



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

“Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un hospital de lima, 2024.”

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Lic. López Utrilla, Rita Mairely

Código ORCID: 0000-0002-9081-6307

Asesora: Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8482-1281>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima, Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **LÓPEZ UTRILLA RITA MAIRELY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”**

Asesorado por la docente: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera DNI ... 44551282 ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-8482-1281> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código __oid:__ oid:14912:343472627 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....

Firma de autor 1	Firma de autor 2
LÓPEZ UTRILLA RITA MAIRELY Nombres y apellidos del Egresado	
DNI:46230458	DNI:



Firma
 Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
 DNI: 44551282

Lima, 31 de marzo de 2024

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a mi padre celestial, por concederme la vida y guiar mi camino, cada día de mi vida me llena de fuerzas para seguir adelante y lograr mis objetivos, me enseña a afrontar las adversidades, me alienta para no desanimarme y llena de paz, amor y alegría a mi corazón.

A mis padres por el gran amor y apoyo ilimitado e incondicional que siempre me han dado, por tener siempre la fortaleza de salir adelante sin importar los obstáculos, por haberme formado como una persona de bien y por haberme apoyado en todo momento, por sus sabios consejos y por la motivación constante que me ha permitido seguir adelante y estudiar la especialidad de enfermería para crecer profesionalmente.

A mi hermana Evelyn, por su constante amor y apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial para la Universidad Norbert Wiener, a su Escuela de Enfermería y los docentes de la especialidad en Emergencias y Desastres, por acogernos y dedicarnos una educación de calidad.

Con particularidad muy grata a mi asesora la **Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth**, por sus instrucciones, motivaciones y conocimientos brindados durante el desarrollo de esta investigación.

A los enfermeros del servicio de Emergencias de un Hospital de Lima, por su disponibilidad y colaboración para llevar a cabo la presente investigación.

JURADO

Presidente : Mg. Paola Cabrera Espezua
Secretario : Yurik Anatoli Suarez Valderrama
Vocal : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

INDICE

Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vi-viii
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1-3
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3-4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4-5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5-6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6-7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7

1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes	8-11
2.2. Bases teóricas	12-22
2.3. Formulación de hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis general	22
2.3.2. Hipótesis específica	22-23
3. METODOLOGIA	24
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación.....	24
3.3. Tipo de investigación.....	24
3.4. Diseño de la investigación.....	24-25
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25-26
3.6. Variables y operacionalización.....	27-28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29-30
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad	30

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34-43
ANEXOS	44
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	45-47
Anexo N° 2: Instrumento 1: Factores psicosociales	48-50
Anexo N° 3: Instrumento 2: Estrés laboral	51-52
Anexo N° 4: Consentimiento Informado	53

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. El Método de investigación es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población muestral estará conformada por 80 enfermeros, por lo cual la muestra se tomará en su totalidad de la población. Para la recolección de datos se usarán dos instrumentos: Instrumento 1: Cuestionario sobre Factores Psicosociales diseñado por Lahera y Góngora (2002) e Instrumento 2: La escala de estrés laboral en enfermería diseñado por Gray Toft y Anderson (1981). El análisis y procesamiento de datos se realizará en el programa SPSS versión 26 y para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba de Rho de Spearman.

Palabras Claves: Factores psicosociales, estrés laboral y enfermería.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between psychosocial factors and job stress in the nursing staff of the emergency service. The research method is hypothetical deductive, with a quantitative approach, applied type, non-experimental, correlational cross sectional design. The sample population will be made up of 80 nurses, so the sample will be taken entirely from the population. Two instruments will be used to collection: Instrument 1: Questionnaire on Psychosocial Factors designed by Lahera and Góngora (2002) and Instrument 2: The Nursing work stress scale designed by Gray Toft and Anderson (1981). Data analysis and processing will be carried out in the SPSS version 26 program and Spearman's Rho test will be applied to test the hypothesis.

Keywords: Psychosocial factors, work stress and nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2022, sostuvo que el 15% de los adultos en edad laboral sufrirán algún trastorno mental. En el trabajo existen problemas psicosociales grandes como la discriminación, la desigualdad y mobbing que impactarán negativamente a la salud mental (1). Además reconoce al burnout o desgaste profesional como enfermedad, que se aprobó en la 11° clasificación internacional de estadística en enfermedades y problemas de salud (2).

De igual forma, la OMS en el 2022, argumenta que promover y promocionar la salud mental en el ámbito laboral es fundamental, mediante un plan organizacional e intervención en los trabajadores, teniendo en cuenta los derechos humanos (3).

Asimismo, la OMS en el 2021, informa que el mundo no había alcanzado todos los objetivos sobre salud mental establecidos en el 2020; extender el plan de trabajo de salud mental de la Organización Mundial de Salud hasta el 2030 brinda nuevas oportunidades de progreso (4).

De igual forma, la OIT y la OMS en el 2022, informaron que hay una relación estrecha entre salud mental y trabajo, ya que un ambiente laboral que sea saludable y seguro permitirá una salud mental óptima (5).

Además, la Organización Internacional del Trabajo en el 2022, concluyó que, dado que las personas pasan mucho tiempo en el trabajo, es importante garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Se necesita enfocarse en una educación de prevención que promueva la salud mental en el centro laboral para detener el estigma y la exclusión social (6).

Del mismo modo la OPS en el 2022, afirmó que once países de Latino América tenían alta tasas de síntomas depresivos, pensamientos suicidas y trastornos mentales entre el personal de salud (7).

Por otro lado, el Ministerio de Salud (MINSA) en el 2024, afirmó que en Lima y Callao un 30% de habitantes muestran nivel alto de estrés siendo la causa primordial por temas económicos, de trabajo, argumentando que se refleja mediante ansiedad, problemas para dormir, malhumor, gastritis, cefalea y dolor de espalda (8).

