

Factores psicosociales laborales y desempeño laboral de tutores de internado médico en una Universidad de Lima

Psychosocial work factors and job performance of medical internship tutors at a University in Lima

Paolo Arapa Choque¹, Brenda Bautista Villagomez¹, Andrea Cardenas Tafur¹, Hector Leon

Soto^{1*}, Jose M. Vela-Ruiz^{1,2}

¹Universidad Ricardo Palma, Facultad de Medicina Humana, Instituto de investigaciones en Ciencias Biomédicas. Lima, Perú

²Hospital San Juan Lurigancho, Unidad de Investigación, Prevención y Oncología. Lima, Perú

Cómo citar/How cite:

Arapa Choque P, Bautista Villagomez B, Cardenas Tafur A, Leon H, Soto, Vela-Ruiz JM. Factores psicosociales laborales y desempeño laboral de tutores de internado médico en una universidad de Lima. Rev. cient. cienc. salud. 2025; 7: e7115. [10.53732/rccsalud/2025.e7115](https://doi.org/10.53732/rccsalud/2025.e7115)

Fecha de recepción:

11/04/2025

Fecha de revisión:

14/05/2025

Fecha de aceptación:

25/06/2025

Autor correspondiente:

Hector Leon Soto

e-mail:

elbig123hack@gmail.com

Editor responsable:

Margarita Samudio

Universidad del Pacífico.

Dirección de Investigación.

Asunción, Paraguay

e-mail:

margarita.samudio@upacifico.edu.py

[u.py](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una [Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

RESUMEN

Introducción. El bienestar laboral es crucial para los tutores de internado médico, pues factores psicosociales como la carga de trabajo, el apoyo organizacional y el estrés impactan en su rendimiento y en la enseñanza médica. **Objetivo.** Este estudio tuvo como objetivo identificar la asociación entre los factores psicosociales laborales y el desempeño laboral en los tutores de internado médico de una universidad de Lima en el año 2024. **Materiales y Métodos.** Se realizó un estudio observacional, transversal y analítico con 96 tutores de internado médico de Medicina Humana encuestados mediante cuestionarios validados de Reynoso et al. y Ocharán-Guardia. Se analizaron variables sociodemográficas, factores psicosociales laborales y desempeño laboral. **Resultados.** De los 96 tutores, 64% eran varones, el 70.8% está casado y el 79% tuvieron al menos un hijo. En el análisis estadístico los factores psicosociales laborales se mostró una asociación positiva con el desempeño laboral ($p = 0.001$, RPA = 1.344, IC 95%: 1.231-2.051), una asociación negativa con las relaciones interpersonales ($p = 0.036$; RPA = 0.782; IC95%: 0.586 -0.944) y habilidades prácticas ($p = 0.012$; RPC = 1.178; IC95%: 1.060 a 1.310). Sin embargo, no se encontró una asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($p > 0.05$). **Conclusión.** Este estudio evidenció una asociación estadísticamente significativa positiva entre los factores psicosociales laborales y el desempeño laboral en términos generales.

Palabras clave: rendimiento laboral; productividad; estrés laboral; condiciones de trabajo

ABSTRACT

Introduction. Occupational well-being is crucial for medical internship tutors, since psychosocial factors such as workload, organizational support, and stress impact their performance and medical teaching. **Objective.** This study aimed to identify the association between psychosocial work factors and job performance in medical internship tutors at a university in Lima in 2024. **Materials and Methods.** An observational, cross-sectional, and analytical study was conducted with 96 medical internship tutors in Human Medicine surveyed using validated questionnaires by Reynoso et al. and Ocharán-Guardia. Sociodemographic variables, psychosocial work factors, and job performance were analyzed. **Results.** Of the 96 tutors, 64% were men, 70.8% were married, and 79% had at least one child. In the statistical analysis, psychosocial work factors were found to have a positive association with job performance ($p = 0.001$, RPA = 1.344, 95% CI: 1.231-2.051), a negative association with interpersonal relationships ($p = 0.036$; RPA = 0.782; 95% CI: 0.586 - 0.944) and practical skills ($p = 0.012$; RPC = 1.178; 95% CI: 1.060 to 1.310). However, no statistically significant association was found with job satisfaction ($p > 0.05$). **Conclusion.** This study showed a statistically significant positive association between psychosocial work factors and job performance in general terms.

Key words: job performance; productivity; job stress; working conditions

INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral desempeña un papel esencial en el ámbito sanitario, y su relevancia se extiende no solo a los profesionales asistenciales, sino también a los tutores de internado médico, quienes tienen un papel fundamental en la educación y preparación de los futuros médicos⁽¹⁾. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que los factores psicosociales, tales como la carga laboral, el apoyo organizacional y el estrés, son determinantes clave del bienestar y el desempeño laboral en el sector salud⁽²⁾.

