



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de
emergencias de un Hospital de Pasco, 2024

Para optar el Título Profesional de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Basilio Alvites, Xena Gihomara

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6277-9116>

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

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, Basilio Alvites, Xena Gihomara, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco, 2024", Asesorado por la Docente Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli, DNI N° 40704687, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:363389516, 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(a)
 Basilio Alvites, Xena Gihomara
 DNI N° 71232194



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli
 DNI N° 40704687

Lima, 08 de Diciembre de 2023

DEDICATORIA

A mi familia que es mi fortaleza en el diario caminar de formación profesional y aprendizaje para alcanzar mis objetivos trazados y a los docentes por su dedicación al impartir la asignatura de Investigación.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas, familiares y profesionales que con esfuerzo me ayudaron en todo el proceso de aprendizaje de la especialidad, agradezco a la Universidad Norbert Wiener por formarme como profesional haciendo realidad mis sueños.

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

JURADO

Presidente : Mg. Palomino Taquire, Rewards

Secretario : Mg. Valentin Santos, Efigenia Celeste

Vocal : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

INDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1	Planteamiento del problema.....	1
1.2	Formulación del problema	4
1.2.1	Problema general.....	4
1.2.2	Problemas específicos	4
1.3	Objetivos de la investigación	5
1.3.1	Objetivo General.....	5
1.3.2	Objetivos Específicos.....	5
1.4	Justificación de la investigación	6
1.4.1	Teórica	6
1.4.2	Metodológica	7
1.4.3	Práctica.....	7
1.5	Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1	Temporal	8
1.5.2	Espacial	8
1.5.3	Población o unidad de análisis	8

2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1 El estrés laboral.....	12
2.2.2 Tipos de estrés laboral.....	12
2.2.3 Causas que desencadenan el estrés	13
2.2.4 Teorías de la variable estrés laboral.....	13
2.2.5 Prevención del estrés laboral basado en la tarea	13
2.2.8 Riesgos psicosociales	16
2.2.9 Factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.....	16
2.2.10 Riesgos Psicosociales que se presentan en el área de trabajo	17
2.2.11 Teorías de la variable Riesgos Psicosociales	20
2.2.12 Definición de las dimensiones de riesgos psicosociales	20
2.3 Formulación de hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis general.....	23
2.3.2 Hipótesis específica.....	23
3. METODOLOGÍA	25
3.1 Método de la investigación	25
3.2 Enfoque investigativo	25
3.3 Tipo de investigación.....	25

3.4 Diseño de la investigación	25
3.5 Población, muestra y muestreo	25
3.6 Criterios de inclusión y exclusión.....	26
3.6.1 Criterios de inclusión:	26
3.6.2 Criterios de Exclusión:.....	26
3.7 Variables y operacionalización	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1 Técnica.....	29
3.7.2 Descripción	29
3.7.3 Validación	31
3.7.4 Confiabilidad.....	31
3.8 Procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos.....	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1 Cronograma de Actividades 2024.....	33
4.2 Presupuesto	34
5. REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2: Instrumentos	45

Anexo 3: Consentimiento informado56

Anexo 4: Informe de originalidad **¡Error! Marcador no definido.**

RESUMEN

Introducción: La OMS describe al estrés como un estado natural del cuerpo frente a un estímulo que genera tensión mental, preocupación. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), los riesgos psicosociales y el estrés laboral no es ajeno a ninguna persona aún menos si hablamos del mundo de trabajo. El MINSA identifica que estrés afecta y desestabiliza el estado de bienestar de la persona viendo como motivo fundamental cuidar la salud de los trabajadores en salud. **Objetivo:** “Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco”. **Metodología:** La investigación estará basada en un método deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La población estará compuesta por todo el personal de enfermería que labora en el área de emergencia de ambos sexos. La muestra será no probabilística por conveniencia. La técnica será la encuesta a través de dos instrumentos; el primer cuestionario escala modificada de estrés laboral según OIT- OMS consta de 25 ítems, posee una fiabilidad de 0,966 según el Alfa de Cronbach, considerado un nivel de confiabilidad muy alto. el segundo cuestionario CENSOPAS COPSOQ, versión media validada del CoPsoQ-ISTAS21, con un valor de confiabilidad alfa y omega >0.70, el mismo que contiene 112 preguntas agrupadas en 8 categorías que evalúan 20 dimensiones psicosociales, para la ejecución del proyecto se contará con la aprobación de la Universidad Norbert Wiener.

Palabras claves: estrés laboral, riesgos psicosociales, trabajadores, emergencias, hospital.

ABSTRAC

Introduction: The World Health Organization (WHO) describes stress as a natural state of the body when faced with a stimulus that generates mental tension and worry. According to the Pan American Health Organization (PAHO), psychosocial risks and work stress are no stranger to any person, even less so if we talk about the world of work. According to the Ministry of Health (MINSA), high levels of stress affect mental health, seeing it as a fundamental reason to take care of the health of health workers. Objective: “Determine the relationship between work stress and psychosocial risks in nursing staff of the emergency area of a hospital of Pasco”. Methodology": The research will be based on a deductive method, quantitative approach, basic type, non-experimental design, cross-sectional, correlational descriptive level. The population will be made up of all nursing staff who work in the emergency area of both sexes. The sample will be non-probabilistic for convenience. The technique will be the survey through two instruments; First questionnaire, modified work stress scale according to ILO-WHO, “consists of 25 items, has a reliability of 0.966 according to Cronbach's Alpha, considered a very high level of reliability. the second CENSOPAS COPSOQ questionnaire, a validated medium version of the CoPsoQ-ISTAS21”, with an alpha and omega reliability value >0.70 , which contains 112 questions grouped into 8 categories that evaluate 20 psychosocial dimensions. For the execution of the project, the approval from Norbert Wiener University.

Keywords: work stress, psychosocial risks, workers, emergencies, hospital.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe al estrés como un estado natural del cuerpo frente a un estímulo que genera tensión mental, preocupación que puede llegar a rangos muy altos ocasionando daño a nivel físico y mental con manifestaciones en el cuerpo como dificultad para dormir, para concentrarse, falta de apetito, problemas gastrointestinales hasta llegar a coger malos hábitos como el consumo de tabaco, drogas, etc. afectando directamente a la vida, al desempeño social y laboral (1).

Los entornos laborales deficientes de orden, limpieza, organización y documentos de ejecución generan incidentes, accidentes en el trabajo ocasionando daños a nivel personal y familiar y los de entorno afectando la parte física y mental. El estrés laboral está relacionado con la organización del trabajo, el diseño y el ambiente laboral, esto reconoce que existe un equilibrio entre los requisitos del trabajo y las habilidades de la persona o equipo. A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión, la ansiedad, el estrés a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que los riesgos psicosociales son la relación directa entre la labor y su medio ambiente, lo mismo que lleva a la persona a sufrir altos niveles de estrés causando una serie de complicaciones, que en muchos casos superan los límites de las capacidades y habilidades personales. Actualmente los trabajadores de salud enfrentan una serie de condiciones relacionadas con la estructura del ambiente de trabajo y la ejecución de las actividades de la vida diaria, que afectan el desarrollo fisiológico y psicológico, afectando así negativamente la integridad del trabajador de salud (3).

Asimismo, lo describe un estudio de España que los riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo generan un conflicto en el desempeño laboral del trabajador lo cual conlleva a elevar los niveles de estrés por lo mismo que el cuerpo presenta un conjunto de reacciones fisiológicas de protección frente a situaciones inciertas. Considerándose una de las principales causas en el área de salud ocupacional, ya que afecta en gran medida el bienestar de los trabajadores, la economía de las instituciones y las unidades estructurales (4).