Además, el Minsa en el 2021, informó que más de la mitad de los habitantes de Lima Central presenta estrés moderado a severo, originado prioritariamente por temas relacionados a la salud, económicos y familiares (9).

Por otra parte, una investigación también realizada en Lima que relacionó estrés laboral con síndrome de burnout, encontró que el 60% del personal

profesional con niveles bajos de estresores laborales no tenían burnout, el 1.33% con estresores en nivel medio de igual forma no tenían burnout y el 95% con estresores en nivel alto presentó burnout (10).

Desde la experiencia laboral como profesional de enfermería del área de emergencias, se ha observado la afluencia de pacientes, en el que se evidencia la existencia de una brecha del personal de enfermería, es visible la necesidad de requerir mayor número de personal de enfermería para no agotar a los enfermeros y así brindar siempre cuidados de calidad, además el área de emergencias recibe pacientes críticos que requieren personal con un estado mental positivo para actuar inmediatamente ante la situación que se presente, por lo que es importante conocer los factores psicosociales y desarrollar estrategias que ayuden en el control de estrés laboral. Estas circunstancias motivaron a la ejecución de la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión participación y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias?

¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias?

¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias?

¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias?

¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión participación y el estrés laboral en el personal de enfermería

del servicio de emergencias.

Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias.

Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias.

Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias.

Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Teóricamente, dicho estudio dará información científica y ayudará a determinar el impacto de los factores psicosociales en el estrés laboral

en el personal de Enfermería. Esto es importante ya que los resultados del estudio ayudarán a otros estudiantes de investigación a crear conocimientos nuevos, muy resaltante en el Perú, un país con alto indicador de estrés laboral. Sustentado por la teorista Myra Estrin Levine.

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente, a través de dicho trabajo de investigación cuantitativo, se determinará la relación existente entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias, según la situación actual del escenario de investigación. En el presente estudio se usarán 2 instrumentos: “Cuestionario sobre factores psicosociales” que fue elaborado por Lahera y Góngora y “La escala de estrés laboral en enfermería” que fue elaborado por Gray Toft y Anderson.

1.4.3. Practica

En el rubro práctico, con el presente estudio se obtendrán datos más actualizados sobre el impacto de los factores psicosociales relacionados al estrés laboral de los enfermeros del área de emergencias, lo que contribuirá a una mejor decisión a nivel directiva de la gerencia, y esto se verá reflejado en una buena salud mental de los enfermeros que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, además se

busca que los enfermeros obtengan las herramientas que ayuden a disminuir su nivel de estrés.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación será desarrollada en el mes de Enero del 2024.

1.5.2. Espacial

El mencionado estudio se realizará en el Hospital de Emergencias Grau, Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal profesional de enfermería quienes laboran en el servicio de emergencias del Hospital de Emergencias Grau, Lima.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacional

Hendy et al (11), en el 2020, en Egipto, cuyo estudio llevó por objetivo “Analizar los factores predictivos que afectan el estrés de las enfermeras que brindan atención en hospitales de aislamiento”. Estudio cuantitativo-descriptivo, muestra: 374 enfermeras. Aplicó la escala NSS. Los resultados fueron que un 52% de los enfermeros tienen moderado estrés, solo un el 26% severo estrés. Concluyeron que la educación y la atención administrativa son factores predictivos negativos de estrés para enfermería.

Vásquez et al (12), en el 2020, en Ecuador, cuyo estudio tuvo por objetivo “Analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Hospital Esmeralda”, investigación cuantitativa-descriptiva, muestra constituida por 30 enfermeras. Presentaron el siguiente resultado: Un 83.33% presenta como factor estresante la carga laboral, un 73.33% cansancio y un 70% espacio reducido y disconformidad con el trabajo. Concluyen que la carga laboral es el factor que más influye en el estrés de enfermería.

Ortiz (13), en el 2020, en Ecuador, dicho estudio con su objetivo “Estimar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral del personal de salud”, estudio cuantitativo de corte transversal, constituido por 45 trabajadores.

Resultado: la situación laboral se relaciona positivamente con el estrés laboral, que prevalece la conducta social y estructura organizacional ($p=0,01$), la bonificación por rendimiento ($p=0,02$). Concluye que hay relación estadística significativa entre las variables.

Nacional

Caruajulca et al (14), en el año 2023, en Cajamarca, la investigación tuvo por objetivo “Determinar la relación de los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza”, investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional, con una población de 30 enfermeros. Resultado: el 30% mostraron nivel malo de factores laborales, el 46.7% nivel regular y el 23.3% nivel regular, referente a estrés laboral 20% mostraron grado bajo, el 56.7% grado medio y el 23.3% grado alto. Concluyeron que los factores laborales y el estrés laboral se relacionan inversamente.

Luque (15), en el 2021, en Puno, investigación que su objetivo fue “Determinar la relación de los factores psicosociales y estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano”. Estudio descriptivo-correlacional, muestra constituido por 60 enfermeras. Se muestran resultados: El 93.33% del personal de enfermería presentaron nivel moderado en los factores psicosociales, y 70% presentan

estrés en nivel medio. En cuanto a las dimensiones de factores psicosociales presentaron nivel moderado todas las enfermeras, un 83.3% para demanda laboral, 83.3% para control laboral, 88.3% en el liderazgo laboral, 81.7% para recompensa laboral. Concluyeron que hay relación significativa entre las variables ($r_s=.554$).

Unzueta et al (16), en el 2021, en Lima, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Abancay”, estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, muestra: 30 enfermeros. Resultados: un 83.3% mostraron un nivel medio de estrés laboral, prevaleciendo la organización de trabajo con 66.7%, seguido de características personales con 60%. Concluyeron que hay una asociación significativa entre ambas variables.