En los años recientes, ha aumentado el interés por investigar y comprender cómo influyen los factores psicosociales laborales en el desempeño de los médicos, particularmente de los tutores de internado, quienes tienen la doble responsabilidad de garantizar una adecuada enseñanza clínica y supervisar la práctica médica en un entorno frecuentemente exigente y estresante. Estos factores como la carga laboral, el apoyo organizacional, el estrés, el entorno laboral, la satisfacción laboral, entre otros, no solo influyen en la calidad de la educación médica, también desempeñan roles importantes en la protección y excelencia de atención que reciben los pacientes⁽³⁾.

Según la Organización de las Naciones Unidas, más de mil personas pierden la vida diariamente debido a diversas causas laborales, resaltando la importancia de crear entornos de trabajo más seguros y favorables para la salud⁽⁴⁾. En el ámbito de salud ocupacional, la Organización Internacional del Trabajo reporta que el 65% de las muertes, discapacidades y enfermedades ocupacionales relacionadas con factores psicosociales del ambiente laboral se producen en Asia, seguidas por un 11.8% en África, un 11.7% en Europa, un 10.9% en América y un 0.6% en Oceanía⁽⁵⁾. Este panorama también afecta a los tutores de internado médico, quienes enfrentan factores psicosociales significativos en su entorno laboral. Por ejemplo, un estudio transversal realizado en China encontró que 74,6% de trabajadores sanitarios presentaban una mala calidad de vida, con una relación directa entre el burnout y peor calidad de vida, resaltando un abordaje necesario de los factores psicosociales para promover el bienestar así como el desempeño dentro del trabajo⁽⁶⁾.

En Latinoamérica, el panorama no es diferente. Un estudio observacional descriptivo realizado en Chile, que buscaba identificar los factores de riesgo psicosociales y la carga mental del personal de salud en unidades de cuidados intensivos de tres hospitales, reveló que el 64% de los encuestados experimentaron una alta exposición a factores de riesgo psicosociales⁽⁷⁾. De manera similar, en Ecuador, un estudio observacional descriptivo que encuestó a 84 médicos del primer nivel de atención demostró que los factores de riesgo psicosociales laborales influyen significativamente en el desarrollo de sobrecarga mental. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar factores psicosociales laborales en cada uno de los niveles del sistema de salud, incluidos tutores de internado médico, quienes también están expuestos a estos riesgos, cuyas condiciones laborales pueden impactar tanto en su desempeño como en la calidad de formación que brindan⁽⁸⁾.

En el Perú, a pesar de las iniciativas para mejorar el bienestar de los tutores de internos de medicina, los desafíos del área psicosocial del tutor de internado médico siguen siendo significativos. Un estudio realizado en el norte de Perú halló una correlación significativa entre los riesgos psicosociales laborales y el desempeño laboral en el sector médico⁽⁹⁾. De manera similar, una investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos reveló que el 50% de los tutores enfrentan niveles críticos de estrés y agotamiento emocional, lo que afecta negativamente su rendimiento y la calidad de la formación médica impartida⁽¹⁰⁾. Además, el 35% de los tutores reportaron dificultades significativas para equilibrar su vida laboral y personal⁽¹¹⁾. Estos resultados destacan la importancia de intervenir en los factores psicosociales laborales para optimizar el desempeño de los tutores y, en consecuencia, fortalecer la calidad educativa y formación de futuros médicos.

Teniendo en cuenta el impacto significativo de estos factores, este estudio tiene como objetivo identificar la asociación existente entre los factores psicosociales laborales y el desempeño laboral en los tutores de internado médico de una universidad de Lima en el año

2024. No obstante, se reconoce que el diseño transversal limita el análisis a asociaciones en un único momento y que la naturaleza unicéntrica del estudio reduce la representatividad de los resultados. A pesar de estas limitaciones, se espera que este trabajo contribuya como base para futuras investigaciones en este campo poco explorado en el Perú.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño

Estudio observacional, transversal y analítico.

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 128 tutores de internado médico de la carrera de Medicina Humana de una universidad de Lima. El estudio se llevó a cabo entre los meses de agosto y noviembre del año 2024. Se consideraron sólo aquellos tutores que completaron la encuesta en su totalidad, excluyendo a quienes no dieron su consentimiento o no respondieron completa o adecuadamente. La muestra se calculó usando un nivel de confianza $(1-\alpha)$ del 95% y un poder estadístico del 80%, siguiendo la fórmula de Camacho⁽¹²⁾. El estudio de Reynoso et al., fue tomado como referencia y se basó en variables de factores psicosociales laborales (variable independiente) y experiencia laboral (variable dependiente), dando como resultado 32 participantes⁽¹³⁾. La muestra final de este estudio estuvo conformada por 96 participantes.

Variables e Instrumentos

La variable independiente corresponde a los factores psicosociales laborales, evaluados mediante un cuestionario adaptado por Reynoso et al. (α de Cronbach = 0.934), basado en el instrumento original de Silva et al., dicho cuestionario fue validado por juicio de expertos y cuenta con 30 ítems distribuidos en 7 dimensiones: condiciones del lugar de trabajo (preguntas 1-5), carga de trabajo (6-9), contenido y características de la tarea (10-14), exigencias laborales (15-19), rol laboral y desarrollo de carrera (20-23), interacción social y aspectos organizacionales (24-28) y remuneración del rendimiento (29-30)^(13,14). La escala Likert del cuestionario va de 0 a 4, la suma total de puntos se categorizó en los siguientes rangos 0-40, 41-80, 81-120, representando un riesgo bajo, medio y alto respectivamente.