Se muestran estudios como en Ecuador donde las enfermeras de emergencia consideran en un 83,33% que la sobrecarga laboral, en un 73,33 % el agotamiento, en un 70% que la insatisfacción laboral y espacio reducidos son riesgos psicosociales presentes en el hospital (5).

El estrés laboral del personal de enfermería dio como resultados que un 21% estaban expuestos a un nivel alto de estrés, un 79% expuestos a un nivel bajo de estrés laboral (6). En México el 7.14% del personal de enfermería presenta un nivel alto de estrés, el 85.71% un nivel medio y el 7.14% un nivel bajo (7).

Los trabajadores tienen problemas de estrés relacionados con su ambiente laboral, siendo las causas más comunes la inseguridad y la sobrecarga laboral. La cifra de estrés laboral aumenta en China un 75 % sufre de estrés y Estados Unidos un 59 %. (8).

El Ministerio de Salud (MINSA) reconoce que el personal de enfermería presta servicios con largas horas de trabajo intenso, con temor, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud y los mismos riesgos psicosociales que implica dicha labor llevando a vivir altos niveles de estrés que afecta la salud mental, ocasionando diversos síntomas, provocando accidentes o enfermedades profesionales y otros problemas relacionados con el entorno laboral, por ello es fundamental cuidar la salud del personal de enfermería (9).

Asimismo existe un arma de protección que es la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento con sus modificatorias donde indica que los trabajos se desarrollen en un ambiente saludable, sin estrés, que garanticen un estado de vida física y mental con monitoreo de los riesgos psicosociales (10). Por lo tanto, el Instituto Nacional de Seguridad describe que es labor de las empresas el identificar, valorar la exposición a condiciones de riesgo psicosocial y niveles de estrés relacionadas al trabajo (11).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo indica que las consecuencias de vivir altos niveles de estrés lleva a la persona a buscar efectos nocivos, también se evidencia en la disminución del desempeño laboral, conductas inapropiadas y problemas para trabajar (12). En Perú en estudios de investigación encontraron que los factores más afectados con alto riesgo fueron las exigencias psicológicas con un 69.4% y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con un 48.4%, donde concluyeron que los riesgos psicosociales laborales tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud a nivel físico, social y mental (13).

En otro estudio de un hospital de Lima demostró que el personal de enfermería frente al estrés laboral el 60 % presentan un nivel medio de estrés, 40% nivel bajo, el 78% realiza un manejo inadecuado del estrés (14).

El personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital de Pasco se encuentra expuesto constantemente a riesgos psicosociales, entre ellas las condiciones de trabajo manejando escenarios arduos, la sobrecarga laboral con la atención a multitudes de pacientes, las características de la tarea, brindando apoyo emocional a las familias de los pacientes, lleva a sufrir altos niveles de estrés trabajando en tiempos de constante desarrollo, de avances tecnológicos, presiones económicas, sociales. Afectando la salud física, mental y emocional, las consecuencias son perjudiciales para la institución porque generan gastos financieros y recursos humanos.

Por todo lo mencionado anteriormente surge el interés de realizar el siguiente trabajo de investigación en base a la problemática actual, que presenta dificultades en el ámbito de salud ocupacional, afectando la salud del personal de enfermería, la calidad de atención y prestaciones de servicio.

Lo mismo que se desencadena en estrés, angustia con sintomatología como dolores de cabeza, cansancio, ansiedad, poca motivación, falta de concentración, se considera que este trabajo de investigación va a abordar la problemática de estos tiempos para buscar alternativas de solución como la evaluación de los riesgos psicosociales para elaborar y poner en marcha programa de salud mental, de evaluación de riesgos psicosociales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cuál es la relación del estrés laboral y los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo es la relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE2: ¿Cómo es la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE3: ¿Cómo es la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE4: ¿Cómo es la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE5: ¿Cómo es la relación entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE6: ¿Cómo es la relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

PE7: ¿Cómo es la relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

OG: “Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un hospital de Pasco”

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1: “Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE2: “Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE3: “Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE4: “Identificar la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE5: “Identificar la relación entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE6: “Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

OE7: “Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Los riesgos psicosociales están presentes en todos los ambientes laborales donde se realizan las actividades los mismos que afectan a la salud en distintas maneras por eso se ve la importancia de buscar medidas optimas de conservar la salud y el bienestar de las personas tanto en el ámbito del trabajo como a nivel social ya que los mismos cambios que se dan a nivel económico y social dan un efecto sobre la salud y la seguridad de todo trabajador, este estudio brindará datos estadísticos que favorezcan una mejora en la identificación y trabajo continuo para la disminución de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

De igual forma se centra en la teoría de enfermería de Florence Nightingale “Identificar los cinco factores ambientales”, esta teoría va de la mano con lo que busca este trabajo de investigación determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales, haciendo

relación que si no contamos con los 5 factores ambientales no habrá tranquilidad, paz en el área de trabajo por ende lo que se busca es identificar esos riesgos psicosociales. De manera similar Callista Roy con su modelo de Adaptación en la cual “enfatisa la promoción de la salud”, como en todo lugar de trabajo hay un tiempo de adaptación, manejo y tolerancia a los cambios a los riesgos psicosociales que existen en el trabajo y se busca identificarlos, con el objetivo de poner en práctica la pirámide de eliminación de riesgos.

1.4.2 Metodológica

Este trabajo de investigación será de diseño no experimental, corte transversal, método descriptivo, enfoque cuantitativo, tipo básica y correlacional, la técnica que será una encuesta a través de dos instrumentos, con este trabajo se contribuirá en la línea de investigación de la salud, durante el proceso de la recolección de datos se pueden presentar posibles limitaciones en brindar la información por parte del personal de enfermería debido a la falta de tiempo, por la cantidad de tiempo que se empleará para desarrollar el mismo, otro marcar las respuestas sin leer bien solo por cumplir, dejar ítems sin llenar del cuestionario.

1.4.3 Práctica

La finalidad de este trabajo de investigación es identificar estrés laboral y los riesgos psicosociales que vivencia el personal de enfermería para brindar alternativas de apoyo y solución, así lograr que el personal desempeñe su labor diaria con mayor seguridad, precisión buscando la salud y el bienestar personal, colectiva en el ámbito familiar y laboral.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente proyecto se ejecutará en el mes de mayo del 2024.

1.5.2 Espacial

Este estudio se aplicará en un Hospital de Pasco

1.5.3 Población o unidad de análisis

Todo el personal de enfermería del área de emergencias.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Ortiz (15) Estudio que realizó en Ecuador con el objetivo de “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales con el estrés laboral del Hospital Básico Asdrúbal de la Torre, durante el periodo abril-septiembre de 2019” el estudio fue no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional, a 45 trabajadores de salud les aplicó los cuestionarios de riesgos psicosociales de Noemí Silva y el de estrés laboral de Carmen Villalobos, para correlacionar sus variables, Como resultados encontró “una significancia estadística entre los síntomas de comportamiento e interacción sociales con los aspectos organizacionales ($p = 0,01$) y la remuneración del rendimiento ($p = 0,02$). Asimismo, los síntomas intelectuales y laborales tuvieron una relación estadísticamente significativa con la condición del trabajo ($p = 0,03$), y la carga de trabajo ($p = 0,04$). una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de comportamiento social y el tiempo de antigüedad del trabajador ($p = 0,00$), Llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de agotamiento en el personal encuestado; existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral” y que los tiempos de ejecución del trabajo más las mismas obligaciones a desarrollar ocasionan estrés.