Rumay (17), en el 2020, en Trujillo, el objetivo fue “Determinar la relación de los factores psicosociales y el grado de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad”. Investigación cuantitativo descriptivo, muestra: 32 enfermeras. Resultados: Para factores psicosociales, el 71.9% fueron inadecuados en las dimensiones participar, implicar y responsabilidad, el 81.2% fueron inadecuadas en las dimensiones gestión del tiempo, el 56.3% fueron adecuadas en la dimensión cohesión del grupo, el 96.9% no presentaron para la dimensión en hostigamiento o mobbing.

Se reportó que las enfermeras presentaron un 65.6% estrés laboral moderado, un 34.4% bajo, no hubo alto estrés en el trabajo. Concluye que existe relación significativa entre ambas las variables.

Jiménez (18), en el 2020, en Lima, cuyo estudio que su objetivo fue “Determinar los estresores laborales de los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2020”. Investigación cuantitativo, de corte transversal, muestra: 100 enfermeros. Resultado: reportó que el un 68% de enfermeros mostraron estresores laborales moderados. Se concluye que los enfermeros presentan estresores laborales moderados, en cuanto a sus dimensiones prevaleció el grado medio, con un 48% para entorno psicológico, un 62% para entorno físico y con un 61% para entorno social.

Rado (19), en el 2020, en Lima, en su estudio que su objetivo fue “Determinar la relación de factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo”, investigación descriptivo correlacional, muestra: 60 enfermeras. Resultado: Se reportó sobre los factores psicosociales en su dimensión estado laboral $Rho=0.534$, $p=0.000$, recargo laboral con un $Rho=0.394$, $p=0.0002$, contenido laboral con un $Rho=0.306$, $p=0.017$, obligación laboral con un $Rho=0.608$, $p=0.000$ y para aprendizaje y desarrollo de la profesión con un $Rho=0.258$, $p=0.046$, Se concluye que hay relación estadística entre las variables.

2.2. Bases teóricas.

Los factores psicosociales son condiciones de las situaciones laborales, específicamente de su organización, la salud se puede ver dañada mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, más reconocidos como estrés. Los factores psicosociales hacen referencia a como se origina el estrés laboral, en cambio el estrés es el originador de la consecuencia.

La definición de factores de riesgo psicosocial no es preciso, pero podemos definirlo como eventualidades que existen durante el desempeño laboral, y es capaz de influir en el desarrollo laboral y la salud física, psíquica y social de los empleados (20).

La OIT ha definido componentes psicosociales como circunstancias que ocurren en la situación laboral, en relación con la organización, el contenido y la realización de trabajo que puedan poner en peligro la salud tanto física, psíquica y social de los trabajadores (21).

Esta valoración debe contribuir a una primera aproximación de la situación laboral en el ámbito psicosocial. En donde se encuentre la debilidad será el inicio para partir hacia una evaluación de riesgo más específico. Se presentan enfermedades por estrés laboral a corto plazo relacionados con problemas psicosociales: ansiedad, depresión y trastornos psicósomáticos y también a

largo plazo los problemas biológicos: infartos, úlceras de estómago, lumbalgia.

La Organización internacional del trabajo y la Organización mundial de Salud, en el año 1984 determinan factores psicosociales como interrelaciones en el lugar de empleo, su entorno, la satisfacción en el trabajo y circunstancias organizacionales, por otro lado, se han identificado los conocimientos del trabajador, sus necesidades, circunstancias culturales y personales exentos del trabajo, que afecta la salud y desempeño laboral a través de percepciones y experiencias, que ha permitido determinar factores psicosociales muy negativos. Estos factores incluyen: el uso inapropiado de sus habilidades, la sobrecarga laboral, la falta de autocontrol por el poder, salarios desiguales, la inseguridad laboral, y los riesgos físicos (22).

Los factores psicosociales que generan estrés incrementan el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, conservar la salud mental en el trabajo ayudará a tener un corazón saludable (23).

El Ministerio de trabajo y seguridad social hacen referencia a los factores de riesgo psicosocial como su relación con diversas circunstancias que se mantienen en el lugar laboral y tienen relación con su organización, los diversos puestos, gestión funcional y el entorno que rodea al trabajador, que se relaciona con la realización del trabajo y la salud del personal. Por ello cabe mencionar que los factores psicosociales son constantes lo que significa que

hay una tensión psicológica continuamente (24).

Hay muchos de factores psicosociales laborales, incluida la estabilidad en el trabajo, la carga de trabajo excesiva, la cohesión, comunicación, las horas laborales y el acoso en el trabajo. Los factores psicosociales negativos relacionados con las actividades laborales van a generar resultados no deseados en el área psicológica, física y social (25).

Lahera, en el año 2002, desarrolló un cuestionario formado por 5 dimensiones:

Dimensión I: Participación, hace referencia a la dedicación y compromiso del trabajador; en el que se resalta el nivel de autonomía para llevar a cabo su propio trabajo, con su propia metodología a usar, manteniendo la base de la prevención. Define el grado de independencia de los trabajadores en la toma de decisiones.

Dimensión II: Formación, se refiere a la información y comunicación, teniendo en cuenta el interés que muestra la institución por el trabajador capacitándolo constantemente para desempeñarse correctamente en sus funciones. Las responsabilidades y funciones de cada trabajador debe ser claro en cada institución para garantizar un óptimo desempeño En esta dimensión se incluyen aspectos como: buena comunicación, aceptación, reconocimiento, inducción, explicación detallada del puesto laboral.

Dimensión III: Gestión del tiempo, hace referencia a la en el que el trabajador tiene la libertad de establecer su ritmo laboral, tanto de la organización de sus tiempos para el descanso como para elegir sus vacaciones según lo necesite.

Dimensión IV: Cohesión de grupo, se refiere a la, abarca las relaciones entre compañeros de trabajo, incluyendo la solidaridad, la moral, el clima en el trabajo, todo esto se ve influenciado por el grado de participación del grupo y la aceptación de la mayoría.

