



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS  
LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DE UN CENTRO DE  
SALUD, HUANCAYO 2021”.**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL**

**AUTOR:**

**LAZARO GUZMAN, LILIANA TEODORA**

**ASESOR:**

**MG. AVILA VARGAS MACHUCA, JEANNETTE  
GISELLE**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**DEDICATORIA:**

Con todo mi amor y cariño a mis padres y hermanos  
que siempre me apoyaron en los momentos  
difíciles.

### **AGRADECIMIENTOS:**

Al todo poderoso que por su infinita gracia nos cuida y protege. A mis padres porque ellos me enseñaron a no rendirme, mucho de lo que he logrado es gracias a ellos porque siempre estuvieron motivándome y apoyándome, a mis hermanos por su contante apoyo. Gracias

**ASESOR:**

**MG. AVILA VARGAS MACHUCA, JEANNETTE  
GISELLE**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

**SECRETARIO** : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

**VOCAL** : Mg. Fernandez Rengifo Werther Fernando

# INDICE

Resumen .....	¡Error! Marcador no definido.
Abstract.....	¡Error! Marcador no definido.
1. EL PROBLEMA .....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema .....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Objetivo general .....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Objetivos específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación de la investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. Teórica .....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. Práctica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. Temporal.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. Espacial.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3. Recursos.....	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO TEÓRICO .....	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.

2.2. Bases teóricas .....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. Carga laboral .....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. Calidad de vida profesional.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Formulación de hipótesis .....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. Hipótesis general .....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. Hipótesis específicas.....	¡Error! Marcador no definido.
3. METODOLOGÍA .....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Método de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Enfoque de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Tipo de investigación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Diseño de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Población, muestra y muestreo .....	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Variables y operacionalización.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6.1. Variable riesgos psicosociales .....	¡Error! Marcador no definido.
3.6.2. Variable estrés laboral .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3. Validación .....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.4. Confiabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	¡Error! Marcador no definido.

3.9. Aspectos éticos .....	¡Error! Marcador no definido.
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	¡Error! Marcador no definido.
4.1. Cronograma de actividades .....	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Presupuesto .....	¡Error! Marcador no definido.
5. REFERENCIAS .....	¡Error! Marcador no definido.
6. ANEXOS .....	¡Error! Marcador no definido.
6.1. Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2. Matriz de operacionalización de variables .....	¡Error! Marcador no definido.
6.3. Instrumentos .....	¡Error! Marcador no definido.
6.4. Consentimiento informado .....	¡Error! Marcador no definido.

## **Resumen**

En la actualidad faltan estudios por identificar los riesgos psicosociales y el estrés que están relacionado al entorno laboral, un sector más susceptible son los profesionales de salud puesto que sus actividades y el entorno laboral presentan grandes retos, dificultades como consecuencias en la salud de los trabajadores, el objetivo de esta investigación es determinar cómo los riesgos psicosociales se relacionan con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021; para ello se aplicara el método deductivo de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional donde se trabajará con toda la población de profesionales de salud que son 50 personas, en un centro de salud, para la recolección de datos se utilizará la técnica encuesta con 2 instrumentos, para riesgos psicosociales será versión corta del método SUSESO-ISTAS21 y para estrés laboral será Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, el procesamiento y análisis de datos serán procesados y tabulados en un base de datos por un diseño de software estadístico denominado SPSS versión 22, se aplicará un análisis estadístico descriptivo y correlacional

**Palabras claves:** riesgos psicosociales, estrés laboral

## **Abstract**

At present, studies are still being carried out to identify psychosocial risks and stress that are related to the work environment, a more susceptible sector is health professionals since their activities and the work environment present great challenges, difficulties and health consequences of workers, the objective of this research is to determine how psychosocial risks are related to work stress in health professionals at a health center, Huancayo 2021; For this, the deductive method of quantitative approach, non-experimental, descriptive and correlational design will be applied where the entire population of health professionals will be worked, which are 50 people, for data collection the survey technique with 2 instruments will be used, for risks psychosocials will be a short version of the SUSESO-ISTAS21 method and for work stress it will be the ILO-WHO Work Stress Questionnaire, the processing and analysis of data will be processed and tabulated in a database by a statistical software design called SPSS version 22, later results and conclusions will be given.

**Keywords:** psychosocial risks, work stress

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Los grandes cambios que se está presentando en la actualidad en todas las organizaciones y entidades requieren toda nuestra atención debida que los riesgos psicosociales y el estrés en el área de la salud es uno de los que demuestran más impacto, por lo tanto, afectan de manera considerable a los profesionales de la salud, por ende, a las organizaciones donde trabajan y su productividad (1). Para desarrollar una buena productividad y un gran rendimiento se debería considerar que la interacción del individuo y su ambiente de trabajo se verá reflejado en la satisfacción de su persona, pero dependerá de las experiencias atravesada y de las percepciones que mantenga, (2) debido al contexto que atravesamos la exposición a estos riesgos psicosociales y el estrés se han desarrollado de forma frecuente e intensa (1).

Para todo personal de salud donde sus actividades involucran largas jornadas de trabajo, atención al usuario, reducción de periodos de descanso, demanda alta de tareas y factores estresantes emocionales e interpersonales; las labores se han vuelto más extenuantes dado hoy el contexto Covid-19 (1). La OIT define como un desequilibrio entre exigencias observadas con capacidades y recursos limitados frente a ello que por consiguiente provoca un daño física y emocional del individuo. El trabajo está determinado por las organizaciones muy relacionado con estrés ya que su diseño y las relaciones laborales se hacen presente cuando toda exigencia laboral limita o no corresponde a los recursos capacidades o necesidades del trabajador (3). En este contexto presentado ya casi más de un año las personas que están relacionadas de forma directa e involucrados con el diagnóstico, tratamiento y cuidado son los profesionales de salud los cuales tiene mayor riesgo a síntomas de depresión, insomnio y distress (1).

Los riesgos psicosociales según la OIT son características de las condiciones de trabajo que van a afectar a la salud de las personas y permanecen en segundo plano ya que no hay información preventiva en los trabajadores sobre estos (4). En las organizaciones cuando los riesgos psicosociales no funcionan, ósea que provocan tensión, estrés e inadaptación pasan a ser factores de riesgo psicosocial (5). Los riesgos se hacen presente en cada actividad y en cada centro de trabajo, para desencadenar problemas de salud, su incidencia y su frecuencia es mayor en ciertas actividades que están ligadas a la atención directa (4).

La Ley N°29783, ley que es de seguridad y salud en el trabajador como su reglamento supremo N°005- 2012-TR, registra la presencia de agentes psicosociales dentro las entidades laborales identificando sus riesgos, así mismo menciona que el empleador debe prevenir estos para que sus manifestaciones no forjen daños en los trabajadores (6).