Por su parte, la variable dependiente del estudio es el desempeño laboral, medida con el cuestionario de Ocharán-Guardia (α de Cronbach = 0.963), el cual fue validado por juicio de expertos y tiene 20 ítems distribuidos tres dimensiones: relaciones interpersonales (ítems 1-5), experiencia práctica (6-16) y satisfacción laboral (17-20), la escala de respuestas va de "Total desacuerdo" (1) a "Total acuerdo" (5). Posteriormente, se suman los puntajes de cada ítem pertenecientes a una determinada dimensión y se clasifica en adecuado (A), regular (R) e inadecuado (I). Las escalas de puntaje de las dimensiones fueron las siguientes: relaciones interpersonales (19-25:A; 12-18:R; 5-11:I), experiencia o habilidad práctica (45-55:A; 26-40:R; 11-25:I) y satisfacción laboral (16-20:A; 10-15:R; 4-9:I)⁽¹⁵⁾. Finalmente, la suma total de puntos se categorizó en los siguientes rangos 20-46, 47-73 y 74-100, representando un desempeño laboral bajo, medio y alto respectivamente.

Una vez obtenida la información, se utilizaron los programas Microsoft Excel 2016 y SPSS Statistics 29.2.0 para el procesamiento de los datos.

Análisis estadístico

Para la descripción de las variables cualitativas (sexo, facultad de especialidad, sede hospitalaria, hijos, estado civil, distrito de residencia) se utilizaron frecuencias y porcentajes.

Para determinar la asociación entre las variables se utilizó el modelo estadístico lineal generalizado de Poisson, con el que se obtuvo las razones de prevalencia (RP) crudas y ajustadas e intervalos de confianza. Así mismo se realizó un análisis bivariado con la prueba Chi cuadrado de Pearson.

Aspectos Éticos

Este estudio recibió aprobación de la Facultad de Medicina de la URP. Se garantizó el cumplimiento del consentimiento informado, así como el anonimato y confidencialidad de los

datos, respetando principios bioéticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. La información recolectada será usada exclusivamente con fines académicos.

RESULTADOS

Del total de 96 encuestados, el 64% son hombres y el 36% son mujeres. Un 70.8% está casado, mientras que el 21.9% está soltero. Los distritos más habitados por los tutores fueron Jesus Maria, San Borja y Santiago de Surco con un 11.5% cada uno. Respecto a los hijos, un 79% refiere tener al menos un hijo. En relación a las sedes hospitalarias con mayor número de tutores, un 9.4% se encuentran en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, en segundo lugar, se encuentra el Hospital Central FAP y Hospital Guillermo Almenara con un 6.3% cada uno. Así mismo, respecto a las facultades de especialización de los tutores, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ocupa el primer lugar con un 33.3%, seguida por la Universidad Nacional Federico Villarreal con un 24%. Por último, respecto a los factores psicosociales laborales, un 35% de los tutores presentó bajos factores psicosociales, un 58% factores psicosociales laborales medios y sólo un 6% altos factores psicosociales. Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de los tutores de internado médico de una universidad de Lima según las variables sociodemográficas

Factores Sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje %
Sexo		
Masculino	61	64%
Femenino	35	36%
Facultad de especialidad		
NINGUNA	2	2%
UAP	1	1%
UCV	1	1%
UNFV	23	24%
UNMSM	32	33%
UPCH	7	7%
URP	8	8%
UPSJB	3	3%
USMP	19	20%
Sede Hospitalaria		
PRIVADA	3	3%
Hospital Central PNP	9	9%
MINSA	50	52%
Hospital Centro Médico Naval	4	4%
ESSALUD	18	19%
MILITAR	4	4%
Hospital Central FAP	6	6%
OTROS	2	2%
Hijos		
Sí	79	82%
No	17	18%
Estado Civil	96	100%
Soltero	21	22%
Casado	68	71%
Divorciado	1	1%
Viudo	6	6%
Distrito de residencia		
Lima Este	17	18%
Norte	8	8%

Lima Oeste	23	24%
Lima Centro	32	33%
Lima Sur	15	16%
Callao	1	1%
Factores psicosociales		
Bajo	34	35%
Medio	56	58%
Alto	6	6%

Fuente: Elaboración propia

UAP: Universidad Alas Peruanas; UCV: Universidad Cesar Vallejo; UNFV: universidad Federico Villarreal; UNMSM: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; UPCH: Universidad Peruana Cayetano Heredia; URP: Universidad Ricardo Palma; UPSJB: Universidad Privada San Juan Bautista; USMP: Universidad San Martín de Porres; PNP: Policía Nacional del Perú; MINSA: Ministerio de Salud; EsSalud: Seguro Social del Perú; FAP: Fuerza Aérea del Perú.