Jumbo (16) realizó el trabajo de investigación en Chile con el objetivo de “Determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021” fue un estudio cuantitativo, aplicado, de diseño no experimental, correlacional. Aplicó un censo a 150 trabajadores asistenciales, empleó la “encuesta del inventario de estrés laboral de Wolgang y el Cuestionario de Factores psicosociales asociado al estrés laboral de Chavez, obtuvo como resultados que si existe relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital, comprobó relación directa ($Rho=0,582$; $p<0,001$) y tamaño de efecto grande”; concluyó que el estrés laboral es algo con el que todos debemos de vivir en el ambiente laboral como social y familiar por ende es importante la buena gestión de control de los riesgos a los que se está expuestos.

Marcatoma (17) realizó el trabajo de investigación en Ecuador con el objetivo de “Determinar el grado de asociación que presentan los factores de riesgo psicosocial ante el estrés laboral de los trabajadores del Hospital San Marcos de la ciudad de Quito, 2020”. Fue una investigación método básico, diseño no experimental, de corte transversal, descriptiva, con una muestra de 60 trabajadores; se utilizó cuestionarios; el primero el cuestionario que se utiliza para medir riesgo psicosocial en espacios laborales y el segundo el cuestionario para identificar presencia de estrés laboral. Se obtuvo como resultados que en cuanto a la carga y ritmo de trabajo con clima organizacional (0.01), liderazgo con influencia de líder (0.019), soporte y apoyo con tecnología (0.016), de forma general un total del 10% enfrentaba factores de riesgo psicosocial, estrés actual, mientras que el 5% reportó no tener estrés, a pesar de ello no están expuestos a factores de riesgo psicosocial y el 45% no se estresaron; en conclusión existieron 19 inferencias estadísticamente significativas lo que hace presumir que existe una asociación media alta de la exposición a los factores de riesgo psicosocial con la presencia de estrés laboral.

Tarrillo (18) realizó el trabajo de investigación en Trujillo con el objetivo de “Establecer la relación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022”. Fue una investigación aplicada, diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra de 95 trabajadores asistenciales; utilizó la técnica de encuesta e instrumentos los cuestionarios; “Factores de Riesgo Psicosociales y de Estrés laboral de la OIT-OMS. Obtuvo como resultados que el personal calificó los factores de riesgos psicosociales en los siguientes niveles; el 61.1 % medio; el 36.8% bajo y el 17.9% alto. El 6,3 % lo atribuye al estrés laboral y llegó a la conclusión de que existe correlación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir, 2022”, obtuvo correlación moderada positiva confirmando que a menor riesgos psicosociales será menor la presencia de estrés laboral en el personal de salud.

Zamallos (19) realizó un trabajo de investigación en Arequipa con el objetivo de “Determinar los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021”. Dicho estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 107 médicos y 110 enfermeros que trabajaban en el Hospital Goyeneche y que cumplían los criterios de inclusión, empleó la encuesta y los instrumentos fueron “el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y la Escala de estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS”. Obtuvo como resultados que los riesgos psicosociales que presentaron los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche fueron de nivel medio en 78,34%; la frecuencia de estrés laboral fue del 100% del personal y el grado de estrés que presentaron fue intermedio en 66,36%, Concluyó que existe asociación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche ($p = 0,03$).

Aldoradin et al. (20) realizó un trabajo de investigación en Andahuaylas que fue desarrollada con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas 2021”, aplicó una metodología de tipo observacional – prospectivo, diseño descriptivo correlacional, método analítico, Con una muestra de 120 personas de enfermería de emergencia, recopiló los datos a través de la encuesta por medio de dos cuestionarios. Obtuvo como resultados que el 93,3% sufren estrés de forma ocasional, el 4,2% no han sufrido de estrés y el 2,5% sufre estrés con mucha frecuencia. Por otro lado, el 75,8% identificó un riesgo medio de exigencias psicológicas y el 24,2% un nivel alto y el coeficiente de correlación fue = 0.036, concluyó que no existe relación significativa entre la variable riesgo psicosocial y la variable estrés laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 El estrés laboral

Es la respuesta fisiológica y psicológica de la persona en la interacción de la persona - ambiente frente a una situación, vivencia donde hay mayores demandas, exigencias de la persona para resolver un tema, una situación laboral específica que puede ser pasajero del día como también puede perdurar en el tiempo, inicia con el agente estresor donde la persona tiene una percepción, apreciación primaria y da una primera respuesta emocional, afectiva la misma que tiene consecuencias (21).

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional en la que el cuerpo busca dar una respuesta, buscar resolver un problema hay como ejemplos reales los problemas familiares, los problemas de la familia, el desempleo aún más acentuado en tiempos difíciles como los que atravesamos acompañados de una pandemia, de una crisis política, de una inestabilidad económica, en los momentos que se necesita más ingresos para solventar un hogar esto es un enfrentar de situaciones y más situaciones de cambio, de tensión el mismo que va en aumento por la misma realidad en la que vivimos de tanta inestabilidad e incertidumbre (22).

2.2.2 Tipos de estrés laboral

- a) Estrés agudo: Se presenta a corto plazo no causa daños en la salud, este tipo se da en base a situaciones pasadas o situaciones futuras que vayan a suceder en el futuro.
- b) Estrés laboral episódico: Este tipo de estrés es uno de los más comunes que todas las personas que trabajan en algún momento lo han vivido, se da en base a situaciones muy demandantes a nivel intelectual, físico, emocional se vive en el momento de la situación o del desarrollo de la tarea y en cuanto esta termina también termina el estrés.

c) Estrés laboral crónico: La persona se muestra con mucha preocupación, debido a las consecuencias con las que se manifiesta desde corto, mediano y largo plazo, se llega a estas situaciones cuando hay varios generadores de estrés en el mismo lugar, mismo momento este se prolonga y permanece por mucho tiempo por lo que afecta de distintas maneras en la vida de la persona. Algunos de los componentes que llevan a desbordar en este tipo de estrés laboral son: mucha carga laboral, la inestabilidad laboral, ambiente tóxico en el trabajo, salarios bajos, falta de iniciativa incentivos (23).

2.2.3 Causas que desencadenan el estrés

- a) Factores ambientales: Es todo lo que sucede en nuestro alrededor como los cambios climáticos, desastres ambientales, los cambios y desbalances económicos, los cambios políticos (24).
- b) Factores organizacionales: Son las exigencias propias de cada actividad a realizar dentro de una tarea incluyendo la estructura organizacional, el liderazgo institucional (25).

2.2.4 Teorías de la variable estrés laboral

Según Avante (2017) considera al estrés laboral como la respuesta física, psicológica y conductual del individuo, frente a determinados sucesos, alterando su bienestar físico y psicológico (26).

Según Matteson (2019), menciona que “El tiempo que dedica una persona al trabajo puede provocar estrés patológico que incluso puede enmascarar bajas laborales”(27).

2.2.5 Prevención del estrés laboral basado en la tarea

Las medidas preventivas en el lugar de trabajo son pasos para buscar de eliminar o modificar las situaciones que producen el estrés en las personas buscando de adaptar el trabajo a la persona a través de la vigilancia ocupacional con la evaluación de los riesgos psicosociales identificando todo aquello que pone en riesgo la salud (28).

- a) Participación/control: incentivar a que los trabajadores de cualquier área de la organización manifestando sus ideas, conocimientos para identificar los riesgos que afecten a su actividad diaria.
- b) Horario de trabajo: diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.
- c) Carga de trabajo: verificar que las exigencias del trabajo sean acordes a las capacidades del trabajador que le permita desarrollar sus actividades sin lesionarse física y mentalmente.
- d) Contenido: diseñar las tareas en base al contenido de las mismas según las capacidades del trabajador que sean lo más específicos posibles para gastar energías necesarias en su desempeño.
- e) Entorno social: Buscar momentos de vida social dentro de los horarios de trabajo como celebraciones, reuniones buscando compartir con todo el equipo de la organización, favoreciendo las relaciones humanas y un entorno de trabajo saludable.
- f) Futuro: Facilitar el desarrollo del personal dando oportunidades de estudio, de que lleven cursos, especialidades siendo flexibles y aportando en su formación permanente (29).