Los cambios recientes que se han ido observando han ido incrementando de manera que afecta al personal de salud por las actividades y tareas que desarrollan en todas las organizaciones, la pandemia de Covid-19 ha traído consigo cambios laborales dando paso a nuevos retos y desafíos psicosociales en la salud y bienestar de los trabajadores, para que un trabajo sea decente las condiciones que este brinda debe ser segura y saludable, todos los trabajadores se están enfrentando a muchas situaciones de estrés como resultado de la pandemia todo esto puede ir agravándose dando problemas de salud mental como físicas y así mismo a nivel laboral puede provocar accidentes laborales (5).

Toda prevención debe ser una prioridad en todo los sectores, mucho más en el sector salud; ya que se ha identificado que las condiciones de las labores no favorecer a la realización de las acciones y mucho menos a su mejora para evitar posibles enfermedades o accidentes laborales (7). Existe un sin fin de publicaciones relacionadas a factores psicosociales y estrés en el sector salud sobre todo en una población específica, y algunas

cuantas desde el año pasado uniendo estas variables para identificar como es que se relacionan entre ellas, en una población más amplia como el sector salud de forma agrupada en profesionales de salud, lo cual es muy importante ya nuestro área siempre se ha manejado como un equipo multidisciplinario de trabajo en conjunto.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades con en el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión apoyo social en la organización y calidad de liderazgo con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión compensación con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión doble presencia con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Evaluar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

Evaluar la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

Evaluar la relación entre la dimensión apoyo social en la organización con calidad de liderazgo de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

Evaluar la relación entre la dimensión compensaciones de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

Evaluar la relación entre la dimensión doble presencia de la dimensión riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

Este proyecto se sustenta en la demanda de actividades, tareas etc. que han aumentado para los profesionales de la salud a raíz de la pandemia frente al riesgo psicosocial y su relación el estrés laboral en profesionales de salud como conjunto, existe información por separado de las diferentes profesiones conformados por ya sea médicos o enfermeras en su mayoría, este es un sector que tiene alta relevancia ya que es el sector salud y peor aun actualmente dado este escenario que el mundo enfrenta. Así mismo no existe información de este tipo en relación a los riesgos psicosociales ni al estrés en las provincias, la mayoría de estudios están dados en Lima, para conocer si hay alguna variación se debe descentralizar la información.

Todas las entidades y/o empresas han requieren que las condiciones laborales sean favorables para el personal con lo que podremos estar seguros de que su desempeño será eficiente y eficaz en las tareas asignadas, así mismo todas las entidades deben salvaguardar la vida de los trabajadores donde las condiciones laborales brinden el soporte y seguridad, estos datos deberían tener alta relevancia ya que aún existe la exposición de trabajadores a diversos riesgos que podrían desarrollar diferentes tipos de enfermedades y sus complicaciones, el sector salud que tiene una demanda alta de atención al usuario podría desarrollar

altos niveles de estrés debido a diferentes factores dentro o fuera del campo laboral, el mismo desarrollo y condiciones de sus actividades laborales determinan que los que realizan estos servicios no puedan realizar de forma normal sus actividades; por lo tanto podrían estar en un riesgo alto de desarrollarenfermedades o accidentes labores a causa de riesgos psicosociales y el estrés

#### **1.4.2 Metodológica**

El proyecto en mención es conveniente puesto que nos permitirá determinar la relación entre el riesgo psicosocial que son las condiciones presentes en una situación laboral (puede ser con la organización, contenido de trabajo y tareas a realizar) con el estrés laboral en como todo esto afecta a la salud (física psíquica o social) del trabajador en su desarrollo y al resto de la organización; más aún cuando el contexto de la pandemia nos lleva a sumar dentro de nuestras actividades una demanda alta de condiciones que favorezcan nuestra tareas con más facilidades, por ellos se utilizará un método deductivo de diseño no experimental, será descriptivo, correlacional por que buscara determinar la relación dentro los riesgos psicosociales y el estrés laboral, para llegar a esto se utilizara dos instrumentos el cuestionario de versión corta que se denomina SUSESO-ISTAS21 para riesgos psicosociales y para el estrés laboral el cuestionario Escala De Estrés Laboral dela OIT/ OMS; así mismo este dará paso a nuevos estudios de intervención para corregir estos factores de riesgo psicosocial y su impacto.

### **1.4.3 Práctica**

Los resultados de este estudio servirán al centro de salud para realizar los cambios convenientes, tanto en temas labores, infraestructura, liderazgo y tareas o actividades así mismo los estudios posteriores y este van a poder documentar cuanto afecta al desarrollo y a la productividad de las entidades, así mismo se beneficiara porque la prevención de riesgos psicosociales y el estrés laboral ayudará a disminuir los costos de las entidades que se pueden identificar con ausentismo, enfermedad etc. y podría aportar mejoras en su desempeño en distintas organizaciones lo cual nos manifiesta la importancia de las condiciones de un trabajo adecuado, seguro y propicio para desarrollar las actividades con el menor riesgo posible

Finalmente, este proyecto será de gran aporte científico para la salud ocupacional donde se podrá identificar la relación que presenta estas variables y facilitará el trabajo del enfermero(a) para implementar las estrategias, y su intervención en diferentes niveles de prevención y promoción en el sector salud.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Este proyecto se llevará a cabo en el mes de setiembre 2021, no se presentan limitaciones temporales.

### **1.5.2 Espacial**

El centro de salud está ubicado en la ciudad de Huancayo, departamento de Junín, el centro de salud es de consulta ambulatoria donde se atienden todo clase de pacientes, 50 son profesionales de salud entre médicos, enfermeras, tecnólogos, odontólogos, obstetras etc.

Este proyecto se ve limitado por el contexto el cual atraviesa el mundo, que es la pandemia del COVID-19, en el cual no podemos tener mucho contacto con los profesionales de salud por el riesgo al que nos sometemos.

### 1.5.3 Recursos

Este proyecto está siendo autofinanciado por la investigadora que desarrollara el estudio sola aplicando sus encuestas, en referencia a las investigaciones, artículos revistas etc. no se tuvo mucha información de ambas variables en un mismo estudio, existen algunos antecedentes, pero son pocos los estudios con la población que se está por estudiar.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Internacionales

Raquel A. et. a. (2020) Colombia, en su investigación con el objetivo “examinar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de salud de una fundación de niños con discapacidad”. El método utilizado fue de tipo descriptivo y correlacional que fue ejecutado con 35 trabajadores de salud. Se aplicó un instrumento que está conformado por tres cuestionarios de riesgos intralaborales para jefatura, para profesionales y para auxiliares denominado “Batería de Riesgos Psicosociales dada entre el Ministerio de Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana” y el cuestionario para nivel de estrés, dando como resultado el riesgo psicosocial intralaboral el 42.9%, por otra parte el 31.4% presenta un nivel de estrés muy alto; la relación entre ambas variables es positiva y así, por ello se concluye que el nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el estrés (8).