Dimensión V: Hostigamiento psicológico (mobbing), incluye las circunstancias en las que un trabajador o más desarrollan conductas psicológicas violentas durante un largo tiempo sobre otro trabajador en el lugar laboral. La finalidad del hostigamiento es buscar la intimidación y el consumo emocional de la víctima con miras a sacarla de la institución.

Estas variables son circunstancias psicosociales adversas causantes de ciertos comportamientos e inadecuadas actitudes durante el desarrollo laboral, las cuales perjudican la salud del trabajador (26)

El factor psicosocial relacionado a lo emocional, cognitivo y fisiológico conduce a problemas psicológicos y somáticos, dentro de ellas el estrés en el trabajo, lo que eleva el riesgo de desarrollar enfermedades asociadas con el estrés en el trabajo (27).

Las situaciones que se presentan en el trabajo que no pueden ser manejados por el individuo genera persistente estrés lo que conlleva a desarrollar el Síndrome de Burnout, que hace referencia al estrés crónico (28).

Las circunstancias laborales considerados estresantes en los enfermeros son prioritariamente la sobrecarga en el trabajo, extensa jornada laboral e indeterminados protocolos que se debe seguir. Se ha determinada que el estrés en los trabajadores ocasiona serios problemas en la calidad de atención a los pacientes y en su propia salud (29).

La OMS en conjunto con otras organizaciones, en el 2020 establecen el valor elevado del personal de enfermería para el ámbito de salud. La sobrecarga en el trabajo, la falta de estabilidad en el trabajo, el desabastecimiento de equipos y materiales para la atención, los sueldos bajos, la falta de personal, el aumento de procesos judiciales son factores que conllevan al cansancio físico y mental de los trabajadores (30).

Según la OMS el estrés laboral es el resultado de un individuo que ha sido sometido a la demanda, exigencia y presión del trabajo que no se ajustan a sus capacidades y destrezas, poniendo a prueba la tolerancia para afrontar la situación. En consecuencia, es el desequilibrio entre las exigencias ya sea de sus capacidades o habilidades (31).

El estrés laboral se manifiesta después de experiencias negativas que el trabajador no puede afrontar, generando problemas en la salud mental, física y en su desempeño en el trabajo (32).

El estrés es un riesgo en el trabajo muy importante para los enfermeros. Las enfermeras experimentan diversas fuentes de estrés, tanto organizacionales como propios de la tarea que ha de realizar, estas características contribuyen a una incidencia medianamente alta.

“The Nursing Stress Scale” es una escala que fue diseñada por Gray Toft y Anderson, en el año 1981, que mide la constancia con la que se presentan situaciones que pueden ser establecidas como estresores para enfermería. Los autores han identificado situaciones a través de literaturas leídas y diálogos con profesionales de salud.

La escala antes mencionada tiene un sistema que permite la traducción de dirección doble. Este instrumento permite dar validez y evaluar las causas de estrés que atraviesan los enfermeros. Consta de 1 dimensión que se presenta a continuación:

Dimensión I: Grado de estrés laboral, permite medir la intensidad de estrés que presenta el personal de enfermería.

Hay 2 tipos de estrés laboral: episódico (como ejemplo tenemos el despido) y crónico, que se manifiesta cuando el individuo se somete a diversas

situaciones como: Ambiente de trabajo inadecuado, recarga laboral, alteraciones en los ritmos biológicos, obligaciones y decisiones serias y situación de trabajo inadecuado, los estresantes del entorno físico son: la luz opaca o intensa, excesivo ruido, aire contaminado, cambios de temperatura, lo cual precisa de adaptación doble, en lo físico y en lo psicológico.

La recarga laboral es un estresante ocasionado por excesiva estimulación, por lo cual necesitan adaptarse a lo anormal del límite, todo esto causa tensión emocional, cansancio, mal humor, inadecuadas decisiones, confusiones y hace desconcentrarse del objetivo.

La alteración del ritmo biológico, hace referencia al estrés que causa alteración de las funciones biológicas, que se determinan por el ritmo circadiano, como la síntesis de hormonas, el ritmo para dormir y el metabolismo. Se necesita un elevado trabajo para adaptarse, lo que genera cambios de humor, cansancio y preocupación que puede producir cambios en el área social y sexual.

Las obligaciones y decisiones serias hace referencia al estrés del personal en jerarquía con mayor responsabilidad, que se le encarga muchas obligaciones, que le ocasiona ansiedad constante en busca de ser eficiente y tener que adaptarse a las nuevas situaciones que se presenten, a menudo las personas que lo presentan les genera riesgo familiar y social y el desgaste físico

que se manifieste en cansancio, problemas para conciliar el sueño, mal humor, problemas en el área sexual y problemas para tomar decisiones.

La estimulación lenta: es el estrés por poca estimulación, el cual se origina por el estímulo anormal de los sentidos y la razón, que se manifiesta con las labores monótonas, que no hay creatividad y razonamiento propio, que genera falta de concentración e incremento de accidente laboral.

Las condiciones laborales inadecuadas: nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica (33).

El profesional de enfermería muestra un elevado compromiso emocional en su trabajo que podría convertirse en tensión excesiva, si las condiciones de trabajo requieren largas horas exhaustas, recarga laboral, obstáculos laborales como falta de materiales y equipos y además personales incompletos. El Estrés laboral es una enfermedad ocupacional que afecta la salud de los trabajadores y al mismo tiempo la productividad y sustentabilidad de la entidad (34).

Teoría de Enfermería

Teoría de la Conservación de Myra Estrin Levine

Myra Estrin Levine, en los años 1921–1996, fue una teórica de enfermería reconocida por su modelo esotérico de enfermería: el modelo de conservación. En este modelo, la enfermería tiene como objetivo promover la adaptación y mantener la integridad a través de cuatro principios de conservación. Además de ser una gran influencia en la profesión de enfermería, Levine también fue una mujer de familia, amiga, educadora, administradora, estudiante de humanidades, erudita, facilitadora y confidente. Era creativa y bien informada, obstinada y global en su concepto de enfermería.