2.2.7 Definición de las dimensiones del estrés laboral

- a) Dimensión 1: Clima organizacional

Este es el indicador más preciso y demuestra los datos reales, los niveles que tiene la organización frente a las relaciones laborales, agrupa todas las particularidades del ambiente físico con sus características los que llegan a ser apreciados por los trabajadores y hace a que ellos identifiquen y diferencien a una de otra institución, este clima organizacional surge de la misma interacción que se da entre los trabajadores con su entorno el cual puede generar satisfacción o insatisfacción laboral (31).

b) Dimensión 2: Estructura organizacional

La estructura organizacional es como un patrón establecido entre todas las partes de la organización por lo mismo que es un sistema social que está basado en identificar los puestos de trabajo, las funciones con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados (32).

c) Dimensión 3: Territorio organizacional

Es el lugar donde el trabajador desempeña sus actividades diarias con las condiciones y facilidades adaptadas por la empresa para no generar estrés y todos los cambios que se realicen deben de ser programados, coordinados y ejecutados en sus tiempos establecidos evitando generar inconvenientes ya que cada cambio que se realice puede ser causa de generar estrés.

d) Dimensión 4: Tecnología

Es la suma de todas las herramientas físicas, digitales que entrega y pone el empleador para facilitar el desempeño de las actividades del trabajador facilitando el cumplimiento de lo planificado.

e) Dimensión 5: Influencia de líder

Es una actitud determinante del trabajador que se mantiene en un diálogo ya un buen entorno de trabajo con iniciativa y dedicación al puesto asignado para el desarrollo de las tareas, y lleva a delante los objetivos.

f) Dimensión 6: Falta de cohesión

Es el mantenerse en afinidad con el grupo de trabajo con las cosas y palabras el sentirse identificado en la tarea para el logro de lo propuesto.

g) Dimensión 7: Respaldo del grupo

Es el compañerismo, el trabajo en equipo, el apoyo en el desempeño de actividades que facilita la comunicación, disminuye la presencia del estrés a mediano, corto y largo plazo (33).

2.2.8 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores a nivel física, social o mentalmente (34). La pandemia del Covid-19 ha traído consigo mayor inestabilidad laboral, reducción de salarios, pérdida de empleo y aumento de precios en la canasta familiar, entre otros (35), mirando más de cerca el trabajo del personal de salud durante la pandemia con falta de recursos humanos y materiales, con deficiencia de equipos de protección personal para la atención directa, sumado a ello las condiciones de trabajo, los conflictos con los familiares, con el personal sanitario han afectado directamente el bienestar y la salud del personal de enfermería (36).

2.2.9 Factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo

Los factores de riesgos psicosociales son las condiciones en que se desarrolla el trabajo, que están vinculadas directamente con la organización del trabajo, las características de la tarea a

desempeñarse, que va de la mano con la afectación favorable o desfavorable al bienestar personal y el entorno social del trabajador (37).

Los principales factores psicosociales son; el ambiente de trabajo, la organización en todos sus aspectos, la administración y sus sistemas de trabajo y muy importante las relaciones humanas, de manera individual y colectivo se describe a continuación a detalle lo que genera estrés se detalla a continuación.

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (38).

2.2.10 Riesgos Psicosociales que se presentan en el área de trabajo

- a) Medio ambiente y equipo de trabajo: Todos los ambientes, los puestos de trabajo de cualquier empresa presentan riesgos con exposición a agentes peligrosos, donde se incluye la calidad de aire, el ruido, las condiciones ergonómicas, medios físicos inadecuados, los

mismos que llevan a tener efectos nada favorables en la salud y por ende la no satisfacción de los trabajadores con afectación en el área de salud mental. todos estos riesgos a los que están expuestos van a causar a la larga estrés ansiedad, depresión, conductas inadecuadas.

- b) Carga, ritmo y horario de trabajo: La sub carga de trabajo excesiva de trabajo en lo físico, en exigencias psicológicas en un área de emergencia donde la respuesta es rápida, se trabaja bajo presión junto a la sobrecarga de trabajo con horarios prolongados, dobles turnos con menores periodos de descanso se presentan los efectos negativos para la salud, viendo la importancia de definir, distribuir bien las tareas teniendo en cuenta las capacidades y funciones del trabajador para reflejar la calidad del servicio frente a la cantidad (39).
- c) La violencia y el acoso: Son los que atentan a la seguridad y salud de los trabajadores en todo el mundo los mismos que no son compatibles con un ambiente de trabajo seguro y decente, el concepto como tal es un conjunto de amenazas, prácticas inaceptables así se manifiesten una sola vez o por veces repetidas, los mismos que pueden causar un daño físico, sexual, económico y psicológico (40).
- d) Equilibrio entre la vida familiar y la vida personal: Cuando las personas se enfrentan a grandes exigencias laborales más el cuidado de los miembros de la familia esto lleva a no vivir en equilibrio entre las actividades del trabajo y las responsabilidades propias del hogar el mismo que lleva a que la persona presente problemas negativos en la salud mental de los trabajadores el mismo que se ha visto más afectado por motivos de la vivencia de crisis de la pandemia. sí en los ambientes de trabajo hay flexibilidad en los tiempos de trabajo según las responsabilidades que corresponde a cada trabajador respetando las vacaciones, las licencias, dando espacio a las exigencias de la vida laboral como la vida personal (41).

- e) Seguridad en el empleo: La inseguridad, la incertidumbre de no contar con un trabajo fijo, seguro, estable genera en las personas un riesgo psicosocial que lleva a sufrir de ansiedad, estrés desmotivación, cansancio que llega a una depresión y agotamiento, por lo tanto, se generan más accidentes de trabajo haciendo caso omiso a las medidas de seguridad. (42).
- f) Liderazgo en la gestión: Una gestión buena y funcional está dirigida por un liderazgo positivo con inteligencia emocional, comunicación efectiva, empatía, toma de decisiones acertadas, visión y orientación estratégica que da prioridad a lo más importante la seguridad de todas las personas que se es responsable porque trabajan dentro de una institución, donde incluye la valoración de los factores de riesgos psicosociales, disminuyendo el impacto del estrés, ansiedad y depresión para ello establece metas claras y realistas, da reconocimiento y recompensas al trabajador, busca el crecimiento y desarrollo profesional, mantiene una comunicación abierta y honesta (43).
- g) Comunicación, información y formación: La comunicación juega un papel activo en la colaboración, participación, detección y solución de problemas para lograr un mismo objetivo con libertad de expresión para generar un clima en la que se pueda hablar de temas de seguridad, compartir información de los riesgos evaluados, informar a los trabajadores sobre sus responsabilidades, dentro de ellos sobre su responsabilidad de cumplir con las recomendaciones prácticas de seguridad y salud en el trabajo (44).
- h) Promoción de la salud y prevención de los pensamientos negativos: El promover la salud y el bienestar de los trabajadores es importante para hacer frente al estrés de diario. La salud es fundamental para el rendimiento laboral cuando en el trabajo hay factores de riesgos psicosociales que afectan la salud del trabajador este se vuelve vulnerable a comportamientos no saludables como: el consumo de drogas, alcohol, cigarrillo, a la no

actividad física, estos comportamientos llevan a los trabajadores a verse inmersos e riesgos graves o muy graves para su salud, por ello es de consideración revisar la organización de la jornada laboral, los turnos, las tareas para mejorar la calidad del sueño y desempeño laboral (45).