Mayra M. (2017) Ecuador. El objetivo del estudio fue “Determinar si los factores de riesgo psicosocial tienen relación con el estrés laboral en el personal médico de un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito”. El método fue explicativo, correlacional con corte transversal, se encuestó a 29 médicos de distintas especialidades, donde se utilizó para factores de riesgo el instrumento Batería de Evaluación De Riesgo Psicosocial Intralaborales y para el estrés se utilizó Cuestionario de Estrés Laboral de Karasek, en factores de riesgo psicosocial existe un riesgo muy alto y para el estrés laboral en la dimensión control – dimensional con un 50.52% y

el 95.7% está expuesto a situaciones desfavorables, es así como se comprobó que, si existía una relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral (9).

Aldrete R. (2016) México. Su investigación fue: “Determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería”. El método utilizado fue transversal y analítico, se utilizó un instrumento de Factores De Riesgo Psicosociales Laborales De silva y para el estrés denominada Síntomas de Estrés de Seppo Aro donde participaron 162 individuos, los resultados fueron que altas exigencia labores y en trabajo inadecuado hay un 47.5% que denota factores psicosociales negativos así mismo el personal que presenta estrés es el 36.4%; por todo ello se determinó que si existe una relación entre ambas variables (10).

Margarita C. et. a. (2016) Cuba. El objetivo que tuvo fue: “Identificar los riesgos psicosociales percibidos por los profesionales en servicios de radio y quimioterapia y el nivel de estrés psicosocial laboral” donde el método fue transversal y descriptivo con 152 individuos para aplicar los instrumentos; se aplicaron instrumentos denominado Demanda – Control - Apoyo para factores psicosociales y para este se evaluó la apreciación sobre el estado de salud, los resultados fueron para riesgos psicosociales se clasifico en bastante y mucho, el nivel de estrés se manifestó con niveles alto y moderado, es así que existe una relación significativa con el estrés (11).

### **Nacionales**

Cynthia C. (2016),-tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada”; el método fue de tipo

cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional y transversal, en total fueron 48 individuos, se aplicó el cuestionario PSQ CAT21 versión 1.5 y el cuestionario de estrés dado por la OIT/OMS, los resultados que arrojaron fueron nivel de estrés fue de 54%, para riesgos psicosociales ha dado desfavorables se presenta ya que se presenta con alta exposición como: inseguridad 72%, psicosocial 85%, apoyo social y también calidad de liderazgo con el 70%, doble presencia 59% por lo tanto tres de los riesgos tuvieron relaciones significativo con el estrés (12).

Yamali M. (2017). El objetivo de este estudio fue: “determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. El método fue descriptivo, de diseño correlacional y comparativo a un total de 17 individuos, por ello se aplicaron dos cuestionarios para estrés un cuestionario que evalúa el estrés – versión 3 y para factores de riesgo es el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A; el 80% tiene riesgo muy alto y es del área de UCI para riesgo psicosocial y para estrés el 40% del área de UCI, para el área de EMG se presenta con 80% en riesgo psicosocial y para estrés con el 50%; así mismo se evidencia una relación estadísticamente significativa (13).

Roque E. y Francisco R. (2020) Perú. El objetivo fue: “Determinar la relación entre riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el sistema de atención Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMU – MINSA) febrero 2020”. El método utilizado fue cuantitativo correlacional y transversal, en total fueron 106 individuos, se utilizaron dos cuestionarios para Riesgos Psicosociales se

utilizó PSQ CAT21 versión 1.5 y el cuestionario de estrés dado por la OIT/OMS, los resultados obtenidos fueron que un nivel de estrés laboral es intermedio como 23.3% para exposición de a riesgo psicosociales es con 43%, al final se concluye que existe una relación directa con el estrés laboral (14).

Katty S. (2017) Perú. El estudio tuvo como objetivo: “determinar la prevalencia de estrés laboral y los factores asociados en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias – Instituto de Gestión de Servicios”, el método que se utilizó fue observacional y transversal, participaron 99 individuos, así mismo se empleó dos instrumentos para recolección de datos cuestionario abreviado de Siegrist y Meter para estrés laboral, los resultados arrojados fueron que se presentó un 68% de estrés laboral, dando una factores asociados como largas jornadas de trabajo, carga laboral etc (15).

Judith C. (2020) Perú. Este estudio tuvo el objetivo de “determinar la asociación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, el método fue observacional analítico y correlacional, estuvo conformado por 67 profesionales de salud, para ello se utilizó dos cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, diseñado por la Dra. Noemí Silva Gutierrez como “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico y el Maslach Burnout Inventory”. Dando resultado de que existe un nivel medio de riesgo psicosocial con el 91%, así mismo hay una asociación alta entre riesgo psicosocial y estrés laboral, por lo tanto, se concluye en las inadecuadas condiciones de trabajo y las características elevan el estrés laboral el profesional de salud (16).

## 2.2. Bases teóricas

### Riesgos psicosociales

En la 9na reunión el comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo en Ginebra, acuerdan que “los riesgos psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (17).

Entonces al descomponer a palabra PSICOSOCIALES se entiende como: PSICO aquejan a través de mente (los procesos y funciones de la mente) y SOCIAL que son determinadas características de la organización del trabajo (18). Definido la salud ocupacional es un conjunto de acciones que direccionan a la evaluación, diagnóstico temprano, prevención y acciones correctivas de peligros y accidentes labores que va en favor de los trabajadores direccionado a las labores que estos desempeñan dentro de una organización (19).

Neffa, (2015) en su libro: “los riesgos psicosociales en el trabajo refieren que el trabajo es dado de la actividad humana voluntaria que se realiza bajo tensión, ya sea de domicilio, espacio público, puesto de trabajo, empresas y/o organización que son determinadas por condiciones y el ambiente laboral (20).

La Organización internacional del trabajo (OIT) conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS): refieren que los riesgos psicosociales son: “Circunstancias que se desarrollan dentro del espacio laboral en aspectos de organización, asignación y

ejecución que si no son manejadas de manera óptima pueden incidir de manera negativa en la salud física y emocional de los trabajadores, afectando su desempeño” y menciona variables como: las interacciones entre compañeros, el ambiente, satisfacción laboral y la organización; así mismo las capacidades que tengan los trabajadores, las necesidades, el contexto cultural y su situación personal fuera del trabajo; estos son calificados para la vida como dañinos con efecto negativos y se pueden identificar por la tensión y estrés (21).

