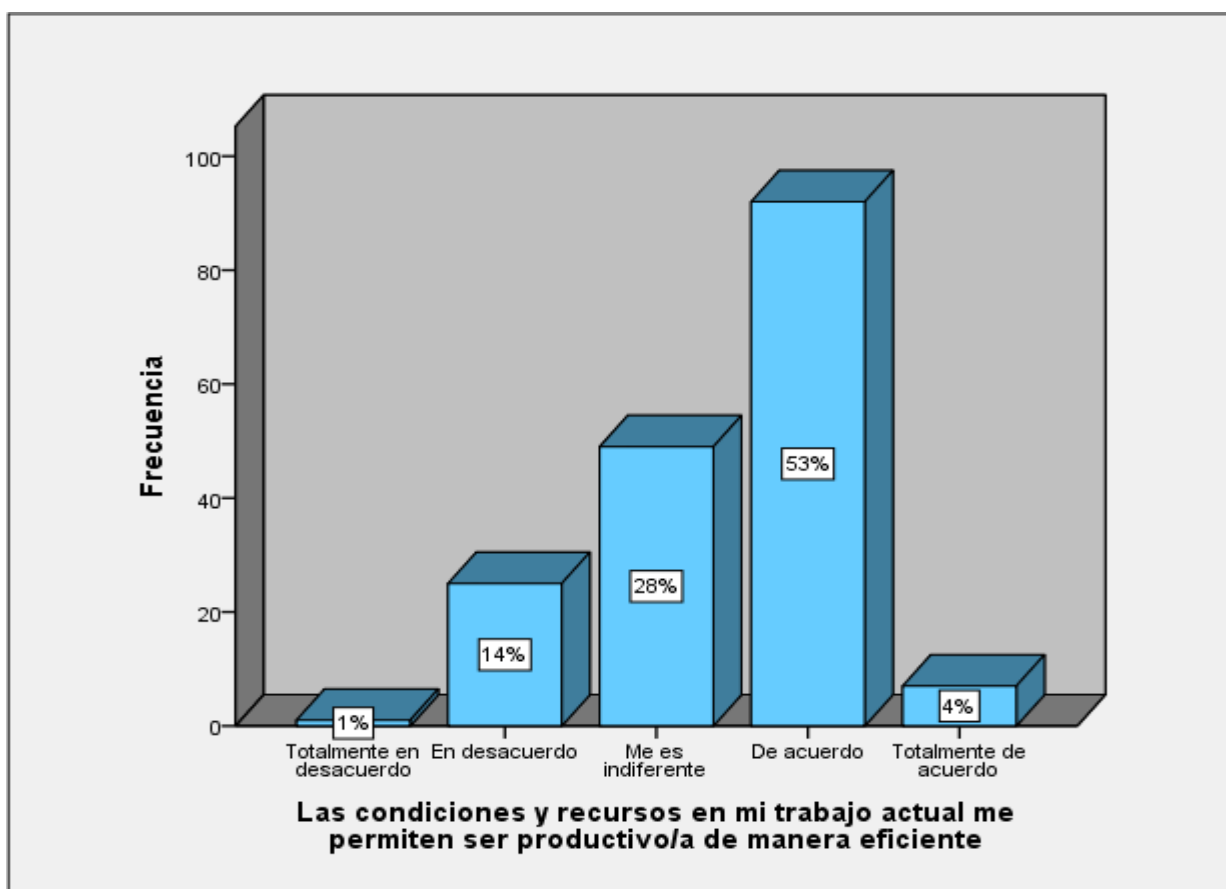
Las condiciones y recursos en mi trabajo actual me permiten ser productivo/a de manera eficiente

	f	%	f válido	% acumulado
TD	1	1	1	1
D	25	14	14	15
Válido I	49	28	28	43
A	92	53	53	96
TA	7	4	4	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 18

Las condiciones y recursos en mi trabajo actual me permiten ser productivo/a de manera eficiente



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Las condiciones y recursos en mi trabajo actual me permiten ser productivo/a de manera eficiente. Y en donde se observó que: En un 53% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que las condiciones y recursos del trabajo actual no les permiten ser más eficientes en el Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