El modelo de conservación de Levine toma en cuenta la intervención del personal de enfermería como una actividad de conservación, con la conservación de energía como una preocupación fundamental, sostiene cuatro principios de conservación de enfermería. Orienta a los enfermeros a concentrarse en la importancia y las respuestas al nivel de la persona. Las enfermeras logran el propósito de la teoría al conservar la energía, la estructura y la integridad personal y social.

Cada paciente tiene un conjunto diferente de respuestas adaptativas, que varían según factores individuales como la edad, el sexo y la enfermedad. El concepto fundamental de la teoría de Myra Estrin Levine es la

conservación. Cuando una persona está en la fase de conservación, significa que la persona puede enfrentar a los desafíos de salud con el mínimo esfuerzo. El modelo de conservación de Levine se basa en mejorar el bienestar físico y emocional de una persona al considerar los cuatro dominios de conservación que ella estableció. Al proponer abordar la conservación de la energía, la estructura y la integridad personal y social, esta teoría de enfermería ayuda a guiar a las enfermeras en la prestación de cuidados que ayudarán a mantener y promover la salud del paciente (35)

Según el modelo de Myra, en 1973, se refiere a la preservación de la energía de la persona junto con los aspectos psicosociales. La teórica establece sobre la salud que surge a través de mantener la integridad del individuo por medio de cuatro principios:

- Conservación de Energía; intenta regular el gasto de ésta para que no se presente la fatiga y cansancio.
- Integridad estructural; se refiere a conservar el organismo para prevenir la afección física.
- Integridad personal; Relacionado al reconocimiento de la identidad y autoestima.
- Integridad social; Reconocer que las personas son seres sociales que involucran interacciones interpersonales (36).

Se escogió a la teórica Myra Estrin Levine porque en su teoría de

Conservación relata la forma en que los factores psicosociales van a influir positivamente o negativamente en la salud y en su conservación, pues si afecta negativamente perjudicará la salud de los enfermeros ocasionando estrés laboral que daña significativamente la salud emocional y física. Por lo cual la teorista explica cómo hacer para preservar la conservación y su principal objetivo es proteger y optimizar la salud mental y física.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

2.3.2. Hipótesis Específica

Hi1: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión participación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital

de Lima, 2024.”

Hi2: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

Hi3: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

Hi4: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

Hi5: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

El método de esta investigación será hipotético deductivo, que lo empleamos tanto en la vida ordinaria como en la investigación científica. Se basa en formular hipótesis sobre posibles soluciones al problema que se ha planteado (37).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación será de enfoque cuantitativo puesto que responde al criterio de confiabilidad externa diseñando los ítems del cuestionario o entrevista de manera precisa y ordenada. Se mantiene así mismo la anonimidad del encuestado para evitar las distorsiones en los datos (38).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada puesto que tiene por objeto resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y por ende para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (39).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental porque se hará sin manipulación deliberada de las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para

después analizarlos (40).

El presente estudio será de corte transversal ya que permite identificar la magnitud y distribución de una enfermedad, otras afecciones a la salud y factores de riesgo en la población. Sin embargo, no permite identificar claramente asociaciones causales entre dos daños de salud y los factores de riesgo de interés. La característica de este estudio es que la información sobre la presencia de los factores de riesgo y los daños a la salud se recogen simultáneamente, lo que impide reconocer la relación temporal de una posible asociación entre ellos.

Además, el diseño transversal-correlacional tiene como objeto la descripción de la relación de dos o más variables en un tiempo determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones (41).

3.5. Población, Muestra y muestreo

La población será constituida por los enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital de Lima. Se recolectará los datos en el tiempo de tres meses, lo que equivale a un total de 80 enfermeros, respetando la totalidad de población estimada.

3.5.1. Tamaño muestral

Estará conformado por la población total del personal profesional de

enfermería, siendo un total de 80 enfermeros que laboraban en el área de emergencias de un hospital de Lima, que cumplan con los criterios de inclusión establecidos.

3.5.2. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- Enfermeros que laboren en el servicio de emergencia.
- Enfermeros que acepten y firmen en el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Enfermeros que no laboren en el servicio de emergencia.
- Enfermeros que no acepten y no firmen en el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)	
						Adecuada	Inadecuada
V1: Factores psicosociales	Son condiciones de las situaciones laborales, específicamente de su organización, la salud se puede ver dañada mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, más reconocidos como estrés (20).	La variable factores psicosociales será medido a través de un cuestionario sobre Factores Psicosociales diseñado por Lahera y Góngora (26).	• Participación	Autonomía laboral	Ordinal	0-15puntos	16-43puntos
			• Formación	Capacitación al personal		0-20puntos	21-35puntos
			• Gestión de tiempo	Derecho a descanso durante la jornada laboral		0-9puntos	10-18puntos
			• Cohesión de grupo	Apoyo y trabajo en equipo		0-10puntos	11-22puntos
			• Hostigamiento o mobbing	Acoso laboral y psicológico		0 puntos	1-3 puntos

V2: Estrés laboral	Es la respuesta del personal de enfermería ante las demandas y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (31).	La variable estrés laboral será medido por el cuestionario escala de estrés laboral en enfermería “Nursing Stress Scale (NSS)” en la versión castellana elaborada por Gray- Toft y Anderson (33).	• Grado de estrés laboral	<p>Dificultad para el Trabajo en equipo</p> <hr/> Problemas interpersonales <hr/> Indicaciones médicas confusas <hr/> Conocimientos insuficientes <hr/> Personal insuficiente para en el servicio	Ordinal	Valor final: -Alto grado: 68 – 102 puntos -Mediano grado: 34 – 67 puntos -Bajo grado: menos de 34 puntos
-----------------------------------	---	---	---------------------------	---	---------	---

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se usará para recolectar los datos es la encuesta para ambas variables de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para recolectar los datos del presente estudio se utilizarán dos instrumentos:

Instrumento 1: Cuestionario sobre factores psicosociales diseñado por Lahera y Góngora (2002) constituido por 30 preguntas, con respuestas de la A hasta la E, conformado por cinco dimensiones, que se distribuyen de la siguiente forma: La dimensión I se refiere a la participación, implicación y responsabilidad sus preguntas son: 1, 2, 8,9, 13, 18, 19, 20 y 25. La dimensión II se refiere a la formación, información y comunicación sus preguntas son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 28. La dimensión III hace referencia a la gestión del tiempo sus preguntas son: 3, 10, 14, 15 y 22. La dimensión IV se refiere a la cohesión de grupo sus preguntas son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27. La dimensión V hace referencia al mobbing sus preguntas son: 28, 29 y 30.