2.2.11 Teorías de la variable Riesgos Psicosociales

Según Candia, menciona que los riesgos psicosociales asociadas al ámbito laboral tienen relación con las condiciones técnicas, ambientales y metodológicas, afectando en la salud del individuo a través de mecanismos fisiológicos (46).

Según Pérez, indica que los riesgos psicosociales generan alteraciones en la salud del trabajador manifestándose por signos de estados de agotamiento mental y físico, estrés, etc. (47).

2.2.12 Definición de las dimensiones de riesgos psicosociales

a) Dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo esta referido a la cantidad, tipo y aspecto del trabajo asignado se detalla los siguientes subdimensiones.

- Exigencias cuantitativas: Es cuando se realiza un sobre esfuerzo por cumplir con las tareas o actividades designadas.

- Ritmo de trabajo: Es cuanto más exigencia hay para realizar la actividad en poco tiempo se aumenta la rapidez de realizar dicha actividad.

- Exigencias emocionales: Es la adquisición de habilidades específicas para estar bien en el área de trabajo, y no hacer mío los sentimientos o sufrimientos de los demás.
- b) Dimensión 2: Conflicto de trabajo familia ambas exigencias forman parte de una realidad presente que demanda doble esfuerzo para cubrir ambas necesidades al verse comprometido de alguna manera los dos que deben de resolverse en el mismo tiempo puede causar estrés a un nivel de dañar la salud en forma física y mental.
- c) Dimensión 3: Este permite tener una base objetiva para aprender, mantenerse activos en el trabajo en constante avance, esta dimensión se divide en los siguientes subdimensiones.
- Influencia: Es el hecho de en el mismo momento estar realizando y pensando temas de la casa y del trabajo.
 - Posibilidades de desarrollo: Es el que y como mientras que realizo mi trabajo puedo involucrar a los demás en las actividades de este.
- d) Dimensión 4: Apoyo social y la calidad de liderazgo favorece una mejor efectividad en el ambiente laboral, esta dimensión se subdivide en lo siguiente.
- Apoyo social de los compañeros: Es el trabajo en equipo, siendo el apoyo los unos de los otros.
 - Apoyo social de superiores: Es obtener guía y orientación por parte del líder del equipo de trabajo.
 - Calidad de liderazgo: El ejemplo del líder es el empuje para avanzar en cualquier equipo de trabajo.
- e) Dimensión 5: Compensación del trabajo es ver el paralelo entre esfuerzo en las actividades que se realiza con la recompensa hacia el esfuerzo de no cumplirse lo descrito a la larga se genera incomodidad y estrés en el trabajador.

- f) Dimensión 6: Capital social es el conjunto de recursos de una organización que en su conjunto facilita al desarrollo de las tareas con mayor efectividad con el cumplimiento de la justicia y confianza (48).

2.2.13 Teoría de enfermería

- a) Florence Nightingale

Pionera de la Teoría Ambiental y Fundadora de la Enfermería Moderna. El “identificar los cinco factores ambientales como el aire fresco, el agua pura, el drenaje eficiente, la limpieza o saneamiento y luz o luz solar”, esta teoría va de la mano con lo que busca este trabajo de investigación determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco, haciendo relación que si no contamos con los 5 factores ambientales no habrá tranquilidad, paz en el área de trabajo por ende lo que se busca es identificar esos riesgos psicosociales.

- b) Callista Roy: Modelo de Adaptación

Callista Roy “enfatisa la promoción de la salud para los individuos, las familias, los grupos y la sociedad en su conjunto, ve al individuo como un conjunto de sistemas interrelacionados que se esfuerza por mantener un equilibrio entre varios estímulos”, como en todo lugar de trabajo hay un tiempo de adaptación, manejo y tolerancia a los cambios a los riesgos psicosociales que existen en el trabajo y se busca identificarlos y poner en práctica la pirámide de eliminación de riesgos (48).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

H0: “No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

2.3.2 Hipótesis específica

HE1: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE2: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE3: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE4: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE5: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE6: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

HE7: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Este trabajo será hipotético deductivo y cuenta con dos variables, buscará sumar información y datos estadísticos a otros trabajos de investigación, será de corte transversal, se ejecutará mayo del 2024, para medir los objetivos y analizarlos en base al título del estudio (49).

3.2 Enfoque investigativo

Cuantitativo se medirá las variables para obtener los resultados en base a objetivos planteados (50).

3.3 Tipo de investigación

Básica ya que sumará información en la línea de investigación a la que pertenece y buscará de identificar los riesgos psicosociales que vivencian las enfermeras que laboran en el área de emergencia de dicho hospital (50).

3.4 Diseño de la investigación

No experimental, porque no se manipulará las variables de estudio para la obtención de resultados, solo se codifica los datos de las encuestas que llenan para procesarlos.

- Corte: transversal porque se recopilarán los datos en mayo del 2024.
- Nivel o alcance: descriptivo, correlacional; se describen las dos variables y se busca la relación que existe entre ellos (50).

3.5 Población, muestra y muestreo

Constituido por 100 enfermeros (as) que laboran en el área de emergencias.

3.6 Criterios de inclusión y exclusión

3.6.1 Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería de ambos sexos.
- Personal de enfermería que estén trabajando más de 6 meses en el área de emergencias.
- Personal de enfermería que deseen participar de manera voluntaria.

3.6.2 Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que no trabajen en el área de emergencia
- Personal de enfermería que no deseen ser parte del estudio
- Personal de enfermería que se encuentren de vacaciones o de licencia al momento de la recolección de información

3.7 Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente: Estrés laboral.

Variable dependiente: Riesgos psicosociales.

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

“ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE PASCO”

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rango)
Estrés laboral	Es afrontar momentos, situación que demandan de mucha adrenalina, desgaste físico, mental, todas las personas tenemos una alerta natural con cierto grado de tolerancia y manejo del estrés frente a lo nuevo, a lo desconocido, a las situaciones de vivencias diarias que nos ayudan a estar alertas para dar una respuesta.	El estrés laboral es la respuesta fisiológica y psicológica de la persona en la interacción de la persona - ambiente frente a una situación, vivencia donde hay mayores demandas, exigencias de la persona para resolver un tema, una situación laboral específica que puede ser pasajero del día como también puede perdurar.	Clima Organizacional	1 si la condición nunca es fuente de estrés. 2 si la condición raras veces es fuente de estrés. 3 si la condición ocasionalmente es fuente de estrés. 4 si la condición algunas veces es fuente de estrés. 5 si la condición frecuentemente es fuente de estrés. 6 si la condición generalmente es fuente de estrés. 7 si la condición siempre es fuente de estrés.	Nominal – politómica	Bajo= (menos de 90) Medio= (91 - 117) Alto= (118- 153)
			Estructura Organizacional			
			Territorio organizacional			
			Tecnología			
			Influencia de líder			
			Falta de cohesión			
			Respaldo del grupo			

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rango)
Riesgos Psicosociales	Estas exigencias psicosociales son la relación entre el trabajo y el tiempo para realizarlo que va de la mano con la toma de decisiones y el manejo de conocimientos que es propio del desempeño de las actividades y tareas, donde el trabajador desarrolla condiciones de supervivencia frente a lo nuevo y desconocido (21).	Los riesgos psicosociales que llevan a sufrir niveles altos de estrés presentan algunas consecuencias dentro del lugar de trabajo como; el absentismo, abandono del puesto de trabajo, menor rendimiento y producción, poca o nula satisfacción y compromiso con el trabajo ocasionando distintos tipos de lesiones a nivel individual y colectivo	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Muchas veces • Algunas veces • Solo algunas veces • Nunca 	Nominal – politómica	Rojo= (0 – 7) Amarillo= (8 – 10) Verde= (11 – 24)
			Conflicto trabajo familia			Rojo= (0–20) Amarillo= (21 –25) Verde= (26–40)
			Control sobre el trabajo			Rojo= (6–16) Amarillo= (2–5) Verde= (0–1)
			Apoyo social y calidad de liderazgo			Rojo= (0– 23) Amarillo= (24 –28) Verde= (29–40)
			Compensación del trabajo			Rojo= (7– 16) Amarillo= (4– 6) Verde= (0–3)
			Capital social			Rojo= (0– 10) Amarillo= (11 – 12) Verde= (13 –16)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la investigación se aplicarán los cuestionarios en horarios de trabajo de manera individual y/o colectiva de acuerdo a la disponibilidad de cada uno de los trabajadores, se dará a conocer el objetivo a lograr del trabajo de investigación para que el personal de enfermería participe y se sientan comprometidos con el estudio, después se codificará las respuestas de ambos cuestionarios según la escala de Likert (33).