Tabla 21

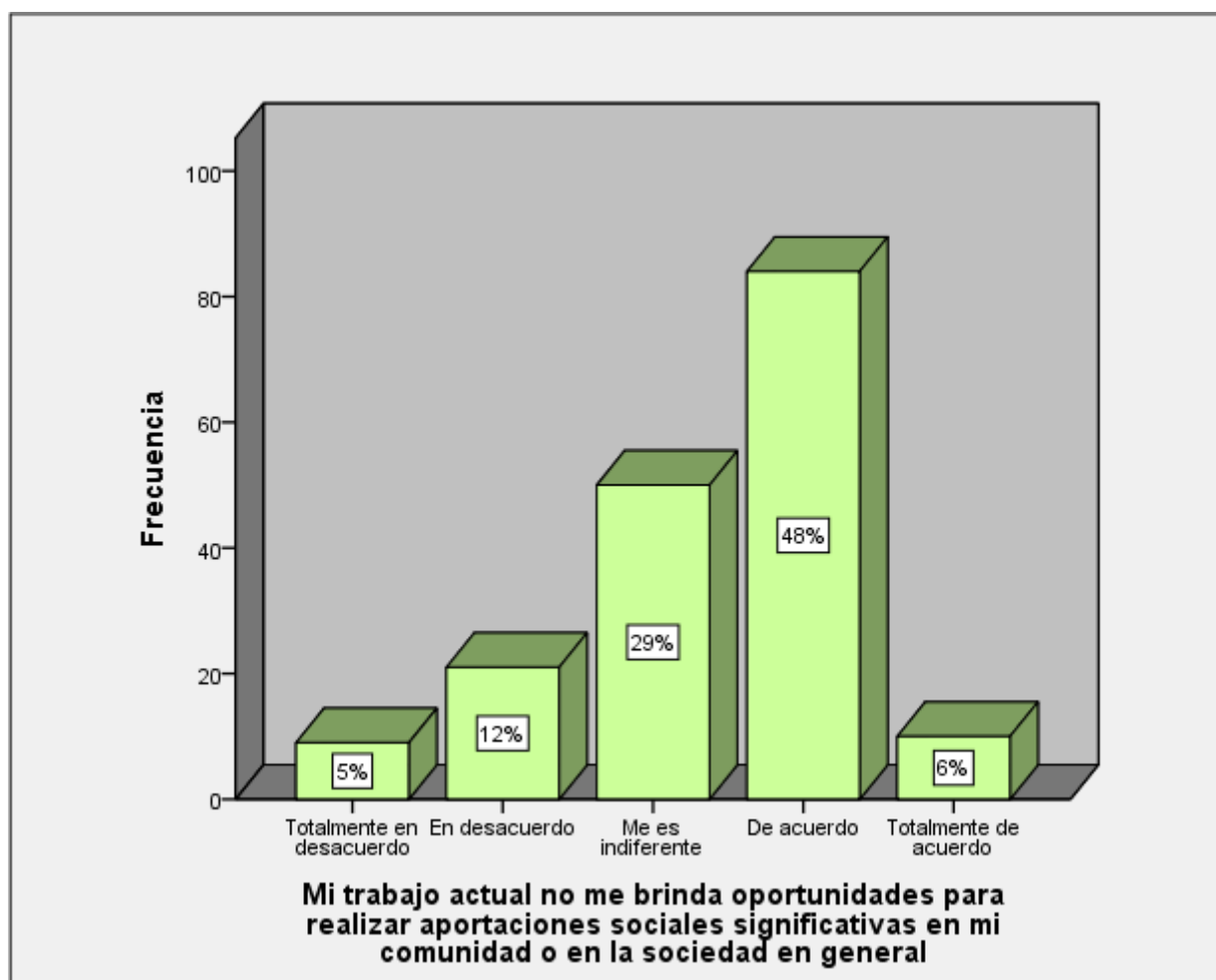
Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general

	f	%	f válido	% acumulado
TD	9	5	5	5
D	21	12	12	17
Válido I	50	29	29	46
A	84	48	48	94
TA	10	6	6	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 19

Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general. Y en donde se observó que: En un 48% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que el trabajo actual no les brinda oportunidades para realizar aportaciones significativas en la ciudad de Juliaca.