En el estudio sobre la relación entre los factores psicosociales laborales y el desempeño laboral, se observó que, dentro del grupo de tutores con niveles bajos de factores psicosociales, el 5.2% reporta un desempeño laboral inadecuado, mientras que el 30.2% indica tener un desempeño adecuado. Por otro lado, de aquellos tutores que presentaron factores psicosociales laborales medios, un 4.2% reportó un regular desempeño laboral y un 54.2% refirió un adecuado desempeño laboral. Finalmente, entre aquellos tutores que presentaron factores psicosociales laborales altos, solo un 6.3% refirió un desempeño laboral adecuado. El análisis estadístico de la relación entre factores psicosociales laborales y desempeño laboral, reveló que el riesgo psicosocial medio presentó una RPC de 1.199 (IC 95%: 0.083–1.326, $p = 0.026$) y una RPA de 1.764 (IC 95%: 0.326–2.346, $p = 0.035$), mientras que el riesgo psicosocial alto tuvo una RPC de 1.087 (IC 95%: 1.021–1.214, $p = 0.003$) y una RPA de 1.344 (IC 95%: 1.231–2.051, $p = 0.001$). Estos resultados indican una asociación estadísticamente significativa positiva entre los factores psicosociales laborales y el desempeño laboral. Tabla 2

Tabla 2. Asociación entre factores psicosociales laborales y desempeño laboral en tutores de internado médico de una universidad de Lima en el año 2024

Desempeño laboral										
Factores psicosociales laborales	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	Valor P	RPC	IC 95% RPC	Valor P	RPA	IC 95% RPA
Bajo	5 (5,2%)	0	29 (30,2%)	34 (35,4%)		1.0 Referencia			1.0 Referencia	
Medio	0	4 (4,2%)	52 (54,2%)	56 (58,3%)	0.016	1.199	1.083 - 1.326	0.035	1.764	1.326 - 2.346
Alto	0	0	6 (6,3%)	6 (6,3%)	0.003	1.087	1.021 - 1.214	0.001	1.344	1.231 - 2.051
Total	5 (5,2%)	4 (4,2%)	87 (90,6%)							

Fuente: Elaboración propia.

RPC: Razón de prevalencia cruda; RPa: Razón de prevalencia ajustada; IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

Asimismo, se evaluó la asociación entre factores psicosociales laborales y las relaciones interpersonales. Los resultados indican que, entre los tutores con factores psicosociales laborales bajos, un 29,2% tiene relaciones interpersonales adecuadas; entre aquellos con factores psicosociales laborales medios, este porcentaje asciende al 52.1%; y entre los tutores con factores laborales altos, solo el 4.2% presenta relaciones adecuadas. El análisis estadístico encontró una relación estadísticamente significativa negativa entre factores psicosociales laborales y relaciones interpersonales, donde se observó que el riesgo psicosocial medio presentó una Razón de Probabilidad Cruda (RPC) de 1.077 (IC 95%: 0.922–1.259, $p = 0.023$) y una Razón de Probabilidad Ajustada (RPA) de 0.782 (IC 95%: 0.586–

0.944, $p = 0.036$), mientras que el riesgo psicosocial alto tuvo una RPC de 1.032 (IC 95%: 0.832–1.178, $p = 0.012$) y una RPA de 0.645 (IC 95%: 0.559–0.912, $p = 0.019$). Tabla 3

De igual manera, se evaluó la relación entre factores psicosociales laborales y la experiencia o habilidad práctica, resultando que entre los tutores que presentan factores psicosociales laborales bajos, solo el 30.2% posee una habilidad práctica adecuada, mientras que el 5.2% inadecuada. Para aquellos con factores psicosociales laborales medios, el 53.1% presentó una habilidad práctica adecuada y ninguno reportó habilidades inadecuadas. Por último, entre tutores que presentan factores psicosociales laborales altos, el 6.3% muestran una habilidad práctica adecuada y no se registraron casos de habilidad inadecuada. El análisis estadístico de la relación entre factores psicosociales laborales y la experiencia o habilidad práctica, se observó que el riesgo psicosocial medio presentó una Razón de Probabilidad Cruda (RPC) de 0.178 (IC 95%: 1060 -1.310, $p = 0.012$) y una Razón de Probabilidad Ajustada (RPA) de 0.907 (IC 95%: 0.813 - 0.933, $p = 0.021$) mientras que el riesgo psicosocial alto tuvo un RPC de 1.057 (IC 95%: 1.004 - 1.245, $p = 0.008$) y una RPA de 0.853 (IC 95%: 0.791 - 0.972, $p = 0.014$) Por lo tanto se encontró una relación estadísticamente significativa negativa entre factores psicosociales laborales y la experiencia o habilidad práctica en esta muestra. Tabla 3

Tabla 3. Asociación entre factores psicosociales labores y dimensiones del desempeño laboral en tutores de internado médico de una universidad de Lima en el año 2024