3.7.2 Descripción

Variable 1: se empleará el instrumento “Escala de Estrés Laboral”. Esta escala tiene como autores a la OIT-OMS y fue sustentada por Ivancevich & Matteson; consta de 25 alternativas a marcar con una escala de liker que va del 1 al 7.

Es un instrumento que se aplicará de manera muy fácil durará unos 20 minutos para desarrollarlo. “Consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación 1 al 7, de la siguiente manera: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre; evalúa la condición presente en 7 áreas; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y Respaldo del grupo. Su calificación se valora de la siguiente manera; menos de 90 nivel bajo, de 91 a 117 nivel intermedio, de 118 a 153 alto nivel de estrés”.

Variable 2: se empleará el siguiente cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, se empleará el Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ versión media, que es la versión peruana de Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ- ISTAS 21) desarrollada originalmente por el “National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca en el

año 2000” y utilizado con fines de investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Este instrumento fue elaborado por el Instituto Nacional de Salud a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente CENSOPAS, la fundación ISTAS España respondió a la necesidad de contar con un instrumento que se adapte a la realidad de nuestro país.

Por otro lado, es resultado de un proceso minucioso de validación que garantiza una valoración altamente sensible; a su vez, se ha desarrollado estándares de calificación que facilitan la interpretación de los resultados. Por otro lado, cuenta con una plataforma para que la organización de la información sea más rápida y permita que los especialistas que lo utilizan puedan interpretar los resultados obtenidos. La consistencia interna fue dada por los coeficientes de alfa y omega con valores mayores al 0.70.

Dicho cuestionario consta de 112 preguntas, evalúa 20 dimensiones psicosociales agrupadas en seis grandes grupos: “Exigencias psicosociales en el trabajo, conflicto trabajo – familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, capital social. Los resultados se emiten en tablas que describen la frecuencia”, así también en gráfico tipo semáforo:

Verde: incluye puntuaciones favorables para la salud. Pueden ser protectores.

Amarillo: incluye las puntuaciones Intermedias; si no se gestionan se convierte en Riesgo; por el contrario, si se gestiona puede convertirse en factor protector.

Rojo: incluye las puntuaciones desfavorables para la salud es decir RIESGO (51).

3.7.3 Validación

Instrumento 1: se validó y adaptó en Perú en el año 2013 por Ángela Suárez Tunanña los resultados indican que “la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: en Perú, en el que se demostró que el instrumento posee una fiabilidad de 0,966 según el Alfa de Cronbach confiabilidad muy alto” (52).

Instrumento 2: El 2022 en Perú se dio la validación del método; Cuestionario de Riesgo Psicosocial estuvo a cargo de la Martha Lucero Pérez junto al equipo de investigación de la DMYPE, con el soporte metodológico brindado por parte de la fundación sindical ISTAS de España, que posee una plataforma de uso y aplicación desarrollada por el CENSOPAS contando con el soporte de la oficina general de formato y sistemas del Instituto General Salud (50).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: La Escala de Estrés Laboral de la OIT, “en Perú, en el que se demostró que el instrumento posee una fiabilidad de 0,966 según el Alfa de Cronbach, considerado un nivel de confiabilidad muy alto”(52).

Instrumento 2: El Cuestionario CENSOPAS COPSOQ, versión media validada del CoPsoQ-ISTAS21 que es la versión peruana de Cuestionario de Riesgo Psicosocial, desarrollada originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca en el año 2000 con un valor de confiabilidad alfa y omega >0.70 (51).

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se realizará la valoración de las características sociodemográficas de todas las dimensiones laborales del instrumento, se realizará a través de frecuencias absolutas y relativas, para el

procesamiento final de la información y la elaboración de tablas y gráficos se emplearán los programas informáticos de Excel y SPSS.

3.9 Aspectos éticos

- La justicia se brindará un mismo trato y todos tienen la misma posibilidad de participar de la investigación a través del desarrollo del cuestionario.
- La beneficencia se buscará el bien de los participantes evitando cualquier tipo de daño.
- La no maleficencia se guardará la confidencialidad de los datos registrados en los cuestionarios y solo se usarán para fines del estudio.
- La autonomía se respetará la decisión de cada participante, solo se aplicará el instrumento de la encuesta a aquellos que firman el consentimiento informado.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de Actividades 2024

N°	Ítems	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
1	Planteamiento del problema, formulación del problema, problema general, problemas específicos.	X			
2	Objetivos de la investigación; general y específicos.	X			
3	Justificación y delimitaciones de la investigación.	X			
4	Marco teórico; antecedentes, bases teóricas, formulación de hipótesis.	X			
5	Metodología: variables y operacionalización, técnica e instrumento de recolección de datos, aspectos éticos.	X			
6	Aprobación por el asesor.	X	X		
7	Aprobación por el comité de ética de la universidad.		X	X	
8	Aplicación del instrumento			X	x
9	Procesamiento de datos				x
10	Sustentación del proyecto de tesis				X

4.2 Presupuesto

Recursos	Materiales	Unidad de medida	Cantidad	Costo/ unidad	Costo total
Bienes	Papel bond A4	Millar	1	S/ 20.00	S/ 20.00
	Lápices	Unidad	50	S/ 0.70	S/ 35.00
	Fólderes	Unidad	25	S/ 0.80	S/ 20.00
	Lapiceros	Unidad	50	S/ 0.50	S/ 25.00
	Archivador	Unidad	3	S/ 8.00	S/ 24.00
	Tableros	Unidad	5	S/ 4.50	S/ 22.50
	USB	Unidad	2	S/ 30.00	S/ 60.00
	Tríptico	Unidad	100	S/ 1.20	S/ 120.00
	Subtotal				
Servicios	Movilidad local				S/ 200.00
	Internet				S/ 600.00
	Impresión				S/ 200.00
	Fotocopiado				S/ 300.00
	Subtotal				
Honorarios	Estadístico		1	S/ 980.00	S/ 980.00
	Encuestador		2	S/ 350.00	S/ 700.00
	Digitador		1	S/ 250.00	S/ 250.00
Subtotal					S/ 1,930.00
Total					S/ 3,556.50

5. REFERENCIAS

1. Tedros G. Estrés. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. 2023 p 36. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
2. Organización Mundial de la Salud, La salud mental en el trabajo [Internet] OMS, 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
3. Novell P, Rueda P, Salvador L. Salud Mental Y COVID-19. Organización Panamericana de la Salud. 2022. p.18-309.
4. Rodríguez M, Nouvilas E. El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las Atribuciones. [Internet]. Rev Gen la Psicol España; 2020;1–3. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=545#inicio.
5. Vásquez S, Gonzalez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. [Internet]. Rev ciencias la salud; 2020. 2(1):54. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
6. Muñoz L, Napa Y, Pazmiño W, Posligua M. Estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia de covid-19. Rev [Internet]. Científica UNESUM Ciencias. 2020; 4(4):29–40. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>.
7. Valencia G, Sánchez S. Panorama del estrés en personal de enfermería durante la pandemia por SARS-CoV-2. [Internet]. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2021;29(4):191–8. Disponible en: <http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/>.