Tabla 22

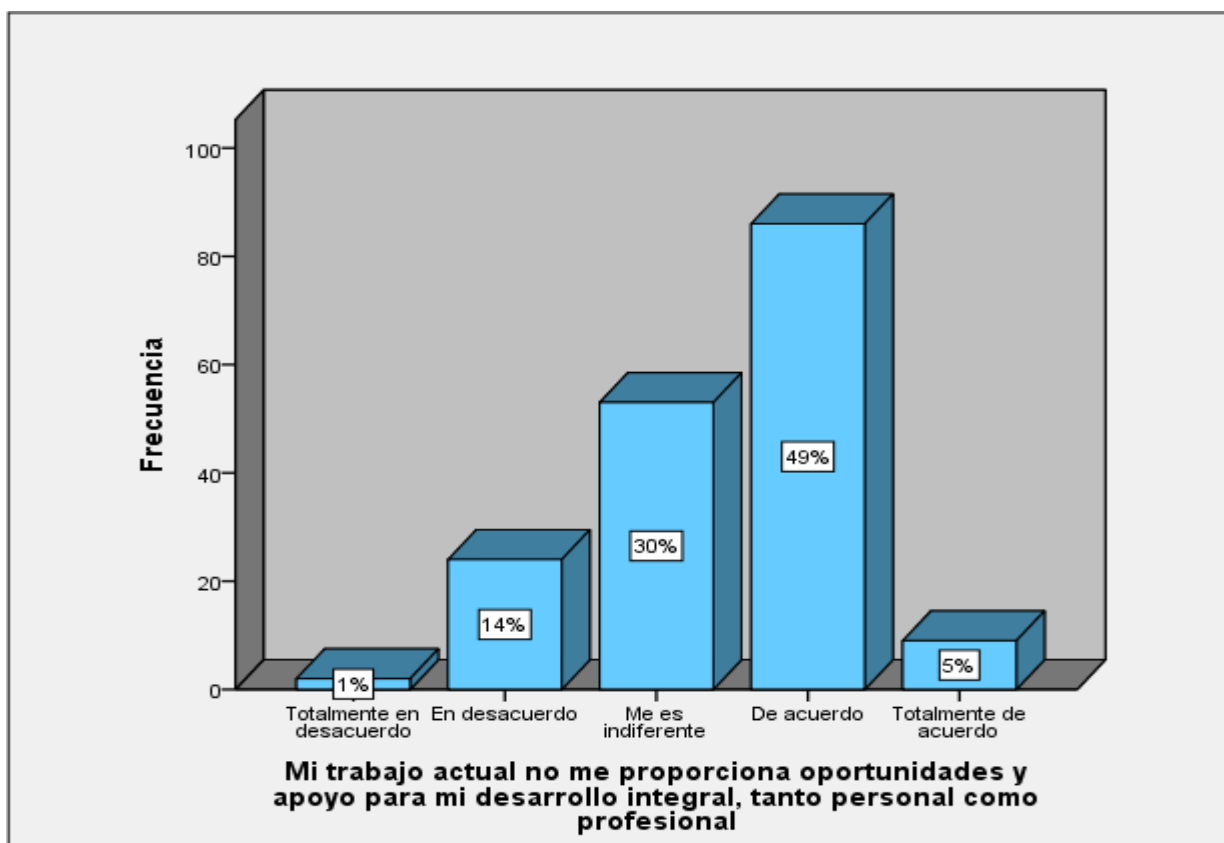
Mi trabajo actual no me proporciona oportunidades y apoyo para mi desarrollo integral, tanto personal como profesional

	f	%	f válido	% acumulado
TD	2	1	1	1
D	24	14	14	15
Válido I	53	30	30	45
A	86	49	49	95
TA	9	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 20

Mi trabajo actual no me proporciona oportunidades y apoyo para mi desarrollo integral, tanto personal como profesional



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general. Y en donde se observó que: En un 49% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que el trabajo actual no les proporciona oportunidades y apoyo para mi desarrollo integral, tanto personal como profesional.

Tabla 23

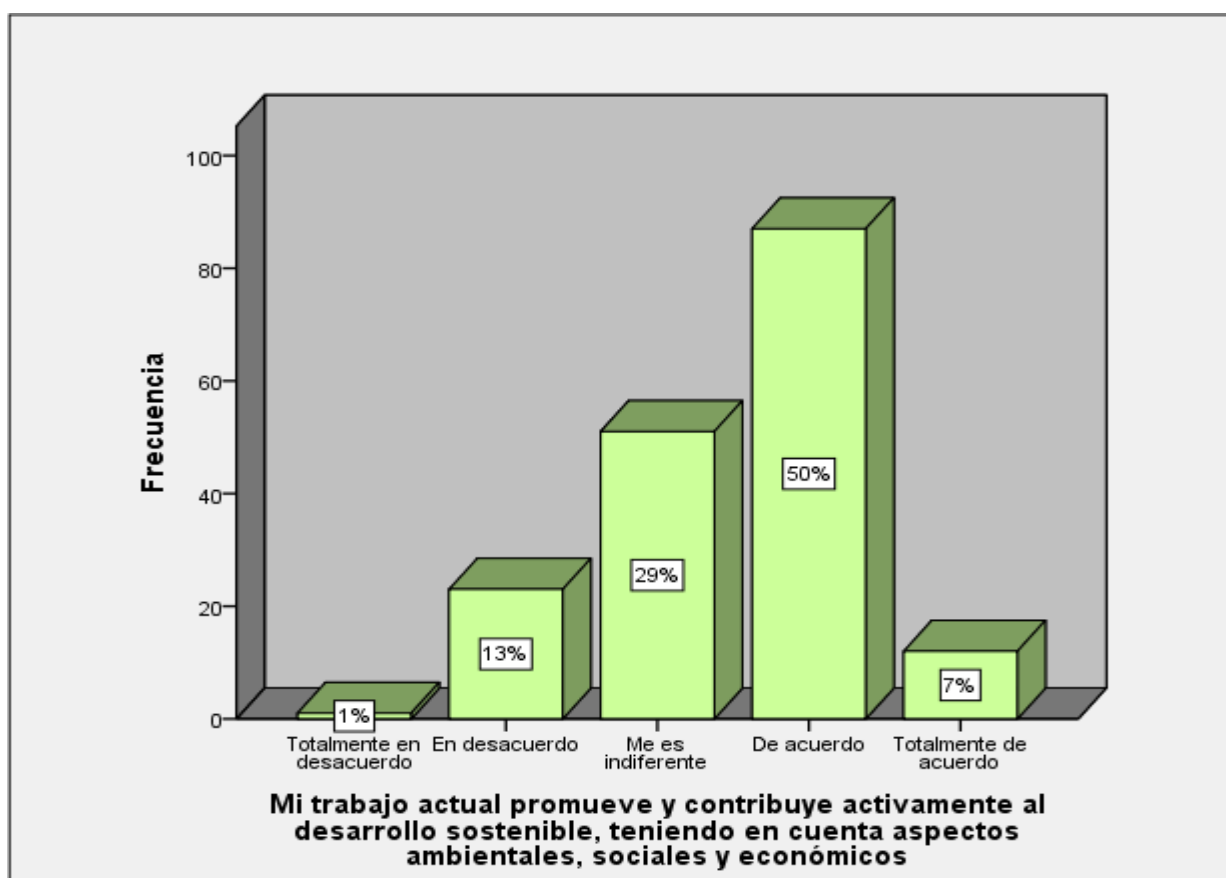
Mi trabajo actual promueve y contribuye activamente al desarrollo sostenible, teniendo en cuenta aspectos ambientales, sociales y económicos