Factores psicosociales laborales	Relaciones interpersonales			Total	Valor P	RPC	IC 95% RPC	Valor P	RPA	IC 95% RPA
	Inadecuado	Regular	Adecuado							
Bajo	4	2	28	34		1.0 Referencia			1.0 Referencia	
Medio	0	6	50	56	0.023	1.077	0.922 – 1.259	0.036	0.782	0.586 – 0.944
Alto	0	2	4	6	0.012	1.032	0.832 – 1.178	0.019	0.645	0.559 – 0.912
Total	4	10	82	96						
Factores psicosociales laborales	Experiencia o habilidad práctica			Total	Valor P	RPC	IC 95% RPC	Valor P	RPA	IC 95% RPA
	Inadecuado	Regular	Adecuado							
Bajo	5	0	29	34		1.0 Referencia			1.0 Referencia	
Medio	0	5	51	56	0.012	1.178	1.060 – 1.310	0.021	0.907	0.813 – 0.933
Alto	0	0	6	6	0.008	1.057	1.004 – 1.245	0.014	0.853	0.791 – 0.972
Total	5	5	86	96						

Fuente: Elaboración propia.

RPC: Razón de prevalencia cruda; RPA: Razón de prevalencia ajustada; IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

Finalmente, se evaluó la relación entre factores psicosociales laborales y la satisfacción laboral, encontrando que, entre los tutores con factores psicosociales laborales bajos, el 26% reportó satisfacción adecuada y el 5,2% inadecuada. Para aquellos con factores psicosociales laborales medios, el 39,6% presentó satisfacción adecuada, mientras que el 3,1% mostró satisfacción inadecuada. Además, entre los tutores con factores psicosociales laborales altos, el 6,3% tuvo satisfacción adecuada y no se registraron casos de satisfacción inadecuada. Sin embargo, en el análisis de la relación entre factores psicosociales laborales y satisfacción laboral, se observó que el riesgo psicosocial medio presentó una RPC de 1.062 (IC 95%: 0.958–1.176, $p = 0.124$) y una RPA de 0.933 (IC 95%: 0.818–1.063, $p = 0.114$), mientras que el riesgo psicosocial alto tuvo una RPC de 1.013 (IC 95%: 0.879–1.095, $p = 0.113$) y una RPA de 0.871 (IC 95%: 0.759–1.023, $p = 0.105$). Asimismo, ninguna de estas asociaciones resultó estadísticamente significativa ($p > 0.05$). Por lo tanto, no se encontró evidencia suficiente para afirmar una relación entre el nivel de factores psicosociales laborales y la satisfacción laboral en esta muestra. Tabla 4

Tabla 4. Asociación entre factores psicosociales laborales y satisfacción laboral en tutores de internado médico de una universidad de Lima en el año 2024

Factores psicosociales laborales	Satisfacción laboral			Total	Valor P	RPC	IC 95% RPC	Valor P	RPA	IC 95% RPA
	Inadecuado	Regular	Adecuado							
Bajo	5	4	25	34		1.0 Referencia			1.0 Referencia	
Medio	3	15	38	56	0.124	1.062	0.958 – 1.176 0.879	0.114	0.933	0.818 – 1.063 0.759
Alto	0	0	6	6	0.113	1.013	– 1.095	0.105	0.871	– 1.023
Total	8	19	69	96						

Fuente: Elaboración propia.

RPC: Razón de prevalencia cruda; RPa: Razón de prevalencia ajustada; IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos indican una asociación estadísticamente significativa positiva, en donde aquellos tutores con factores psicosociales laborales medios tienen 1.76 veces más probabilidad de un desempeño adecuado en comparación con los tutores con factores psicosociales laborales bajos (RPA de 1.764, IC 95%: 1.326–2.346, $p = 0.035$); así mismo aquellos tutores con factores psicosociales altos tienen 1.34 veces más probabilidad de un desempeño adecuado en comparación con los tutores con factores psicosociales laborales bajos (1.344, IC 95%: 1.231–2.051, $p = 0.001$). Este hallazgo contrasta con el estudio de Morales Ordoñez et al., realizado en empleados de Austroforja, donde se identificó una relación estadísticamente significativa negativa entre los factores psicosociales laborales y desempeño laboral⁽¹⁶⁾. Asimismo, Rivera-Rojas et al., analizaron el riesgo psicosocial en relación con la satisfacción dentro del entorno laboral de trabajadores oncológicos, obteniendo también una asociación estadísticamente significativa negativa⁽¹⁷⁾. En contraste, los estudios de Acome-Muñoz et al, e Iglesias Ortiz et al, realizados en docentes no encontraron una relación estadísticamente significativa entre estas variables ($p > 0.05$)^(18,19). Las discrepancias observadas entre los estudios podrían explicarse por diferencias metodológicas, como el tamaño de la muestra, el diseño del estudio, las técnicas de muestreo utilizadas o los instrumentos de evaluación aplicados. Además, factores individuales, como la resiliencia o la presencia de elementos protectores, también podrían influir en los resultados. Por ejemplo, Morgan J encontró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de San José, esta relación puede explicarse por el papel de la resiliencia en promover estrategias de afrontamiento, tanto reactivas como proactivas, que permiten enfrentar de manera efectiva situaciones desafiantes, facilitando un esfuerzo sostenido que se refleja en un desempeño laboral superior⁽²⁰⁾. Así, surge la necesidad de profundizar en futuras investigaciones para identificar cómo las características metodológicas y factores individuales afectan la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.