8. Noticias M. El estrés laboral afecta la salud del 75 % de los mexicanos. [Internet]. México Noticias. 2023; (2). 1–9. Disponible en: <https://www.merca20.com/estudio-estres-laboral-afecta-la-salud-del-75-de-los-mexicanos/>.
9. MESÍA VMZ. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto de covid -19. Perú Prim. 2020; (2):5–35.
10. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado 2021 por la ley 31246. Publicado en el diario oficial El Peruano, Ley n° 29783, (2021).
11. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. [Internet]. 2022; p 73. Disponible en: <http://cpage.mpr.gob.es>
12. Trabajo I de S y S en el. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgo+s+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf>
13. Marcilla-Truyenque RL, Ugarte-Gil MF. Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. Rev Fac Cienc Med Cordoba. 2020;77(4):240–8.
14. Balboa S. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencia [Internet]. 2022. Disponible en: file:///C:/Users/lissd/Downloads/Sulca_bf.pdf
15. Ortiz N. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud hospital básico Asdrubal de la Torre-2020 [Internet]. Universidad regional autónoma de los andes “UNIANDES”; 2021. Disponible en:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12736/1/UTACMSAOC016-2021.pdf>

16. Jumbo D. Riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati 2021;4:1–2. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3078436>
17. Marcatoma Lopéz M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito. [Internet]. Ecuador; 2020;1-2. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/353971043>
18. Tarrillo J. Factores de riesgos psicosociales asociados a estrés laboral en personal de salud del hospital distrital santa isabel el porvenir. [Internet]. 2022;4:1–2. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3443820>
19. Zamallos C. Riesgos psicosociales al estrés laboral en profesionales de la salud del hospital Goyeneche, Arequipa 2021. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati. 2021;4:1–2. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3361197>.
20. Aldoradin R, Jefferson B. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati. 2021;1–2. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3371612>
21. Stavroula L, Amanda P. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2004. p. 37. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Atalaya M. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. [Internet]. 2001;4(2):25–36. Disponible en:

- <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>
23. Gimenez R. Los distintos tipos de estrés [Internet]. American Psychological Association. 2020. p. 1–6. Disponible en: <http://prestigyo.es/los-distintos-tipos-de-beneficio/>.
 24. Guzmán A. El estrés laboral origen consecuencias y como combatirlo. [Internet]. 2020;15:1–19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
 25. Salud OP de la. En tiempos de estrés haz lo que importa guía ilustrada versión adaptada para América Latina [Internet]. 2022. p. 27. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/tiempos-estres-haz-lo-que-importa-guia-ilustrada-version-adaptada-para-america-latina>
 26. Sánchez JM. estres laboral. HIDROGÉNESIS, Estrés Labor [Internet]. 2010;8(Antecedentes históricos del estrés):55–63. Disponible en: <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista>
 27. Acero M. Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento [Internet]. Vol. 21. 2020. Disponible en: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
 28. Fernández-Prada M, González-Cabrera J, Iribar-Ibabe C, Peinado JM. Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias TT - Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards. [Internet]. 2017;153(4):450–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24875/GMM.17002395>
 29. Delgado MA. Estrés laboral [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. 2018. p. 6. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp->

<content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

30. Remón L. Estrés laboral: consecuencias y formas de intervención en España [Internet]. España; 2023. Disponible en: <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/45652/MartinezRemon%2CLaura%28martinez.133215%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Chiang M, Sanhuesa C, Rivera MJ. Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. [Internet]. Rev Acad y Negocios. Disponible en: 2022;8(1):43–54.
<https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6672>
32. Brume M. Estructura organizacional 2019 [Internet]. 2019. 33 p. Disponible en: <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURAORGANIZACIONAL.pdf>
33. Hinojosa C. Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center. [Internet]. Breña, Perú; 2019. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2493/T030_7257977_T
34. Jessop DJ, Stein REK. Uncertainty and its relation to the psychological and social correlates of chronic illness in children. Soc Sci Med. 1985;20(10):993–9.
35. Somavia J. Cambios en el mundo del trabajo. 2009. p. 241–76.
36. Zuñe Bispo MA. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público. [Internet]. Chiclayo. 2021;1–126. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
37. Amaya Sandoval B, Noroña Salcedo D, Vega Falcón V. Factores psicosociales

- relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. [Internet]. 2021;vol.1 no.4:1–4. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252879072021000200047
38. Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional psychosocial risks at work and occupational health simposio: Salud Ocupacional. [Internet]. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2012;29(2):237–78. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
39. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020. p. 36. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
40. Oficina Internacional del Trabajo. Entornos de trabajo seguros y saludables , libres de violencia y acoso [Internet]. 2020. p. 99. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
41. Martínez L. Como equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar [Internet]. 2023. p. 1–7. Disponible en: <https://www.losmundosdenoa.es/como-equilibrar-trabajo-vida-personal-familiar/>
42. Organización Internacional del Trabajo (OIT). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición estimaciones actualizaciones y análisis [Internet]. 2020. Vol. 2ª, p. 12. Disponible en: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/>
43. Riquelme-Castañeda JA, Pedraja-Rejas LM, Vega-Massó RA. El liderazgo y la gestión

- en la solución de problemas perversos. UNA revisión de la literatura. Form Univ. 2020;13(1):135–44.
44. Fuster Y. Formación académica en información y comunicación: problematizando el sintagma “educación de calidad.” Vol. 1, Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación. Uruguay; 2021. 281–296.
 45. Cova Solar F, Grandón Fernández P, Saldivia Borquez S, Inostroza Rovegno C, Novoa Rivera C. Promoción Y Prevención En Salud Mental: ¿Esperanza Fundada, Vana Ilusión O Contrabando Psicopatologizador? Papeles del Psicólogo - Psychol Pap. 2019;40(2):1–8.
 46. Bordalejo maria pia, Laura NM. Significados en torno al apoyo social por trabajadores de la salud . [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-007/765.pdf>
 47. Martínez A, Álvarez C. Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19. Innovare Rev Cienc y Technol. 2021;10(1):37–43.
 48. Santiago EA. Teorías y modelos de enfermería Estudiar Enferme [Internet]. 2018. p. 1–46. Disponible en: <https://yoamoenfermeriablog.com/teorias-y-modelos-de-enfermeria/>
 49. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. 387–410.
 50. Sampieri R, Collado C, Lucio P. metodología de la investigación [Internet]. Revista de enfermería (Barcelona, Spain). Mexico; 2019. p. 656. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>.
 51. Lucero M, Sabastizagal I, Astete J. Manual de usuario del método CENSOPAS-

COPSOQ versión media. Vol. 01. Lima; 2022.

52. Suárez Á. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT - OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad. [Internet]. Lima. Disponible en: 2013;2:33–50.