Se caracteriza la variable de la siguiente forma:

DIMENSIONES	PUNTAJE	
	ADECUADO	INADECUADO
Participación, implicación y responsabilidad	0 - 15	16 - 43
Formación, información y comunicación	0 - 20	21 - 35
Gestión de tiempo	0 - 9	10- 18
Cohesión de grupo	0 - 10	11 - 22
Hostigamiento o Mobbing	0	1 - 3

Instrumento 2: La escala de estrés laboral en enfermería diseñada por Gray Toft y Anderson, en el año 1981 mide la constancia con la que se presentan situaciones que pueden ser establecidas como estresores en grado. Está constituido por 34 ítems los cuales mencionan diversas situaciones que son potencialmente la causa de estrés laboral de los enfermeros que trabajan en un hospital. En cada ítem las posibles respuestas son: Nunca (0), Alguna vez (1), Frecuentemente (2) y Muy Frecuentemente (3), con un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor grado de estrés (33).

Se caracteriza la variable de la siguiente forma:

GRADO DE ESTRÉS LABORAL	
Alto grado	68 a 102 puntos
Mediano grado	34 a 67 puntos
Bajo grado	menos de 34 puntos

3.7.3. Validación

Se realizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson, cuyos resultados fueron de 0.92 para el cuestionario Factores Psicosociales de la enfermera y 0.90 para la Escala de estrés laboral (16).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach, cuyos resultados fueron: El cuestionario sobre Factores Psicosociales de la enfermera logró 0.89 y Escala de estrés laboral fue de 0.92 (16).

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos

Luego de recoger la información se usará el office Excel para elaborar la base de datos, después para el análisis y procesamiento de datos se realizará mediante el programa SPSS versión 26 y finalmente para la contrastación de hipótesis se aplicará la prueba de Rho Spearman, considerando el valor de significancia $<$ de 0.05.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Todos los profesionales de enfermería que participen en la investigación deberán llenar el consentimiento informado, respetando así su elección de participar voluntariamente.

Principio de beneficencia

El presente estudio beneficiará a los profesionales de enfermería para soluciones presentes y futuras.

Principio de no maleficencia

A los profesionales de enfermería se les informará que la presente investigación y los datos obtenidos no generarán ningún daño o riesgo a su integridad física y psicológica.

Principio de justicia

Los profesionales de enfermería que participen en el estudio recibirán un trato respetuoso y equitativo, sin discriminaciones.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023						2024
	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene
INICIO							
Redacción del título							
Esquema del proyecto de investigación							
Elementos del proyecto							
Objetivos de la investigación							
Justificación e importancia							
DESARROLLO							
Revisión bibliográfica							
Elaboración del marco teórico							
Elaboración de Instrumentos							
Prueba de instrumentos							
Recolección de datos							
Procesamiento de datos							
Análisis de datos							
Preparación del avance de investigación							
CIERRE							
Redacción del borrador trabajo final							
Transcripción y entrega de trabajo final							
Defensa del trabajo final							

Actividades realizadas

4.2. Presupuesto

Descripción	Costo
Personal	S/. 400.00
Bienes	S/. 3500.00
Servicios	S/. 500.00
Total	S/. 4400.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de Salud (2022). Estrés laboral.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Organización Mundial de Salud (2022). Síndrome de burnout.
<https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
3. Organización Mundial de Salud (2022). Salud Mental: fortalecer nuestra respuesta.
https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gclid=CjwKCAiA8NKtBhBtEiwAq5aX2NTqfFVeHaPhR-5_DldHUabHoddekrwEXSnKLupRpSAETXZfITNUHBoCihMQAvD_BwE
4. Organización Mundial de Salud (2021). Déficit mundial de inversión en salud mental.
<https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>

5. Organización Mundial de Salud y Organización Internacional del Trabajo (2022). Salud Mental en el trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

6. Organización Internacional del Trabajo (2022). Medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

7. Organización Panamericana de la Salud (2022). Salud mental de los trabajadores sanitarios
<https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>

8. Ministerio de Salud (2024). Reporte sobre estrés en Lima y Callao.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estres-afecta-a-mas-del-30-de-limenos>

9. Ministerio de Salud (2021). Reporte sobre el estrés en Lima.
<https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>

10. Espinoza L. Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60566>
11. Hendy A, Abozeid A, Sallam G, Abboud Abdel Fattah H, Ahmed Abdelkader Reshia F. Predictive factors affecting stress among nurses providing care at COVID-19 isolation hospitals at Egypt. *Nurs Open* [Internet]. 2020;8(1):498-505. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.652>
12. Vásquez Mendoza S, González Márquez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Ecuador, 2020. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
13. Ortiz Goyes N. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Básico Asdrúbal de la Torre. Ecuador, 2020. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12736/1/UTACMSA-OC016-2021.pdf>