	f	%	f válido	% acumulado
TD	1	1	1	1
D	23	13	13	14
Válido I	51	29	29	43
A	87	50	50	93
TA	12	7	7	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 21

Mi trabajo actual promueve y contribuye activamente al desarrollo sostenible, teniendo en cuenta aspectos ambientales, sociales y económicos



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general. Y en donde se observó que: En un 50% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que el trabajo actual no les proporciona oportunidades y apoyo para mi desarrollo integral, tanto personal como profesional.

Tabla 24

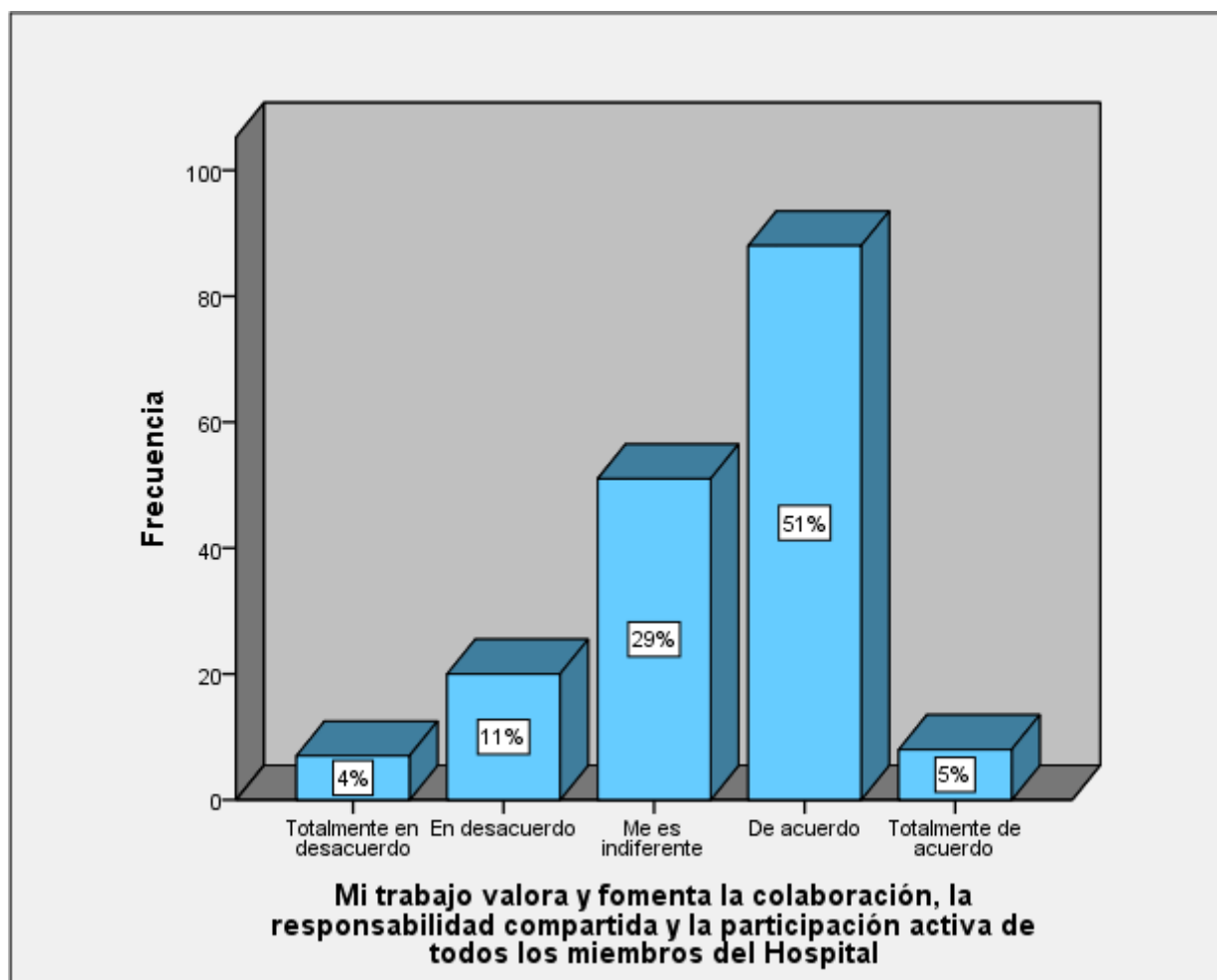
Mi trabajo valora y fomenta la colaboración, la responsabilidad compartida y la participación activa de todos los miembros del Hospital