Las deficiencias de una empresa y/o entidades en gestión, organización y contexto están reflejadas en el riesgo psicosocial y producen estrés, agotamiento depresión y resultados psicológicos, físico y sociales perjudiciales en la salud, así mismo se revela que los cambios tanto la globalización como la organización mundial laboral, técnicos y socioeconómicos tanto demográficos, políticos y el contexto actual que llevamos viviendo han dado lugar a los riesgos psicosociales en los trabajadores (22).

Normativa legal: “Ley N° 29783 – Ley de seguridad y Salud en el trabajo”

Esta ley es aplicable a todas las empresas y entidades ya que ahí es donde se menciona los riesgos que el trabajador está sujeto a desarrollar por las condiciones y actos de su labor; así mismo es creada para asegurar de control de riesgos laborales, desarrollando una cultura de prevención, en diferentes sectores y con los diversos actores donde serán ellos los que realicen los seguimientos y las medidas de seguridad y salud en el trabajo (6).

Para no permitir que estos riesgos psicosociales afectan de una manera negativa los trabajadores en Chile el ministerio de salud creo el protocolo de Vigilancia de Riesgo

Psicosociales en el trabajo donde se pueda contar con instrumentos con orientaciones técnicas que midan la existencia y magnitud de estas, por ello para medir los riesgos psicosociales se han estudiado diversos cuestionario en las cuales contiene instrumentos de evaluación uno de ellos es Cuestionario Suseso/Istas 21, que está adaptado y estandarizado y evaluar Riesgos Psicosociales (23).

Dimensiones: La Resolución 2646 de 2008, Según el Ministerio de Protección Social de Bogotá define que los factores de riesgo psicosocial se clasifican en: “los aspectos intralaborales, extra laborales en la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador” (24).

A. Factores de riesgos psicosociales intralaboral: condiciones intralaborales que es la organización y las características de la labor que intervendrán en el bienestar y salud del trabajador.

- Exigencias psicológicas en el trabajo: es el trabajo rápido o de forma irregular, cuando no debe presentarse los sentimientos, decisiones difíciles la opinión.

Existen dos elementos: cuantitativas (cantidad, ritmo, distribución del trabajo);

Y cualitativos (requerimientos emocionales, creativas, sensoriales)

- Desarrollo de habilidades y trabajo activo: presentado cuando no hay plena autoridad para decir y emplear habilidades y tampoco hay autonomía para realizar tareas.

B. Factores de riesgo psicosocial extra laboral: Cuando el tiempo y esfuerzo de trabajador condiciona la vida extra laboral. Esta se da como riesgo cuando el tiempo y esfuerzo afectan negativamente la vida el bienestar de su familia.

- Apoyo social y calidad del liderazgo: es dada cuando el apoyo de jefes y compañeros no son proporcionados al trabajador y la información y tiempo no son adecuados, por lo tanto y trabajo es aislado.
- Compensaciones: es manifestado por cambios que no conocíamos en contra de nuestra voluntad, no se reconoce el sueldo ni el trabajo
- Doble presencia: es dado por el trabajo y hogar y el cumplimiento de actividades en estas y en algunas oportunidades el trabajo no compatibiliza o el del hogar y conlleva a una disfunción (24).

C. Factores de riesgo psicosocial individual: son dadas por datos demográficos de la persona como el sexo, edad, estado civil, el nivel educativo, la ocupación, lugar de residencia, la escala socioeconómica, el tipo de vivienda y el número de dependientes que tenga. También están los aspectos como antigüedad en la empresa y/ o entidades, el cargo, el tipo de contratación y la forma de pago (25).

### Estrés

Definido como una respuesta adaptativa dada por procesos psicológicos y características de cada individuo, esta viene a ser la consecuencia de una acción o evento (26).

Otra definición es que se caracteriza como un estado de presión y tensión, dadas ante cualquier situación que exige que el individuo está por encima de su capacidad o recurso, así mismo este se presenta de diferentes maneras y da diversas consecuencias que posteriormente afectaran a la persona (27). Ante estímulos externos demandadas por en medio ambiente y por las actividades que realizamos siempre tendremos reacciones de nuestro cuerpo que nos afectan, ante ellas por ejemplo existen emociones negativas,

todas las actividades que realizamos y vemos que no tienen el resultado esperado ingresan a un conjunto de tensión y presión dentro de nuestro organismo conocido como “estrés”. Algunos síntomas son: inapetencia migraña infartos, irritabilidad disminución de concentración y de la memoria, dificultad para solución de problemas depresión ansiedad, malas relaciones familiares y laborales (28).

#### Niveles del estrés

Leve o bajo: insomnio, irritabilidad problemas de memoria.

Moderado: indiferencia laboral, fatiga, ausentismo en el trabajo, indecisión laboral.

Severo: problemas de salud (digestivo, sexual, mental, cardiovascular), pensamientos autodestructivos (28).

#### Clasificación del estrés según sus efectos:

Eustrés: Es el estrés de forma positiva, este viene del bienestar, equilibrio y experiencias satisfactorias y agradables, en donde el individuo prepara su cuerpo y mente para afrontar el escenario que se avecina, aquí mantiene creatividad en función de forma que se encuentra motivado, es capaz de afrontar los problemas. Estos factores estresores pueden ser: éxito en el examen en lo laboral reconocimientos, relaciones malas que pasaron a ser buenas laboralmente, satisfacción de término de tareas etc.

Distrés: es el estrés negativo, que con el paso del tiempo atrae un desequilibrio psicológico y fisiológicos que perjudica y desagrada al individuo, produce una carga o límite de trabajo que no puede ser superado por el individuo, por lo tanto, la productividad es pobre y aparecen enfermedades o accidentes laborales. Cuando las demandas superan la capacidad del individuo, su enfrentamiento y adecuación se ve

afectada dando lugar es este tipo de estrés provocando bajo rendimiento y/o despido laboral. Esos factores estresores pueden ser: un ambiente de trabajo malo, fracaso en tarea, malas relaciones laborales, mal ambiente familiar etc. (29)

### Estrés laboral

Para la OMS define al estrés laboral como las exigencias y presiones laborales generan reacciones en el individuo donde se identifica que no ajustan a las capacidades y conocimientos de este, por lo tanto, la capacidad de enfrentar se ve limitada. Este estado con diversas situaciones laborales y cobra más importancia cuando se siente limitado ante la exigencia y presión y cuando no hay apoyo suficiente. (30)

Para la OIT menciona que el estrés laboral es un problema relevante en muchos países, y las consecuencias del estrés puede presentarse desde problemas circulatorios, físico, psicomáticos, hasta psicosociales, puede ser provocados por diferentes factores desde lo emocional, social económico o físico donde provocara una respuesta del individuo, en la actualidad está catalogado como destructivo y debilitante, laboralmente puede estar determinado por la organización, diseño y relaciones laborales. (31)

### Causas:

Sucesos vitales intensos y extraordinarios: despidos laborales, cuando existen cambios de estabilidad en la pareja, muerte de familiares semi cercanos.