14. Caruajulca Cercado N, Uriarte Aguilar S. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, 2023.
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8152/TESIS-CARUAJULCA-URIARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Luque Larico L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4784/Lisset_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Unzueta Lancho M, Villegas Romero T, Ñaupá Aroni Y. Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Pueblo joven Abancay, 2021.
https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6641/TESIS_2DAESP_UNZUETA_VILLEGAS_%c3%91AUPA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Rumay Chanduco D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. Trujillo, 2020.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15955/2E%20637>.

pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Jimenez Jimenez R. Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2020.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_b80d4a65a4ff9769c66429b63fe614b8
19. Rado Romero J. Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
20. Organización Mundial de la Salud (2018). La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud: Ginebra.
21. Organización Internacional del Trabajo (2017). Boletín internacional de investigación sindical. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2021]. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
22. Gaviola S, Sapoznik M, Contreras A, Pérez S. Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Argentina, 2022.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

23. Asociación Española de Enfermería en Cardiología (2023). Factores psicosociales y estrés.
<https://enfermeriaencardiologia.com/salud-cardiovascular/prevencion/factores-de-riesgo/factores-psicosociales-y-estres>
24. Ministerio de trabajo y Seguridad social (2024). Factores psicosociales. Costa Rica. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx
25. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2024). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo.
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
26. Lahera, M. Gongora, Y. (2002). Factores psicosociales Instituto Navarro de Salud Laboral
27. Quispe Granados V. Factores psicosociales presentes en personal de salud asistencial durante la pandemia del covid-19. Lima, 2023.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14757/Factores_QuispeGranados_Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Castro Romero O, Romero Urrea H. Factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería. Revista Mas Vita. Ecuador, 2021. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355/983>
29. Cobos López G, Soriano Torres A, Seijo López M. Estrés laboral en Enfermería de cuidados críticos. Revista Científico Sanitaria Sanum. España, 2021, 5(4):74-81. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
30. Organización Mundial de Salud (2020). Informe para inversión en el personal de Enfermería. Ginebra. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
31. Tueros Capurro M. Influencia del estrés laboral en los trabajadores de la empresa constructora T y T Arquitectos SAC. Lima, 2021. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y

32. Costales Coronel B, Gavilánez López L. Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. Revista Psicología Unemi. Ecuador, 2022, 6(10):10-20. Disponible en: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1321/1364>
33. Ascanio, T. y Coronado, Y. Estrés en las enfermeras y área quirúrgica del hospital José A. Vargas de La Ovallera, Municipio Libertador, Estado Aragua, 2022. <http://www.estrésenlasenfermerasýáreaquirúrgicadelhospitaljoseavargasm-onografiascom.htm>
34. Trujillo Ramirez C, Quispe Arana A. Estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callo, 2021. Revista Científica Cuidado y Salud pública. Lima, 2021, 1(2):46-51. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
35. Enfermería Virtual. Myra Estrin Levine: El Modelo de conservación, 2023. <https://enfermeriavirtual.com/myra-estrin-levine-el-modelo-de-conservacion/>
36. Lifeder. Myra Estrin Levine: bibliografía, teorías y otros aportes, 2022. <https://www.lifeder.com/myra-estrin-levine/>

37. Enciclopedia. Métodos de Investigación. Ed. Etecé. Argentina, 2021.
Disponible en: <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/>
38. Polonia C, Cardona F, Castañeda G, Vargas I, Calvache O, Abanto W. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Perú y Colombia, 2020.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/LIBRO%20METODOLOGI%CC%81A%20DE%20INVESTIGACIO%CC%81N%20CUALITATIVA%20Y%20CUANTITATIVA.pdf>
39. Duocuc Bibliotecas. Investigación aplicada, 2022.
<https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada#:~:text=La%20Investigaci%C3%B3n%20Aplicada%20tiene%20por,del%20desarrollo%20cultural%20y%20cient%C3%ADfico.>
40. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Ed. Universidad Nacional de Ecuador, 2020.
Disponible en:
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>

41. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Rev. Fac. Medicina Humana URP. Perú, 2021, 21(1):179-185. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de investigación: “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un hospital de lima, 2024.”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>▪ ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>▪ Determinar la relación existente entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p> <p>Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p>	<p>V1: Factores psicosociales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Participación -Formación -Gestión de tiempo -Cohesión de grupo -Hostigamiento o mobbing</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Investigación de tipo aplicada</p> <hr/> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método hipotético deductivo. Diseño no experimental de corte transversal correlacional</p>

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	V2: Estrés laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión participación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión participación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. 	<p>Hi1: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión participación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>- Grado de estrés laboral</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. 	<p>Hi2: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión formación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p>	<hr/> <p>Población Muestral</p> <p>La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería, por lo cual la muestra se tomará en su totalidad de la población.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. 	<p>Hi3: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión gestión de tiempo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. 	<p>Hi4: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión cohesión de grupo y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital de Lima, 2024.”</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación existente entre los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de enfermería del 	<p>Hi5: “Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión hostigamiento o mobbing y estrés laboral en el personal de</p>	

emergencias?

servicio de emergencias.

enfermería del servicio de
emergencias en un Hospital de
Lima, 2024.”

Anexo 2: Instrumento 1: Factores Psicosociales



Universidad
Norbert Wiener

ESPECIALIDAD EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

CUESTIONARIO: FACTORES PSICOSOCIALES DE LA ENFERMERA

Autor: Lahera (2002), Modificado por: Rumay (2018)

Instrucciones: a continuación, se le presenta una lista de preguntas marque la respuesta que te parezca mejor para usted