	f	%	f válido	% acumulado
TD	7	4	4	4
D	20	11	11	16
Válido I	51	29	29	45
A	88	51	51	95
TA	8	5	5	100
Total	174	100	100	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 22

Mi trabajo valora y fomenta la colaboración, la responsabilidad compartida y la participación activa de todos los miembros del Hospital



Nota. Encuesta desarrollada



Interpretación: En cuanto a la encuesta aplicada a 174 sujetos del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca; y en cuanto al ítem: Mi trabajo valora y fomenta la colaboración, la responsabilidad compartida y la participación activa de todos los miembros del Hospital. Y en donde se observó que: En un 51% de miembros del personal indican que están DE ACUERDO con que su trabajo actual no valora, ni fomenta, la responsabilidad compartida y la participación activa de todos los miembros del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

- H_i : Existe un impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.
- H_o : No existe un impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

Nivel de significancia: se tendrá en cuenta al nivel de significancia de 5%, es decir: 0.05.

Margen de error: para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se aceptara la H_o y se rechazara la H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 25
Correlaciones

			Estrés laboral	Bienestar emocional
Rho de Spearman	de Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	174	174	
	de Bienestar emocional	Coefficiente de correlación	,877**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		174	174	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



- Referente a la tabla 25 se logró determinar la aceptación de la hipótesis alterna y la negación de la hipótesis nula. Esto conlleva a que se corrobore la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar emocional; esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,877 siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$.
- Lo señalado en el párrafo anterior indica que el estrés laboral no es independiente al bienestar emocional, es decir, que el estrés laboral impacta en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto fue determinante a que el sujeto trabajador del Hospital tenga una mala autopercepción y una actitud personal y laboral negativa; vale decir, se tiene un impacto en la salud del trabajador ya que no logra controlar de manera adecuada el estrés laboral.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

- H_1 : Existe un impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.
- H_0 : No existe un impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

Nivel de significancia: se tendrá en cuenta al nivel de

significancia de 5%, es decir: 0.05.

Margen de error: para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se aceptara la Ho y se rechazara la H1.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 26

Correlaciones

			Estrés laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	de Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	174	174	
	de Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		174	174	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- Referente a la tabla 26 se logró determinar la aceptación de la hipótesis alterna y la negación de la hipótesis nula. Esto conlleva a que se corrobore la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,882 siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$.
- Lo señalado en el párrafo anterior indica que el estrés laboral no es independiente al bienestar psicológico, es decir, que el estrés laboral impacta en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto fue



determinante a que el sujeto trabajador del Hospital tenga la presencia de emociones negativas y poco saludables que afectaran posteriormente su propósito de vida y el logro de metas personales; vale decir, se tiene un impacto negativo en la salud del trabajador ya que este desarrolla un decaimiento en el crecimiento personal.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

- H_i : Existe un impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.
- H_o : No existe un impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.

Nivel de significancia: se tendrá en cuenta al nivel de significancia de 5%, es decir: 0.05.