<file:///C:/Users/lissd/Downloads/a03v2n1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“Estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
PG: ¿Cuál es la relación del estrés laboral y los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco, 2024?	OG: “Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”.	Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias” H0: “No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”		
PE1: ¿Cómo es la relación entre la dimensión clima organizacional en el trabajo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?	OE1: “Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional en el trabajo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”	HE1: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional en el trabajo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería”	Variable 1: Estrés laboral	Tipo: deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Diseño: no experimental Corte: transversal Nivel: descriptivo correlacional
PE2: ¿Cómo es la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?	OE2: “Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”	HE2: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”		
PE3: ¿Cómo es la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?	OE3: “Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”	HE3: “Existe relación estadísticamente significativa entre el territorio organizacional del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”		
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico

<p>PE4: ¿Cómo es la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería?</p>	<p>OE4: “Identificar la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>	<p>HE4: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión tecnología del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>	<p>Variable 2: Riesgos Psicosociales</p>	<p>Tipo: deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Diseño: no experimental Corte: transversal Nivel: descriptivo correlacional</p>
<p>PE5: ¿Cómo es la relación entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?</p>	<p>OE5: “Identificar la relación entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>	<p>HE5: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión influencia de líder del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>		
<p>PE6: ¿Cómo es la relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?</p>	<p>OE6: “Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>	<p>HE6: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>		
<p>PE7: ¿Cómo es la relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias?</p>	<p>OE7: “Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>	<p>HE7: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias”</p>		

Anexo 2: Instrumentos

“Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Pasco”

Me presento ante usted, soy Lic. Enf. Basilio Alvites, Xena Gihomara, estudiante de la Universidad Norbert Wiener, les presento el instrumento de mi investigación que consta en marcar todas las preguntas que encontraran a continuación sin dejar ninguna en blanco, toda la información brindada de forma voluntaria y anónima se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos en dicha investigación, todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta Ud., tiene que marcar con una “X” su respuesta. Agradezco su participación y colaboración en el desarrollo del cuestionario.

DATOS GENERALES

Sexo:

- Femenino
- Masculino

Edad

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

DATOS DE TU EMPLEO EN EL HOSPITAL Y TUS CONDICIONES DE TRABAJO.

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad.

- Enfermeras
- Técnicas de enfermería
- Médico
- Asistente social
- Personal de limpieza
- Cajera
- Encargado de seguros
- Estadística

- Personal de laboratorio

¿Realizas tareas en distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente.
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente.
- No lo sé

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el hospital?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses

- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

¿Qué tipo de relación laboral tienes con el hospital?

- Trabajo por terceros
- Trabajo con contrato CAS
- Trabajo con contrato indefinido
- Trabajo son contrato
- Soy interino
- Otros

Desde que entraste al hospital ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación con relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para el hospital?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes

Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas veces	Nunca
En tu departamento o sección falta personal					
La planificación es realista					
La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- Menos de 1000 soles
- Entre 1000 y 1500 soles
- Entre 1500 y 2000 soles
- Entre 2000 y 4000 soles
- Entre 4000 y 6000 soles

Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable

Escala Modificada de Estrés Laboral según OIT

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Mis compañeros no comprenden la misión y metas de la organización.							
2	Me presiona la forma que existe en rendir informes entre superior y subordinado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	Existe limitación en el equipo disponible para ejecutar y terminar mi trabajo a tiempo							
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los superiores.							
6	Mi jefe inmediato no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo que tiene una colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mis compañeros no disfrutan de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida por los trabajadores.							
11	Las políticas generales creadas por los directivos impiden el buen desempeño.							
12	Un trabajador de mi experiencia tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No dispongo de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No tengo derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal para ejecutar mi trabajo tiene demasiado papeleo.							
17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño del trabajo que realizo.							
18	Mis compañeros de trabajo realizan sus labores en forma desorganizada.							
19	Mis compañeros de trabajo no me brindan protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización donde trabajo, considero que carece de dirección y objetivo.							
21	Mis compañeros me presionan demasiado durante el trabajo.							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología de vanguardia y moderna para hacer un trabajo de importancia.							

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Te retrasas en la entrega de tu trabajo						
La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo						
Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo						
Te resulta imposible acabar tus tareas laborales						
RITMO DE TRABAJO						
Tienes que trabajar muy rápido						
Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto						
El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada						
EXIGENCIAS EMOCIONALES						
En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente						
En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros						
Tu trabajo te afecta emocionalmente						
Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente						
EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES						
Tu trabajo requiere que te calles tu opinión						
Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas						
Tu trabajo requiere que escondas tus emociones						
Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten						

CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA

DOBLE PRESENCIA	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa						
Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez						
Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares						
Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares						

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

INFLUENCIA	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo						
Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo						
Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas						
Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo						
POSIBILIDADES DE DESARROLLO						
Tu trabajo requiere que tengas iniciativa						
Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas						
Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades						
Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos						
SENTIDO DEL TRABAJO						
Tus tareas tienen sentido						

Las tareas que haces te parecen importantes						
Te sientes comprometido con tu profesión						

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

CLARIDAD DE ROL	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Tu trabajo tiene objetivos claros						
Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad						
Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo						
Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo						
CONFLICTO DE ROL						
Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo						
Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras						
Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera						
Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias						
APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS						
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo						
Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo						
Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo						
SENTIMIENTO DE GRUPO						
Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo						
Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo						
Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras						
APOYO SOCIAL DE SUPERIORES						

Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo						
Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo						
Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo						
CALIDAD DE LIDERAZGO	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional						
Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo						
Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo						
Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos						
PREVISIBILIDAD						
En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro						
Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo						

COMPENSACIONES DEL TRABAJO

RECONOCIMIENTO	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Tu trabajo es valorado por la dirección						
La dirección te respeta en tu trabajo						
Recibes un trato justo en tu trabajo						
INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO						
Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato						

Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro						
INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Estás preocupado por si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad						
Estás preocupado por si cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad						
Estás preocupado por si cambian de tareas contra tu voluntad						
Estás preocupado por si varían el salario (¿que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies						

CAPITAL SOCIAL

CONFIANZA VERTICAL	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo						
Te puedes fiar de la información procedente de la dirección						
Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones						
JUSTICIA						
Se solucionan los conflictos de una manera justa						
Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho						
La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores						
Se distribuyen las tareas de una forma justa						

Anexo 3: Consentimiento informado

“Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Pasco”

Investigadora: Lic. Enf. Basilio Alvites, Xena Gihomara

Institución: Un Hospital de Pasco

Propósito del estudio: Le invito a participar en el presente estudio que permitirá conocer los riesgos psicosociales del trabajo que afectan la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un Hospital de Pasco.

Los riesgos psicosociales son situaciones que se dan dentro del lugar de trabajo tienen una alta probabilidad de generar consecuencias en la salud de las personas, produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas.

Procedimiento: Su participación es voluntaria en el proceso de la investigación, donde Ud. llenará el cuestionario CoPsoQ-istas21 que consta de preguntas generales y específicas según el objetivo de la investigación, el tiempo estimado que demore en llenar será unos 30 minutos, pero depende de cada persona, el llenado es personal, el formato se entregará de manera presencial.

Riesgos: El participar o el retirarse del estudio no le ocasionará ningún daño, toda la información será procesada a través de códigos, sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Beneficios: Ud. No obtendrá ningún beneficio económico como parte del trabajo de investigación.

Costos y compensación: Ud. como participante voluntario de dicha investigación no tendrá ningún tipo de gastos de la misma forma no recibirá ningún tipo de pago.

Confabilidad: La información proporcionada será manejada bajo los principios de ética de la investigación, esta información no se utilizará para investigaciones futuras sin su consentimiento, Usted podrá tener acceso a los resultados de la investigación, así como a sus propios resultados.

Derechos del participante: Ud. puede retirarse en cualquier momento del proceso de la investigación, si tiene alguna duda puede realizar las consultas respectivas a la persona responsable de la investigación, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Tengo claro el objetivo y fin de dicho estudio por lo que de manera voluntaria decido ser parte de la investigación.

Datos del participante

Firma

Datos del investigador

Firma

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	hdl.handle.net Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	Universidad Continental on 2020-06-23 Submitted works	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Tecnológica de los Andes on 2022-05-19 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%