Sucesos diarios estresantes (intensidad pequeña): dados por acontecimientos drásticos como la muerte de familiares cercanos, provoca efectos biológicos y psicológico fuertes.

Suceso de tensión crónica mantenida: son situaciones sostenidas en el tiempo como la preocupación de un hijo, un familiar enfermo, adicciones etc. (15)

Consecuencias: Las consecuencias del estrés pueden ser muy altos desde lo personal y organizativo

Personal: la salud puede verse afectada por trastornos, musculares, psicomáticos, gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales y hasta dermatológicos, a nivel mental, hay consecuencias cognitivas como olvidos, falta o disminución de concentración etc. hasta acciones conductuales, como adicciones, baja productividad, irritabilidad, depresión, ansiedad, enojo etc. En la parte social: podría ocasionar distanciamiento familiar y laboral hasta dificultades o separaciones en el trabajo, amigos y familiares.

Organizacional: afecta a las entidades que no hay un buen desempeño y los resultados descienden, estos pueden ser: tardanzas rotaciones inesperadas, ausentismo baja productividad baja calidad inseguridades y violencia, por lo ante las demandas aumentas y aumentan los costos por los cuales las entidades se ven afectadas. (13)

Dimensiones del estrés:

Clima Organizacional: es el conjunto de características de calidad de vida laboral que influye en la producción y progreso laboral.

Estructura Organizacional: son los procedimientos coordinados entre las personas donde la coordinación de esfuerzo, los objetivos comunes, las divisiones labores y las jerarquías deben estar bien definida.

Territorio Organizacional: es el espacio físico con la disponibilidad y disposición de recursos e insumos en el trabajo, la falta de este aumenta riesgo laboral.

Tecnología: para realizar su labor e individuo deben tener materiales y equipos para desempeñar su cargo en su centro de laboral donde también hay capacitaciones e inducciones para el uso de estos.

Influencia del líder: son todas las influencias que están dadas por los superiores “jefes”, para inducir a resultados.

Faltas de Cohesión: se refiere a las faltas de compatibilidad o consistencia entre diferentes exigencias, que están conectados con principios, técnicas, ética del servicio o producto que tiene el individuo en sus actividades.

Respaldo de grupo: para lograr los resultados esperados hay que fomentar las buenas relaciones, ese respaldo que brinda las buenas relaciones interpersonales, por ello prima la comunicación y el respeto. (32)

Dentro de todas las entidades se debe identificar todos los peligros y evaluar los riesgos donde los trabajadores participan de manera activa, teniendo en cuenta el nuevo contexto de la pandemia y el aumento de cargas laborales, las jornadas la presión del trabajo, presión de los pares, la preocupación por el bienestar de uno mismo y por el de la familia, los más afectados son los profesionales que en primera línea han ido enfrentando todos los eventos; para identificar esto se debe tener en cuenta las características individuales de los trabajadores ya que cada persona puede reaccionar de manera diferente y desarrollar diferentes patologías relacionadas al estrés (33).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

#### **Hipótesis de trabajo (Hi)**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

#### **Hipótesis nula (Ho)**

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**H01:** No existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**Hi2:** Existe relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**H02:** No existe relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**Hi3:** Existe relación entre la dimensión apoyo social en la organización con calidad de liderazgo de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**Hi3:** No existe relación entre la dimensión apoyo social en la organización con calidad de liderazgo de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**Hi4:** Existe relación entre la dimensión compensaciones de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**H04:** Existe relación entre la dimensión compensaciones de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**Hi5:** Existe relación entre la dimensión doble presencia de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

**H05:** No existe relación entre la dimensión doble presencia de la dimension riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

EL método de la investigación que se emplea es deductivo, deriva de una de las formas del razonamiento, dando así el conocimiento de lo particular a lo general donde hay en común muchos puntos para llegar a los aspectos que se entre ellos se caracterizan; al final daremos conclusiones en base a estos caracteres. (34)

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, Aquí es donde los datos son recogidos y analizados sobre las variables, responderemos los objetivos según los resultados otorgados. (35)

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio es de tipo investigación aplicada ya que sus hallazgos permitirán comprender los fenómenos en estudio y dar soluciones a las problemáticas planteadas (34).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Es estudio correlacional, ya que se buscó determinar el grado de relación o asociación existente entre las variables de estudio aquí la relación buscada es riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, no experimental, descriptivo, ya que se describen los riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud, de corte transversal pues se realizará haciendo un corte en el tiempo (35).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población comprendida será de todos los profesionales de salud que ascienden a un total de 50 en la ciudad de Huancayo, por lo tanto, se aplicará al 100% de profesionales de salud. El tipo de muestreo será probabilístico ya que es un estudio cuantitativo donde se analizan a toda la población que trabaja en el centro de salud.

#### Criterios de Inclusión

- Profesionales de salud mujeres y varones del centro de salud.

#### Criterios de exclusión:

- Profesionales de salud que no desean participar voluntariamente en el estudio
- Profesionales que no estén presentes ya sea por licencia, vacaciones o enfermedad

Muestra: No se aplicará diseño muestral

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medicion	Criterio para
V1 Riesgo psicosocial	Psicosocial hace referencia a la conducta del ser humano y como interactúa con la sociedad, donde se analiza el aspecto social.	Exigencias psicosociales Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la organización y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia	Tienes que trabajar muy rápido. No hay plena autoridad para emplear habilidades ni autonomía para realizar tareas. Sientes que formas parte de un grupo laboral Manifestado por cambios que no conocíamos en contra de nuestra voluntad, no se reconoce el sueldo ni el trabajo Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estas en la empresa	Categoría Ordinal (Escala Tipo Likert)	Bajo 0 - 19 Medio 20 - 33 Alto 34 – 80

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medicion	Criterio para asignar
V2	Son situaciones unidos con el trabajo, entendido como cualquier actividad física o intelectual que es respaldado por remuneraciones por actividades desarrolladas.	Clima Organizacional	Son las características de calidad de vida laboral.	Categoria Ordinal (Escala Tipo Likert)	Bajo nivel
Estrés		Estructura Organizacional	Todos los procedimientos coordinados, los objetivos comunes, las labores y las jerarquías		de estrés:
laboral		Territorio	Es el espacio físico con la disponibilidad y los		<90,2
		Tecnología	Disposición de materiales y equipos para desempeñar su cargo en su centro de laboral donde también hay capacitaciones e inducciones para el uso		Nivel
		Influencia del líder	Todas atribuciones que dan los superiores		intermedio de
		Falta de cohesión	Son faltas de compatibilidad o consistencia entre diferentes exigencias		estrés:
		Respaldo del grupo	El apoyo que fomenta las buenas relaciones, ese respaldo que brinda las buenas relaciones interpersonales		90,3 – 117,2