Margen de error: para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se aceptara la H_o y se rechazara la H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 27
Correlaciones

				Estrés laboral	Bienestar social
Rho Spearman	de	Estrés laboral	Coeficiente de	1,000	,875**
			correlación	.	,000
			Sig. (bilateral)		
			N	174	174
		Bienestar social	Coeficiente de	,875**	1,000
			correlación	,000	.
			_Sig. (bilateral)		
			N	174	174

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- Referente a la tabla 27 se logró determinar la aceptación de la hipótesis alterna y la negación de la hipótesis nula. Esto conlleva a que se corrobore la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar social; esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,860 siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$.
- Lo señalado en el párrafo anterior indica que el estrés laboral no es independiente al bienestar social, es decir, que el estrés laboral impacta en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto fue determinante a que el sujeto trabajador del Hospital tenga dificultades al momento de participar en actividades sociales; vale decir, se tiene un impacto negativo en la salud del trabajador ya que no se le genera un sentido de pertenencia y apoyo social, así como la capacidad de contribuir y participar activamente en la comunidad.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En aras de los resultados allegados, se corrobora la existencia de un impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia. Esto ya que los trabajadores de la salud que se desempeñan en servicios de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023, enfrentan una serie de desafíos (cargas de jornada, exposición a situaciones traumáticas, falta de recursos y apoyo emocional) únicos que pueden efectos tales como: agotamiento y fatiga crónica, ansiedad y depresión, síndrome de desgaste profesional o "burnout", trastornos del sueño, problemas de concentración y memoria, mayor riesgo de cometer errores médicos, dificultades interpersonales y problemas en las relaciones personales
- SEGUNDA:** En lo que respecta al primer objetivo, se corrobora la existencia de un impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,877** siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Esto fue determinante a que a que el trabajador del Hospital tenga una mala autopercepción y una actitud personal y laboral; vale decir, se tiene un impacto en la salud del trabajador ya que no logra controlar de manera adecuada el estrés laboral.



TERCERA: En lo que respecta al segundo objetivo, se corrobora la existencia un impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,882** siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Esto fue determinante a que el trabajador del Hospital tenga la presencia de emociones negativas y poco saludables que afectaran posteriormente su propósito de vida y el logro de metas personales; vale decir, se tiene un impacto negativo en la salud del trabajador ya que este desarrolla un decaimiento en el crecimiento personal a causa del estrés laboral.

CUARTA: En lo que respecta al tercer objetivo, se corrobora la existencia un impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023. Esto ya que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el puntaje de 0,875** siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Esto fue determinante a que el trabajador del Hospital tenga dificultades al momento de



participar en actividades sociales; vale decir, se tiene un impacto negativo en la salud del trabajador ya que no se le genera un sentido de pertenencia y apoyo social, así como la capacidad de contribuir y participar activamente en la comunidad a causa del estrés laboral.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director del Hospital Carlos Monge Medrano en Juliaca, a que promueva la rotación y descanso adecuados, esto con la finalidad de implementar un sistema de rotación adecuado para el personal de emergencia, asegurando que tengan períodos adecuados de descanso y recuperación. La fatiga crónica y la falta de descanso pueden aumentar los niveles de estrés y afectar negativamente la salud mental y emocional.
- SEGUNDA:** Al director del Hospital Carlos Monge Medrano en Juliaca, a que Fomentar un entorno de apoyo, esto para promover un ambiente de trabajo que fomente el apoyo mutuo, la comunicación abierta y la colaboración puede tener un impacto positivo en el bienestar emocional del personal de salud. Establecer canales de comunicación efectivos, programas de mentoría y espacios para compartir experiencias y preocupaciones puede ayudar a los trabajadores a sentirse respaldados y a tener una mejor autopercepción.
- TERCERA:** Al director del Hospital Carlos Monge Medrano en Juliaca, a que implemente estrategias de manejo del estrés. Esto permitirá ofrecer programas de manejo del estrés específicamente diseñados para el personal de salud puede ser de gran ayuda. Estas estrategias pueden incluir técnicas de respiración, mindfulness, meditación y otras técnicas de relajación. Además, se pueden enseñar habilidades de afrontamiento efectivas para lidiar con el estrés laboral, como la resolución de problemas y la reestructuración



cognitiva.

CUARTA: Al ministro del Ministerio de Salud, a que implemente programas de gestión del estrés, esto con la finalidad de establecer programas que ayuden a los trabajadores a identificar y manejar adecuadamente el estrés laboral. Estos programas pueden incluir técnicas de relajación, mindfulness, capacitación en manejo del tiempo y habilidades de afrontamiento. Proporcionar herramientas efectivas para lidiar con el estrés puede mejorar la salud mental y la capacidad del personal para participar en actividades sociales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Carmen G-MM de, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Redalyc [Internet]. 2016;(19):11–30. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
2. Magaña-Salazar MY, Méndez de Robles SJ, Martínez Díaz S. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. Alerta, Rev científica del Inst Nac Salud [Internet]. 2023;6(1):25–33. Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf>
3. García-Moran M del C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 2016;11–30. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
4. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cuid y Salud Pública [Internet]. 2021;1(2):46–53. Available from: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/149>
5. Ulfe Guanilo CE. Estrés laboral durante la pandemia del COVID19 y su relación con la atención del personal de enfermería en los servicios salud mental del hospital Edgardo Rebagliati [Internet]. Universidad Privada Norbert; 2021. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6156/T061_06025193_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Ortíz Fernández JR, Villanueva Rivas G del P. Clima y estrés laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto mental, Lima Norte 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available