Por otro lado, los niveles medios y altos de factores psicosociales muestran una asociación estadísticamente significativa con relaciones interpersonales (nivel medio con valor $p=0.036$; RPA=0.782; IC95%: 0.586 –1.044) en comparación con el nivel bajo en tutores de internado médico, resultado que sugiere que estos grupos tienen menor probabilidad de tener relaciones interpersonales adecuadas. Se observó así que, a medida que aumentan estos factores psicosociales, como el agotamiento emocional o el estrés, las relaciones interpersonales tienden a deteriorarse y la capacidad de las personas para comunicarse de manera efectiva y empática disminuye. El agotamiento emocional o el estrés en tutores de internado médico podrían generar estados de irritabilidad, falta de paciencia y dificultad para manejar conflictos, lo que puede dar lugar a malentendidos y tensiones. Además, el agotamiento emocional reduce la energía disponible para invertir en las relaciones, creando distanciamiento y desconexión. En conjunto, ambos elementos disminuyen la confianza y la satisfacción sobre uno mismo, debilitando la calidad de los vínculos y favoreciendo el deterioro de las relaciones

personales y profesionales⁽²¹⁾. Este hallazgo coincide con los resultados de Salazar et al., el cual evidenció que altos niveles de estrés laboral disminuyen la calidad de las relaciones interpersonales en profesionales de salud⁽²¹⁾. Además, se encontró una correlación negativa significativa entre los factores psicosociales laborales y deterioro en relaciones interpersonales ($RPA=0.782$), lo que es consistente con los hallazgos de Onofre et al., quienes señalaron que el estrés y las presiones del entorno hospitalario afectan negativamente la sensación de respaldo social y el contenido en las relaciones interpersonales de los tutores clínicos, lo que podría reducir la productividad y el compromiso laboral⁽²²⁾. De manera similar, Cano-García et al., hallaron que el estrés en profesionales de la salud afecta negativamente su bienestar emocional y la dinámica del equipo, contribuyendo al agotamiento emocional y al deterioro de las relaciones laborales, resultado que coincide con los encontrados en nuestro estudio⁽²³⁾.

Asimismo, los factores psicosociales laborales demostraron tener una asociación estadísticamente significativa ($p = 0.021$; $RPA: 0.907$; $IC\ 95\%: 0.813 - 0.933$) con la experiencia o habilidad práctica en tutores de internado médico, los datos muestran que, el aumento de factores psicosociales, aumenta las habilidades individuales de los mismos similar al estudio como el de Orozco et al., destacó que características como ser un buen líder, definición precisa de responsabilidades laborales, por último, buenas interacciones interpersonales en el entorno laboral, tienen un impacto favorable al reducir factores psicosociales como el estrés, lo que puede traducirse en un mejor desempeño profesional en el entorno laboral médico⁽²⁴⁾. Por el contrario como señala Hernandez et al., la existencia de factores psicosociales, como la carga de trabajo y la alta responsabilidad son un contraste al efecto sumativo de las características de liderazgo y habilidades prácticas como docentes⁽²⁵⁾, así como Castañeda et al., revelaron que el desgaste emocional y la desrealización disminuyen la capacidad del médico para tomar decisiones clínicas precisas y manejar situaciones complejas, afectando negativamente la ejecución de habilidades prácticas⁽²⁶⁾. Por otra parte, estudios de Moreno et al., mencionan que los factores psicosociales laborales no se muestran en ningún momento como factores de riesgo para varios de los síntomas psicoemocionales estudiados, sean del estrés o de los síntomas que afecten su rendimiento dentro del área laboral⁽²⁷⁾. Las responsabilidades de los profesionales de la salud están caracterizadas por una alta presión y demanda, obligando a los profesionales a adaptarse rápidamente y así mejorar habilidades prácticas para manejar demandas complejas y urgentes. Estas situaciones podrían acelerar el desarrollo de competencias técnicas y decisiones rápidas, necesarias para sobrevivir y prosperar en contextos difíciles⁽²⁸⁾. Es por esto que se debe buscar un equilibrio frente a la exposición constante de escenarios clínicos complejos que generen una mayor oportunidad de practicar y perfeccionar habilidades y así incrementar la competencia técnica en tareas específicas, como procedimientos médicos o toma de decisiones rápidas.