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Las técnicas usadas para riesgos psicosociales y estrés laboral serán dos encuestas con sus instrumentos respectivamente.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Para los riesgos psicosociales se utilizará el cuestionario de versión corta que se denomina SUSESO-ISTAS21, es un instrumento internacional, que sirve para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales este fue creado en Chile (36). Esta versión corta consta de 20 preguntas divididas en 5 dimensiones, cada uno tiene 5 alternativas de respuestas:

- Situación de siempre
- Situación de que la mayoría de las veces
- Situación alguna de veces
- Situación de un solo, unas, pocas veces
- Situación de nunca

El nivel de riesgo psicosocial se determina a través de la siguiente clasificación:

Dimensión	Nivel de riesgo	Nivel de riesgo	Nivel de riesgo
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo u desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social de la	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Riesgo psicológico	0 - 19	20 - 33	34 – 80

Para estrés laboral se utilizará un instrumento denominado Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS, que fue creada por Ivancevich y Matteson. (33) este consta de 25 Ítems con 7 alternativas que tienen puntuaciones del 1 al 7 donde:

Dimensiones	Numero de Ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1,10,11,20	4-28
Estructura Organizacional	2,12,16,24	4-28
Territorio Organizacional	3,15,22	3-21
Tecnología	1,14,25	3-21
Influencia del Líder	5,6,13,17	4-28
Falta de cohesión	7,9,18,21	4-28
Respaldo del grupo	8,19,23	3-21

Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio de estrés	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

### 3.7.3. Validación

Este cuestionario SUSES0-ISTAS21, fue sometido a juicio de expertos donde midieron la concordancia de opiniones a través de la prueba binomial que significativa para cada ítem con ( $<0.50$ ) (36).

El cuestionario Escala de Estrés Laboral de la OIT/ OMS fue sometido a la prueba KMO (0,915) donde nos dice que tiene un nivel adecuado (37).

### **3.7.4 Confiabilidad**

Para el cuestionario SUSESO-ISTAS21 utilizaron el coeficiente Chi cuadrado con resultado de 0,82% que se considera un índice de alta confiabilidad (36).

El cuestionario Escala de Estrés Laboral de la OIT/ OMS, se dio por el método de Alpha de Cronbach con (0,9218) donde nos dice que hay una alta adecuación (37).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

EL proyecto de investigación que se realizará será presentado con una solicitud de Inscripción a la Unidad de Investigación, Ciencia y Tecnología de la Facultad de Enfermería, después se presentará al Comité Institucional de Ética.

Así mismo se solicitará una autorización al centro de salud de la ciudad de Huancayo; también se solicitará autorización del director médico, luego del permiso se pasará a requerir la lista de todos los profesionales de salud que laboren en el centro de salud, con la finalidad de aplicar los criterios de inclusión y exclusión.

Posterior a ello se explicará a cada uno de los profesionales de salud el procedimiento a seguir y de los objetivos del estudio, así como la conservación de la confidencialidad los datos solicitados. Las personas que acepten ser partícipe del estudio procederán a la firma del consentimiento informado voluntario para poder participar del estudio.

Finalmente, los instrumentos serán aplicados a los profesionales salud que laboren en el centro de salud de la ciudad de Huancayo; el primero será respondido por cada uno de ellos en el espacio de 20 min y el segundo también será aplicado para que cada uno de ellos responda en el espacio de 20 min, para procesamiento y análisis de datos serán procesados y tabulados en un base de datos por un diseño de software estadístico denominado SPSS versión 22, posteriormente se darán resultados y conclusiones.

### **3.9. Aspectos éticos**

**Principio de Beneficencia:** Todos los profesionales se beneficiarán al recibir sesiones educativas que complementen y refuercen los conocimientos sobre los riesgos psicosociales y el estrés.

**Principio de No Maleficencia:** En todo el proceso de investigación se evitará producir algún tipo de daño en los participantes; así mismo se conservará la confidencialidad de toda la información obtenida.

**Principio de Autonomía:** Todos los profesionales que decidan participar serán previamente informados sobre el estudio y podrán decidir de forma voluntaria a través del consentimiento para participar en el estudio.

**Principio de Justicia:** Todos los profesionales tendrán la misma oportunidad de participar en el estudio ya que se realiza una selección aleatoria a través de la tabla de números aleatorios.

#### IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN						
ACTIVIDAD		2021				2022
		Set	Oct	Nov.	Dic.	Ene
1	Solicitud de inscripción a Unidad de Investigación, Ciencia y Tecnología de la Facultad de Enfermería.	x				
2	Solicitud de inscripción a Comité	x				
3	Aceptación del proyecto del CIE.	x	x			
4	Solicitud de autorización al centro de					
5	Solicitud de autorización al director					
6	Elaboración del material a usar.			x		
7	Se procederá a firmar el consentimiento informado para llevar a cabo el Proyecto de investigación.			x		
8	Aplicación de los instrumentos				x	
9	Análisis de los resultados.				x	x
10	Sesión Educativa.					x
11	Informe final.					x

## 4.2. Presupuesto

<b>RECURSO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO POR UNIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MATERIALES</b>			
Lapicero	100 unid.	S/. 1.00	S/. 100.00
Hoja Bond	200 unid.	S/. 0.10	S/. 20.00
Perforador	1 unid.	S/. 6.00	S/. 6.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	180 unid.	S/. 0.05	S/. 9.00
Impresión	10 unid	S/. 0.50	S/. 5.00
Internet	12 meses	S/. 70.00	S/. 840.00
<b>VIÁTICOS Y TRANSPORTE</b>			
Transporte (Ida y	1 persona	S/. 180.00	S/. 180.00
Estadía 1 persona	2 días	S/. 80	S/. 560.00
Alimentación 1	2 días	S/. 60	S/. 420.00
Imprevistos		S/. 50	S/50
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 2190.00</b>

### **Bibliografía:**

1. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) / Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental --Lima: Ministerio de Salud; 2020. 36.
2. International Labour Office (ILO). (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control, report of the Joint ILO/who Committee on Occupational Health, 9th session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva: International Labour Office.
3. OIT (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
4. Trabajo. OId. La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales. [Online].; 2013 [cited 2021 Febrero 20. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
5. Bernardo Moreno y Carmen Báez. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid; 2020 [cited 2021Junio 28] Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
6. Peruano E. Reglamento de la Ley N°29783. Decreto Supremo. Lima: Congreso de la República, Lima; 2012
7. B. M. Factores de Riesgo Psicosociales, formas, consecuencias, medias, buenas prácticas. [Online].; 2010 [cited 2021 Junio 21]. Available from: <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion>
8. Raquel A. et a. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del atlántico/Colombia. Rev.Asociación de España

Médicos Trabajando, Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>

9. Mayra M. Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del distrito Metropolitano de Quito. [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad de Ecuador. 2017. Recuperado en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf>.