from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63310/Ortiz_FR-Villanueva_RGDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Quispe Turpo MR. Éstres laboral en el personal de enfermería del Área COVID-19 del Hospital Carlos Monge Medrano [Internet]. Universidad Nacional Del Altiplano; 2022. Available from: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Jinez Mamani RN. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III Essalud Puno - 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano; 2020. Available from: https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13390/Jinez_Mamani_Ruth_Nélida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Sullca Suni FF. Impacto del estrés laboral asociado a la percepción de la capacidad de respuesta del sistema de salud frente a la COVID-19 en el personal de salud del Hospital Lucio Aldazabal Pauca, Huancané – 2020 [Internet]. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2022. Available from: http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7572/T036_75667035_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Agudo Martín JI, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Med Segur Trab [Internet] 2013;59(231):259–75. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
11. Carrillo-Carcia C, Rios-Risquez MI, Escudero-Fernandez L, Martinez- Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del



- equipo volante según el modelo de demanda-control- apoyo. 2017;(50):304
- 14.
12. Sarsosa-prowesk K, Charria-ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ y Salud [Internet]. 2017;20(1):44. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>
13. Veneros Hanco GR. Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19. Rev Ecuatoriana Psicol [Internet]. 2023;19–29. Available from: <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/120/280>
14. Raymundo Castro Y. Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica - 2020 [Internet]. Universidad Peruana los Andes; 2021. Available from: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Leon Reyna PL, Lora Loza MG, Vega JR. Relación entre el estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempo de COVID-19. Rev cubana Enferm. 2021; 37:1–15.
16. Mamani Ramos CJ, Mamani Limachi RE. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. Rev Muro la Investig [Internet]. 2022;7(1). Available from: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/1690/1952>
17. Gallegos Flores HG. El Estrés y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitalares, Nivel



- II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de PUNO – 2014 [Internet].
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2017. Available from:
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2298/T036_01206043.pdf?sequence=3&isAllowed=y
18. Lazaraus R, Flokman S. Estrés y procesos cognitivas.
 19. Karasek R. Healthy Work. Basic Books; 1990.
 20. Siegrist G. Amores infinitos. 2022.
 21. Miranda Medina FA. Niveles de estres y principales estresores en el personal gerencial, mdio administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo [Internet]. Universidad Rafael Landivar; 2015. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Miranda-Francisco.pdf>
 22. Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre Salud Mental 2013 2020 [Internet]. Catalogación por la Biblioteca de la OMS; 2013. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/978924350602_spa.pdf;jsessionid=24582A5CEA8BBF374BDB6E66326310F7?sequence=1
 23. Sigmund F. Introducción al psicoanálisis. España: Alianza Editorial; 2011.
 24. Aaron T B. Bai manual inventario de ansiedad de beck. España, Madrid: PEARSON TEST PSICOLOGICOS;
 25. Ruff CD, Robert F. Oxford Handbook of Integrative Health Science (Oxford Library of Psychology). PAPERBACKSHOP UK IMPORT; 2018.
 26. Goleman D. Inteligencia emocional [Internet]. Kairós; Available from: http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf



27. Seligman M. Authentic Happiness. 2003.
28. Keyes C. Women and Depresión.
29. Cole D, Pavitt C. Models of Doom: A Critique of the Limits to Growth. Universe Pub; 1973.
30. Salusplay. Tema 4. Diseños de Investigación Cuantitativos II; Estudios Analíticos [Internet]. salusplay.com. 2022. Available from: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-4-disenos-de-investigacion-cuantitativos-ii-estudios-analiticos#:~:text=Los estudios analíticos o explicativos,asociación o correlación entre variables.>
31. BIOESTADISTICO. 01. Tipos de investigación | Metodología de la investigación científica [Internet]. Youtube; Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=QXmKN34hbtM>
32. Romero Castro MI, Figueroa Morán GL, Vera Navarrete DS, Álava Cruzatty JE, Parrales Anzúles GR, Álava Mero CJ, et al. Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades [Internet]. Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. 2018. Available from: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci3n_Sampieri.pdf
33. Pérez M, Cruz M. Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. Ccm [Internet]. 2014;18(1):100–7. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v18n1/ccm12114.pdf> Cira de Pelakais. Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. J Phys Paris. 2000;2(6):357 352.



ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DE PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA – 2023					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Como se da el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?	Determinar el impacto del estrés laboral en la salud mental del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.	El impacto del estrés laboral en la salud mental de los trabajadores del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca 2023, son: Estresores del ambiente físico, Estresores relativo al contenido de la tarea, bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social.	VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL VARIABLE DEPENDIENTE: SALUD MENTAL	Enfoque: Cuantitativo Método: Descriptivo judaico Nivel: Descriptivo Tipo: Básico Temporal: Transversal Diseño: No experimental Población: 1577 del personal de salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca. Muestra: 174 sujetos del personal de salud del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca. Muestreo: Probabilístico,	Técnica Cuestionario Instrumento Encuesta
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO			
¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?	Determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar emocional del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.	El estresor del ambiente físico que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Condiciones de trabajo deficientes, carga excesiva de trabajo, falta de control y autonomía y			



		ambiente físicamente peligroso.		aleatorio simple.	
¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?	Identificar el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023.	El estresor relativo al contenido de la tarea que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Falta de apoyo social, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sobrecarga de trabajo, demandas cognitivas, ambigüedad en las tareas y las expectativas, falta de variedad o monotonía, conflicto de roles y falta de control y autonomía			
¿Como se da el impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023?	Determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar social del personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023	El bienestar emocional que impacta en la salud mental de los trabajadores de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023 es: Sentimientos, pensamientos y conductas.			

Nota. El cuadro muestra un resumen horizontal de los procedimientos y avances de la investigación.

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Maestría en Salud Pública,

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

CUESTIONARIO



Instrucciones:

Estimado encuestado, la presente investigación requiere de su colaboración con respecto al tema "Impacto del estrés laboral en la salud mental de personal de salud en el servicio de emergencia, Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2023". Se agradece su participación, y recuerde que la información que brinde es confidencial.

A continuación, se le darán a conocer preguntas en las cuales tendrá que marcar la alternativa que usted considere como correcta.

Preguntas:

ESTRÉS LABORAL Ítems	Escala				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Condiciones de trabajo deficientes en el hospital					
Carga excesiva de trabajo en el hospital					
Siento falta de control y autonomía sobre mi trabajo					
El ambiente físicamente contribuye a mi nivel de estrés					
Siento falta de apoyo social en mi entorno laboral					
Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal					
Sobre carga de trabajo en el hospital					
Tengo demandas cognitivas que requieren alta concentración					
Ambigüedad en las tareas y las expectativas sobre mi trabajo					
Falta de variedad o monotonía en el trabajo					
Conflicto de roles: tengo dificultades para equilibrar múltiples roles en mi trabajo					



SALUD MENTAL					
Experimente sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad en la jornada laboral					
Experimente pensamientos negativos, quejas y cotilleos en la jornada laboral.					
Experimente conductas intimidatorias en la jornada laboral.					
Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para materializar mi potencial al máximo.					
Mi trabajo actual no me brinda herramientas y recursos para superar el estrés de manera efectiva.					
Las condiciones y recursos en mi trabajo actual me permiten ser productivo/a de manera eficiente.					
Mi trabajo actual no me brinda oportunidades para realizar aportaciones sociales significativas en mi comunidad o en la sociedad en general.					
Mi trabajo actual no me proporciona oportunidades y apoyo para mi desarrollo integral, tanto personal como profesional.					
Mi trabajo actual promueve y contribuye activamente al desarrollo sostenible, teniendo en cuenta aspectos ambientales, sociales y económicos					
Mi trabajo valora y fomenta la colaboración, la responsabilidad compartida y la participación activa de todos los miembros del Hospital.					

Gracias por su participación



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD
EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA -
2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHALCO VARGAS FREDY TORIBIO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	✓					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	✓					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. Mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	✓					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	✓					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)



Lugar y fecha: JULIACA 22 DE NOVIEMBRE 2023

Firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD
EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA -
2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHALO VARGAS ENAY DONADO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

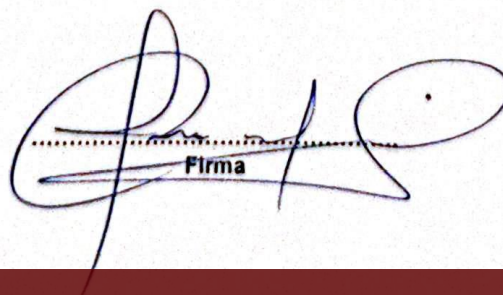
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado																				✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																				✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																				✓
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos																				✓
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores ítems e índices																				✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																				✓

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliaca 22 de Noviembre del 2023


Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 24-07-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DUVER ABEL BELLIDO CAPANO

Dirección: Jr. ANICA 230

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70667131

Teléfono: 950860491 email: duver-abel-mb@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN SAUD

Escuela Profesional o Mención: SAUD PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN SAUD

Asesor: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SAUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIAS, HOSPITAL CARLOS MANGE PERRANO, JULIACA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): IMPACTO ESTRÉS LABORAL SALUD MENTAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SAUD PÚBLICA - P42

Firma de Autor



huella digital

24-JULIO-2024

Fecha