En nuestro estudio, no hallamos una asociación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales laborales y la satisfacción laboral ($p > 0.05$), lo que sugiere que estos factores podrían no influir directamente en la percepción de satisfacción en nuestra muestra. Este resultado contrasta con los hallazgos de García-Torres, quien reportó una relación significativa y directa ($Rho=.278$; $p=0.00$) entre los factores psicosociales laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos de Lima, indicando que un aumento en factores psicosociales laborales como el apoyo social y la autonomía se asociaba con una mayor satisfacción⁽²⁹⁾. Asimismo, Rivera-Rojas et al., observaron una relación significativa ($p \leq 0.05$) en trabajadores de oncología, indicando que un mayor riesgo psicosocial se asociaba con menor satisfacción, afectando potencialmente la calidad de la atención⁽¹⁷⁾. Por otro lado, Trinidad-López et al., encontraron una relación negativa y significativa ($p < 0.05$) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo universitario, evidenciando que un incremento en los riesgos reduce notablemente la satisfacción en estos contextos⁽³⁰⁾. Estas diferencias podrían explicarse por las particularidades del entorno laboral de los docentes de la carrera de medicina humana, quienes desempeñan su trabajo en un contexto académico-clínico con desafíos específicos⁽³¹⁾. A diferencia de los entornos laborales analizados en investigaciones previas, el rol de tutor en medicina no solo implica impartir

conocimientos teóricos, sino también asumir una responsabilidad crítica en la supervisión de estudiantes en formación y en la toma de decisiones clínicas que impactan directamente en la calidad de la atención médica⁽³²⁾. Estas demandas adicionales pueden influir en la satisfacción laboral, ya que los tutores deben equilibrar el cumplimiento de su rol docente con la carga emocional y profesional que conlleva la formación de futuros médicos, lo que podría moderar la influencia de los factores psicosociales en su satisfacción laboral⁽³³⁾.

Entre las principales limitaciones de este estudio se encuentra el uso de un diseño transversal, que únicamente permite identificar asociaciones en un punto del tiempo y no establece relaciones causales. Para superar esta limitación en futuras investigaciones, se sugiere adoptar un diseño longitudinal que permita evaluar cómo evolucionan estas variables a lo largo del tiempo, identificando patrones causales más robustos. Se recomienda ampliar la muestra en estudios futuros, incluyendo participantes de diversas instituciones educativas y regiones del país. Esto no solo incrementará la generalizabilidad de los resultados, sino que también permitirá analizar variaciones contextuales y culturales que podrían influir en los resultados. Finalmente, no se identificaron investigaciones previas realizadas en tutores de internado médico a nivel de Perú, por lo que se espera que este trabajo sirva como precedente y base para futuras investigaciones en este ámbito.

A partir de los hallazgos, se recomienda implementar programas de apoyo psicosociales en entornos laborales, incluyendo el manejo del estrés, resiliencia e inteligencia emocional. Asimismo, se sugiere fomentar un ambiente colaborativo que promueva relaciones interpersonales positivas y el bienestar emocional. Es fundamental diseñar políticas laborales que reduzcan los riesgos psicosociales, mejoren las condiciones de trabajo y equilibren las responsabilidades con los recursos disponibles, lo cual contribuye a disminuir el agotamiento emocional y aumentar la satisfacción laboral, por ello sugiere fortalecer la formación continua de los tutores de internado médico, enfocándose en el desarrollo de habilidades prácticas, liderazgo y gestión del estrés⁽³⁴⁾. También se debe considerar la implementación de sistemas de supervisión de los factores de riesgo psicosocial en el entorno y realizar estudios longitudinales y multicéntricos que permitan profundizar las dinámicas causales entre estos factores, contribuyendo al diseño de estrategias preventivas integrales para mejorar el rendimiento y satisfacción en el trabajo de los tutores en internado médico⁽²⁵⁾.

CONCLUSIÓN

Este estudio evidenció una asociación estadísticamente significativa positiva entre los factores psicosociales laborales como la carga laboral, el apoyo organizacional, estrés; y el desempeño laboral en términos generales. Además, se identificó una relación significativa negativa entre los factores psicosociales laborales con las dimensiones de relaciones interpersonales y con la experiencia o habilidades prácticas. Sin embargo, no se observó ninguna asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, lo que sugiere que este componente podría estar influido por otros factores aún no explorados en profundidad.

Declaración de los autores: los autores aprueban la versión final del artículo.

Conflictos de intereses: los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Curación de datos: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Análisis formal: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Investigación: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Metodología: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Redacción – borrador original: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Redacción – revisión y edición: Paolo Arapa Choque, Brenda Bautista Villagomez, Andrea Cardenas Tafur, Hector Leon Soto, Jose M. Vela-Ruiz