10. María A. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención 2016; Vol. 15(3): 1-8.

11. Margarita C. et. a. Factores psicosociales de riesgo en profesionales asistenciales de hospitales de oncología y nivel de estrés laboral. 2018;(11): 1-12

12. Cinthia C. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI en una clínica privada. [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad

Ricardo Palma. 2016. Recuperado en:

[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro\\_mc.pdf?sequence=1](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1)

13. Yamali M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Nuñez Butron- Puno. [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Nacional del Altiplano. 2016..

Recuperado en:

[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado\\_Huaycani\\_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Francisco R. Riesgo psicossocial y el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el sistema de atención Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMU-

MINSA).[Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Nacional Nibert Wiener.

2020..Recuperado en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4368/T061\\_10170236\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4368/T061_10170236_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Katty s. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS). [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2027. Recuperado en:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/61110/Sanchez\\_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/61110/Sanchez_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Judith P. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud hospital San Bartolomé Programa de afrontamiento. [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Federico Villareal. 2020. Recuperado en:  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20%20wy>
17. OMS OIdTy. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. In; 1984; Ginebra. p. 10,11
18. Trabajo. OId. La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales. [Online].; 2013 [cited 2021 Febrero 21. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
19. HEREDIA FÁ. Salud ocupacional. [Online].; 2012 [cited 2021 junio 30]. Available from: <https://edicionesdelau.com/producto/salud-ocupacional-guia-practica/>.
20. Neffa JC. LOS RIESGOS. [Online].; 2015 [cited 2021 marzo 2. Available from: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>. [cited 2021 julio 4].
21. Moreno B. Factores de Riesgo psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. 2011; 57(1): p. 1-16
22. OSHA. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. [Online].; 2011 [cited 2021 junio 30]. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

23. Mauro. et. al. Protocolo De Vigilancia De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. Chile. 2013. Ministerio de salud. Available from <https://www.ucsc.cl/comunicacion-interna/la-importancia-de-medir-los-factores-psicosociales-en-el-lugar-trabajo/>
24. Superintendencia de Seguridad Social. Manual del Método del Cuestionario. [Online].; 2018 [cited 2021 Marzo 2. Available from: [https://www.suseso.cl/613/articulos-481095\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/613/articulos-481095_archivo_03.pdf)
25. Ministerio De La Protección Social. Resolución 2646 De 2008. Ley. Bogotá: Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, Diario Oficial No. 47.; 2008.
26. John M Ivancevich; Michael T Matteson. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México, D. F. 1992.
27. María A. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2001;(4)2: 1-12
28. Carolina G. Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia Gineco- obstétrica. Hospital clínico regional Valdivia. [Tesis de posgrado]. Chile. Universidad Austral. 2006. Recuperado en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>
29. Cynthia M. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. [Tesis de posgrado]. Chile. Universidad Austral. 2006. Recuperado en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/546/Morales\\_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/546/Morales_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Stavroula L. La organización del trabajo y estrés. 2004; (3). 1-37.
31. Ginebra: OIT, 2013. 119 p. ISBN 978-92-2-125637- Recuperado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-Am%C3%A9ricas%20rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-Am%C3%A9ricas%20rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
32. Elizabeth L. Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa. 2017 tesis de posgrado]. Perú.

Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2006. Recuperado en:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g8MaXuxhLboJ:repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS\\_Elizabeth%2520Laime%2520Huam%25C3%25A1n.pdf%3Fsequence%3D2%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g8MaXuxhLboJ:repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%2520Laime%2520Huam%25C3%25A1n.pdf%3Fsequence%3D2%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

33. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 - Ginebra: OIT,2020. Edición Española: Recuperado en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)

34. Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y deconstrucción del conocimiento Revista EAN, 82, pp.179-200. Available from:  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

35. Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar, "Capítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en Metodología de la investigación, sexta edición, McGraw Hill Education, México, 2014, pp.2-21

36. Manual de uso del Cuestionario SUSES-ISTAS 21 Versión Breve. Nov. 2013. Superintendencia de Seguridad Social – Unidad de riesgo Psicosocial Laboral.

37. Suárez, A. (junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista Psique Mag.

Recuperado de: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Formulación del</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Diseños</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión exigencias psicológicas con el</p>	<p><b>Objetivos General</b></p> <p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Evaluar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y el estrés laboral en profesionales de salud</p>	<p><b>Hipotesis General</b></p> <p>A mayor riesgo psicosocial mayor es el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021</p> <p><b>Hipotesis Específicos</b></p> <p>A mayor puntaje en la dimensión de exigencias psicológicas mayor es el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021</p> <p>A mayor puntaje en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades mayor es el estrés laboral en profesionales de salud</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Riesgos psicosociales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Dimensión 1: Exigencias psicológicas</p> <p>Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Dimensión 3: Apoyo social en la organización y calidad de liderazgo</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>El tipo de investigación es aplicada</p> <p><b>Metodo y diseño de Investigación</b></p> <p>El método es deductivo y de diseño no experimental, descriptivo, correlacional.</p>

de un centro de salud, Huancayo 2021? ¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades con en el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021	de un centro de salud, Huancayo 2021 Evaluar la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021 Evaluar la relación entre la dimensión apoyo social en la organización con calidad de liderazgo y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021	de un centro de salud, Huancayo 2021 A mayor puntaje en la dimensión apoyo social en la organización y calidad de liderazgo mayor es el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021 A mayor puntaje en la dimensión compensaciones mayor es el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021 A mayor puntaje en la dimensión doble presencia mayor es el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021	Dimensión 4: Compensaciones Dimensión 5: Doble presencia <b>Variable 2 :</b> Estrés laboral <b>Dimensiones</b> Dimensión 1: Clima Organizacional Dimensión 2: Estructura Organizacional Dimensión 3: Territorio Organizacional Dimensión 4: Tecnología Dimensión 5: Influencia del líder Dimensión 6: Falta de cohesión	<b>Población</b> <b>Muestra</b> La población comprendida será de todos los profesionales de salud que ascienden a un total de 50. Muestra: No se aplicará diseño muestral
--	--	---	---	--