1. ¿Usted tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?
 - A. No
 - B. Si, ocasionalmente
 - C. Si, cuando la tarea se lo permite
 - D. Sí, es la práctica habitual
2. Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por Usted?
 - A. No, no existe
 - B. Si, aunque en la práctica no se utiliza
 - C. Si, se utiliza ocasionalmente
 - D. Sí, se utiliza habitualmente.
3. ¿Tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?
 - A. No
 - B. Si, ocasionalmente
 - C. Si, habitualmente
 - D. Sí, puede adelantar trabajo para luego más tiempo de descanso.
4. ¿Dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, material, etc.) para realizar su tarea?
 - A. No
 - B. Si, algunas veces
 - C. Si, habitualmente
 - D. Sí, siempre
5. ¿Ante la incorporación de nuevo personal, se les informa de los riesgos generales y específicos del servicio?
 - A. No
 - B. Si, oralmente
 - C. Si, por escrito
 - D. Sí, por escrito y oralmente
6. Cuando usted necesita ayuda y/o tienen cualquier duda acude a:
 - A. un compañero de otro servicio u puesto
 - B. una persona asignada (mantenimiento, etc.).
 - C. supervisor y/o jefe supervisor
 - D. no tiene esa opción por cualquier motivo
7. Las situaciones de conflictividad entre el personal ¿se intenta solucionar de manera abierta y clara?
 - A. No
 - B. Si, por medio de la intervención del mando
 - C. Si, entre todos los afectados
 - D. Sí, mediante otros procedimientos.
8. ¿Pueden elegir sus días de vacaciones?
 - A. No, la institución cierra por vacaciones en periodos fijos
 - B. no, la institución distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores
 - C. Si, la institución concede a demanda del trabajador
 - D. Sí, se organizan entre el personal, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad
9. Usted interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, material, etc)?
 - A. No. Es función del mando superior o persona encargada
 - B. Si, solo incidentes menores
 - C. Si, cualquier incidente

10. Tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico Y/ mental) requerido por la actividad?
- A. No, por la continuidad del proceso
 - B. no por otras causas
 - C. Si, las establecidas
 - D. Sí, según necesidades
11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones al personal? A. No
- B. charlas asambleas
 - C. comunicados escritos
 - D. Sí, medios orales y escritos
12. ¿En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?
- A. No
 - B. Si, a veces
 - C. Si, habitualmente
 - D. Sí, siempre
13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:
- A. únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador
 - B. colabora con el trabajador en la consecución de fines
 - C. fomenta la consecución de objetivos en equipos.
14. ¿Se recupera de los retrasos?
- A. No
 - B. Si, durante las pausas
 - C. Si, incrementando el ritmo de trabajo
 - D. Sí, alargando la jornada.
15. ¿Cuál es el criterio de retribución por su trabajo?
- A. salario por hora y fijo
 - B. salario más prima colectiva
 - C. salario más prima individual
16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?
- A. No
 - B. Si, de forma oral
 - C. Si, de forma escrita
 - D. Sí, de forma escrita y oral
17. ¿Tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?
- A. No, por la ubicación del trabajador
 - B. No por el ruido
 - C. no, por otros motivos
 - D. si algunas palabras
 - E. si, conversaciones más largas
18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de funciones?
- A. No
 - B. Si, aunque no habido cambios significativos en el estilo de mando
 - C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente
 - D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando
19. ¿Existe la posibilidad de organizar trabajo en equipo?
- A. No
 - B. Si, cuando la tarea se lo permita
 - C. Si, en función del tiempo
 - D. Sí, siempre se hace en equipo
20. ¿Controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos?
- A. No
 - B. Si, ocasionalmente
 - C. Si, habitualmente
 - D. Sí, cualquier error.

21. ¿Se organiza de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría del personal?
- A. No
 - B. Si, una o dos veces al año
 - C. Si, varias veces al año, según el motivo
22. ¿Pide detener el trabajo o ausentarse de su puesto?
- A. No, por el proceso productivo
 - B. No, por otros motivos
 - C. Si, con un sustituto
 - D. si, sin que nadie lo sustituya
23. ¿Existe en general un buen clima en el lugar de trabajo?
- A. No
 - B. Si, a veces
 - C. Si, habitualmente
 - D. Sí, siempre
24. ¿Recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?
- A. se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad)
 - B. Se le informa a de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados
 - C. se les informa de los objetivos alcanzados por la institución
 - D. se les anima a participar en el establecimiento de metas.
25. Tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?
- A. No
 - B. se cambia de manera excepcional
 - C. Sí, he rota entre compañeros de forma habitual
 - D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador
26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria Y/o nuevos métodos de ¿recibe instrucción para adaptarlo a estas nuevas situaciones?
- A. No
 - B. Si, oralmente
 - C. Si, por escrito
 - D. Sí, por escrito y oralmente
27. ¿Qué tipo de relaciones son habituales en la institución?
- A. relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas
 - B. relaciones personales positivas sin relaciones de colaboración
 - C. relaciones solo de colaboración en el trabajo
 - D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo
28. De los problemas que existen en un departamento, sección etc. ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?
- A. Si
 - B. No
29. ¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?
- A. Si
 - B. No
30. Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o exclusiva del grupo en virtud de características físicas o personales
- A. Si
 - B. No

Anexo 3: Instrumento 2: Estrés laboral



CUESTIONARIO: ESCALA DE ESTRÉS EN ENFERMERÍA (NSS)

Autor: Gray-Toft y Anderson (1981) Modificado por Rumay (2018)

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual su área de trabajo. indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

Nº	Proposiciones	Nunca (0)	Alguna vez (1)	Frecuentemente (2)	Muy frecuentemente (3)
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibes críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermera(os)y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras(os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (eje: pacientes conflictivos, hostilidad etc.).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un				

	paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otro servicio con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Anexo 4: Consentimiento Informado



ESPECIALIDAD EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima, de del 2024

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada:
“Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un hospital de Lima, 2024.”

“Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos; y teniendo la confianza plena de que la información que en el instrumento vierta será sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad”.

.....

Firma

.....

N° DNI

Reporte de similitud TURNITIN

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	National University College - Online on 2020-12-07 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	1%
3	CONACYT on 2018-12-31 Submitted works	1%
4	Submitted on 1687388813300 Submitted works	<1%
5	Submitted on 1689037948524 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	<1%
7	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%