Financiación: esta investigación no recibió financiamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- World Health Organization (WHO). Occupational health: Stress at the workplace. (WHO). 2023. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>
- World Health Organization (WHO). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. WHO. 2024. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- De Hert S. Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. Local Reg Anesth. 2020;13:171-83. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7604257/>
- World Health Organization (WHO). El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. WHO. 2019. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. OIT. 2019. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Asante JO, Li MJ, Liao J, Huang YX, Hao YT. The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. BMC. 2019;19(1):447. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Ceballos-Vásquez P, Rolo-González G, Hernández-Fernaund E, Díaz-Cabrera D, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015;23(2):315-22. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0197.2545>
- Ortega-Aldás DE, Villarroel-Vargas JF. Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. Dominio de las Ciencias. 2020;6(4):270-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385938>
- Zuñe B. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Lambayeque; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64069>
- González M, Pérez L, Rodríguez A. Impacto del estrés y agotamiento en el desempeño laboral de tutores médicos: Estudio en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Journal of Medical Education and Training. 2023;15(2):123-135. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/daea7fb2-602b-437a-a484-500b684706cb/content>
- Ministerio de Salud. Estudio Nacional sobre las Condiciones de Trabajo en el Sector Salud. Minsa. 2023. https://www.minsa.gob.pe/estudio_condiciones_trabajo_2023
- Camacho-Sandoval Jorge. Tamaño de muestra en estudios clínicos. Acta méd. costarricense. Acta méd. Costarric. 2008;50(1):20-21. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022008000100004&lng=en
- Jauregui Reynoso RE. Factores psicosociales y desempeño laboral del médico regulador en un centro de urgencias y emergencias Lima 2022. Repositorio Académico USMP. 2022; <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10123>
- Silva GBN. Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias Universidad de Guadalajara. 2006. <https://www.scienceopen.com/document?vid=dd7ffa48-526e-4059-9e05-7f06a85e5797>
- Ocharán GL. Competencias gerenciales y desempeño laboral del personal de salud, Clínica San Borja. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo, Lima; 2011. https://repositorio.uwienner.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6795/T061_45644027_M.pdf;jsessionid=D6276CFABE0E8134D47ACB3CF1DF25E5?sequence=1
- Morales Ordoñez BA, Solano Peláez JL. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de

- Austroforja en Cuenca – Ecuador. Runas. 2023;4(8):e230145.
<http://dx.doi.org/10.46652/runas.v4i8.145>
17. Rivera-Rojas F, Ceballos-Vásquez PA, González-Palacios Y. Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. Aquichan. 2021;21(1):1-10.
<http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
 18. Acome-Muñoz Mirian Elizabeth, Noroña-Salcedo Darwin Raúl, Vega-Falcón Vladimir. Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. Rev. Med. Electrón. 2021;43(5):1254-1268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254#:~:text=Los%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20que%20prevalcieron%20en%20los%20docentes,la%20carrera%2C%20y%20exigencias%20laborales.
 19. Iglesias Ortiz J, Loor Macías MG. Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP) [tesis]. Portoviejo, Manabí: Universidad San Gregorio de Portoviejo; 2019.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1246>
 20. Morgan J. La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. revfide. 2016;6(1):12.
https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/1
 21. Salazar José, Vigo C. Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021. Universidad Señor de Sipán; 2022.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9614>
 22. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 [tesis]. Universidad Andina Simón Bolívar. 2019.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
 23. Cano-García M, Ruiz-Blandón DA, Vergara-Velez I, Chaverra-Gil LC. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un Hospital Público de Medellín, Colombia. Cienc. Enferm. 2023;29:31.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223&lng=es
 24. Hernández RG. Factores de riesgos psicosociales en relación a la motivación intrínseca docente y el desempeño académico del alumnado. Caso: Licenciatura de Medicina, Universidad privada en Zacatecas, 2021-2022.
<http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/3134>
 25. Saldaña Orozco C, Polo Vargas JD, Gutiérrez Carvajal OI, Madrigal Torres BE. Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de ciencias sociales. 2020;26(1):25-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
 26. Castañeda-Aguilera E. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2021;58(2).
<http://dx.doi.org/10.24875/rmimss.m2000014>
 27. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vilches W, Aranda-Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia Unemi. 2019;12(29):1-8.
<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>
 28. Tunca, F., Koyuncu E, Özel S. A Review of Protective and Risk Factors Affecting Psychosocial Health of Healthcare Workers in Pandemics. Ankara Medical Journal. 2020;20:488-504.
<https://doi.org/10.5505/amj.2020.02418>
 29. García-Torres. Factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos de la región 1. Acta psicológica peruana 2023;8(2):202-20.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/3227>
 30. Trinidad-López JM, Escobar-Galindo CM. Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. Revista Herediana de Rehabilitación. 2022;5(2):30-7.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/HR/article/view/4361>
 31. Chung CKK, Lucero DA aleano, Becker SE, Vega MRD, Avalos Y, Méndez FND, et al. Percepción del clima organizacional en docentes de la carrera de medicina de una universidad privada en Paraguay, 2023. Rev. investig. cient. tecnol. 2024;8(1):33-48.
<https://revista.serrana.edu.py/rict/article/view/358>

33. Prieto Peña AI, González Sánchez A, Hernández Rabelo Y, Prieto Peña AI, González Sánchez A, Hernández Rabelo Y. El rol del tutor en la formación del especialista de Medicina General Integral. Rev Cubana Med Gen Integr. 2022;38(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252022000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es
34. Cruz Boullosa V, Bernui Leo I. Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. An. Fac. med.. 2019;80(4):494-7. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1025-55832019000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
35. Lousada Arochena JF. Salud laboral y carga de trabajo (en la Carrera Judicial y no solo en la Carrera Judicial). Revista de Jurisprudencia Laboral. 2023;9. http://dx.doi.org/10.55104/rjl_00486