<p>Huancayo 2021</p> <p>¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión compensación con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del riesgo psicosocial según su dimensión doble presencia con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de</p>	<p>Evaluar la relación entre la dimensión compensaciones y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.</p> <p>Evaluar la relación entre la dimensión doble presencia y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021.</p>		<p>Dimensión 7: Respaldo del grupo</p>	
---	--	--	--	--

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### *Matriz de Operacionalización de variables*

#### **Variable 1: RIESGO PSICOSOCIALES**

**Definición Operacional:** Psicosocial hace referencia a la conducta del ser humano y como interactúa con la sociedad, donde se analiza el aspecto social y son las respuestas a una determinada encuesta que es el cuestionario de riesgos psicosociales versión corta del método SUSESO-ISTAS21, donde en una valoración general nos dará riesgo psicosocial bajo medio o alto. (36)

#### **Matriz Operacional de la variable 1:**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Escala Valorativa (Niveles o</b>
Exigencias psicológicas	Trabajo con tranquilidad y al día	Ordinal	Nivel de riesgo bajo: (0-8)
	Toma de decisiones difíciles		Nivel de riesgo medio: (9-11)
	Desgaste emocional		Nivel de riesgo alto: (12-20)
	Emociones guardadas y no expresadas		
	Constante atención del trabajo		

Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo Interacción en el trabajo Aprender cosas nuevas		
Apoyo social en la organización	Responsabilidad de tareas Realización de tareas diferentes Recibir ayudar del jefe Ayuda del compañero		
Compensaciones	Preocupación por estabilidad laboral Cambio de actividad tareas Reconocimiento laboral		
Doble presencia	Tareas domésticas sin realizar Exigencias domésticas y familiares		

**Variable 2: ESTRÉS LABORAL**

**Definición Operacional:** Son situaciones unidos con el trabajo, entendido como cualquier actividad física o intelectual que es respaldado por remuneraciones por actividades desarrolladas y se van a expresar en las respuestas a una determinada encuesta: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS. (37)

**Matriz Operacional de la variable 2**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	<b>Escala Valorativa (Niveles o</b>
Clima Organizacional	La gente no comprende la misión y metas de la organizació La forma de rendir informes entre superior y subordinado Me hace sentir presionado No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	Ordinal	Bajo nivel de estrés: <90,2  Nivel intermedio de estrés: 90,3  – 117,2
Estructura Organizacional	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes. Mi coordinador no me respeta. FD Mi equipo no respalda mis metas profesionales		Estrés: 117,3 – 153,2

Territorio Organizacional	<p>Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la Organización</p> <p>El de la organización no es bien comprendida.</p> <p>Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.</p>		
Tecnología	<p>Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo</p> <p>Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal</p> <p>No se dispones de conocimiento técnico para seguir Siendo competitivo.</p>		
Influencia del Líder	<p>No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.</p> <p>La organización tiene demasiado papeleo.</p> <p>Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo</p> <p>Mi equipo se encuentra desorganizado</p>		
Falta de cohesión	<p>Mi equipo no me brinda protección en relación con Injustas demandas de trabajo que me hacen los jefe.</p> <p>La organización carece de dirección y objetivo</p> <p>Mi equipo me presiona demasiado</p> <p>Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.</p>		

Respaldo de grupo	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario  La cadena de mando no se respeta  No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia		
-------------------	---	--	--

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE EN PROFESIONALES DE SALUD

A todos los profesionales de salud del centro de salud. se le invita a responder todas las preguntas en su contexto, siendo de carácter confidencial y anónimo, se le agradece por tomarse el tiempo para responder a este cuestionario.

Pasos para seguir

Se le entregara un cuestionario con 20 preguntas divididas en 5 dimensiones, cada uno tiene 5 alternativas de respuestas, lea detenidamente y marque con X las respuestas a su libre predisposición, marcando solo una respuesta.

Consultar con el miembro del equipo alguna duda que permanece en ese instante.

#### DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE	LA MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

## DIMENSION 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADE

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE	LA MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas

## DIMENSION 3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE	LA MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					

13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

#### **DIMENSION 4: COMPENSACIONE**

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

	PREGUNTAS	SIEMPRE	LA MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
N <sup>a</sup>						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

## DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

			LA MAYORIA DE LAS	ALGUNAS	SOLO UNAS	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

## **ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD**

A todos los profesionales de salud del centro de salud. se le invita a responder todas las preguntas en su contexto, siendo de carácter confidencial y anónimo, se le agradece por tomarse el tiempo para responder a este cuestionario.

#### **Pasos para seguir**

Se le entregara un cuestionario con 25 preguntas divididas en 7 dimensiones, cada uno tiene alternativas de respuestas, lea detenidamente y marque con X las respuestas a su libre predisposición, marcando solo una respuesta.

Consultar con el miembro del equipo alguna duda que permanece en ese instante.

1 = si la condición es: 'Nunca' es fuente de estrés.

2 = si la condición es: 'Raras veces' es fuente de estrés.

3 = si la condición es: 'Ocasionalmente' es fuente de estrés.

4 = si la condición es: 'Algunas veces' es fuente de estrés.

5 = si la condición es: 'Frecuentemente' es fuente de estrés.

6 = si la condición es: 'Generalmente' es fuente de estrés.

7 = si la condición es: 'Siempre' es fuente de estrés

<b>CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL</b>	<b>SIEMPRE (7)</b>	<b>GENERALMENTE (6)</b>	<b>FRECUENTEMENTE (5)</b>	<b>ALGUNAS VECES (4)</b>	<b>OCASIONALMENTE (3)</b>	<b>RARAS VECES (2)</b>	<b>NUNCA</b>
<b>CLIMA</b>							
<b>1</b> La gente no comprende la misión y metas de la organización							
<b>2</b> La forma de render informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
<b>3</b> No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							

4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
<b>ESTRUCTURA</b>								
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi coordinador no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
<b>TERRITORIO</b>								
<b>ORGANIZACIONAL</b>								
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
<b>TECNOLOGIA</b>								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienpersonal							
14	No se dispones de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
<b>INFLUENCIA DE LIDER</b>								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							

16	La organización tiene demasiado papeleo.							
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
<b>FALTA DE COHECION</b>								

19	Mi equipo no me Brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>								

23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de Importancia							

**ANEXO 4: CONSENTIMIENTO**  
**INFORMADO EN UN ESTUDIO DE**  
**INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI**

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lazaro Guzman Liliana Teodora

Título : “Riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021”

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Lazaro Guzman, Liliana*. El propósito de este estudio es: Establecer la relación del Riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud de un centro de salud, Huancayo 2021. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

**Procedimientos:**

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna

inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el *Lazaro Guzman, Liliana* al 954823330 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**