



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de
enfermería, área del sistema de atención móvil de
urgencias, Ica, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Arones Toledo, Carmen Liseth

Código ORCID: 0000-0002-6710-7174

Asesora: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: 0000-0002-4147-2771

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

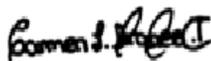
2023

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

Yo, Arones Toledo, Carmen Liseth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022", Asesorado por la Docente Dra. Bernardo Santiago, Grisi, DNI N° 10041765, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>, tiene un índice de similitud de 14 (Catorce) %, con código oid:14912:220204616, 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)
 Arones Toledo, Carmen Liseth
 DNI N° 71460402



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Bernardo Santiago, Grisi
 DNI N° 10041765

Lima, 30 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada para todas las enfermeras que estuvieron en la primera línea de atención dedicando todo de sí para la atención de cada paciente aun así les esté causando estrés laboral y problemas psicosociales siendo reflejando en su entorno familiar, para que se reconozca su trabajo y puedan seguir creciendo tanto en el ámbito personal como laboral.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios que me da las fuerzas necesarias de salir adelante y luchar por cada uno de mis retos y metas trazadas en la vida, a mis abuelos quienes son mi soporte para luchar y brindándome los consejos que cuando siento caer me levantan con mucha más fuerza, a mi madre quien me dio la vida supo ser mi sostén día con día por q me dio todas las herramientas para afrontar la vida y luchar contra las adversidades q llegan en cada momento.

Asesora: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice	V
Resumen	VII
Abstract	VIII
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general:.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Espacial.....	6
1.5.2. Temporal	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Riesgos psicosociales	10
2.2.2. Estrés laboral	13
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas.....	17
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque de investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	20

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1. Técnica.....	23
3.7.2. Descripción de los instrumentos	23
3.7.3. validación.....	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	27
4.2. Presupuesto	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	36
Anexo 3: Consentimiento informado	40
Anexo 4: Informe Turniting.....	41
Anexo 5: Solicitud de Permiso.....	41

Resumen

Introducción: Los riesgos psicosociales está relacionado con la interacción, el trabajo y la satisfacción del personal y el estrés es la consecuencia del desbalance entre las exigencias y la presión a las que día a día se expone el enfermero en base a su nivel cognitivo y capacidad.

Objetivo: “Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022”. **Métodos:** estudio hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, observacional y de corte transversal; la población muestral será de 65 enfermeros del Sistema de atención móvil de urgencias, Ica, quienes serán encuestados mediante un cuestionario y una ficha de observación para finalmente obtener los resultados. Los resultados se recopilarán a través de los instrumentos tipo cuestionario, luego se codificarán e ingresarán en la base de datos diseñada en Excel, asimismo los resultados serán analizados y sintetizados por el paquete de software estadístico versión 25.0 SPSS, lo cual nos permitirá obtener resultados tanto descriptivos como inferenciales.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, enfermeros.

Abstract

Introduction: Psychosocial risks are related to interaction, work and staff satisfaction, and stress is the consequence of the imbalance between the demands and pressure to which nurses are exposed on a daily basis based on their cognitive level and capacity. Objective: “determine the relationship between psychosocial risk and work stress in nursing staff, area of the mobile emergency care system, Ica, 2022”. Methods: study of quantitative approach, non experimental applied type, observational and cross-sectional; the sample population will be 65 nurses from the Mobile Emergency Care System, Ica, who will be surveyed through a questionnaire and an observation sheet to finally obtain the results. The results will be collected through questionnaire-type instruments, then they will be coded and entered into the database designed in Excel, likewise the results will be analyzed and synthesized by the SPSS version 25.0 statistical software package, which will allow us to obtain results both descriptive and inferential.

Keywords: psychosocial risk, work stress, nurses.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional la organización Internacional del Trabajo determinó que “los riesgos psicosociales son las interacciones entre el medioambiente y el trabajo y al estrés como una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias en la salud mental y física del individuo”. Se denomina peligros psicosociales a los factores que pueden causar estrés en el lugar de trabajo (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en conjunto con la OIT: 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” (2).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo expone que los riesgos psicosociales son los inconvenientes más frecuentes (3). El Instituto internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo alega que el estrés y los efectos sobre la salud son ocasionados por la exposición a riesgos psicosociales suscitados en el ámbito laboral, no se dispone de información sobre la prevalencia y solo se puede evaluar a través de datos de vigilancia nacional e internacional para controlarlos (4).

A nivel nacional la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Decreto Supremo N°005-2012-TR(5), registra la existencia de riesgos psicosociales y estrés en los enfermeros, por lo que el jefe debe prever que la exposición no genere daños en el enfermero. Pese a su gran importancia, este tema es poco tratado tanto en las organizaciones privadas y públicas, obviando la presencia a agentes químicos, físicos, biológicos y disergonómicos, más aún al recurso humano que es pieza elemental de toda organización, a su vez; este recurso humano cumple un rol importante de

comportamiento, debido a que aproximadamente el 80% de los accidentes ocupacionales se deben a factores comportamentales (6,7).

Siendo importante considerar que los riesgos psicosociales, afectan negativamente el desarrollo de las funciones del trabajador, teniendo como consecuencia alteraciones en su bienestar (física, psicológica y social), derivando de ellas el estrés laboral, violencia laboral, síndrome de burnout, entre otros que repercutirían en la calidad de vida del profesional de la salud, sumado a las jornadas laborales que pasan en tiempo estimado de horas de trabajo semanal, lo último ha sido demostrado en estudios del año 2020 (8).

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según informe desarrollado en Lima Metropolitana, refiere que el riesgo psicosocial y estrés en los entornos laborales se convertirían en problemas laborales que causarían dificultades emocionales, cognitivas, fisiológicos y comportamentales en los trabajadores, ante lo cual plantea medidas preventivas para abordar los riesgos psicosociales , creando ambientes favorables en los lugares de trabajo y construyendo políticas públicas de trabajo (9).

El Ministerio de Salud (Minsa) informó que el 52.2% de los profesionales de Lima Metropolitana padece de estrés moderado a severo, provocado principalmente por el covid-19 y los problemas de salud, económicos o familiares que trajo consigo la pandemia (10).

A nivel local la dirección regional de salud de Ica informó que se han reportado un 80% de casos con estrés laboral; en los centros de salud mental comunitario; los trabajadores presentaron cefaleas, nerviosismo, somnolencia, a causa del trabajo bajo presión y la carga laboral. Las situaciones de estrés que vive el profesional de enfermería tienen que ser afrontados con distintas estrategias como por ejemplo el

desarrollo de habilidades sociales como la asertividad, ejercicios de relajación, terapias grupales, ejercicios, etc., desafortunadamente estas estrategias no son desarrolladas y practicadas por el profesional de enfermería por lo cual se encuentran en alto riesgo de desarrollar el estrés laboral el cual está dando lugar a alteraciones físicas y fisiológicas y por ende esto afecta en el desarrollo de su trabajo y por consecuencia se encuentran en riesgo psicosocial (11).

Por tanto, el estrés es la consecuencia del desbalance entre las exigencias y la presión a las que día a día se expone el enfermero en base a su nivel cognitivo y capacidad. En base a esta situación se puede identificar los factores que causan el riesgo psicosocial del trabajo y constituyen un riesgo para la salud de los enfermeros, cuando ellos experimentan estrés prolongado por las labores. Se demuestra que las causas básicas del estrés laboral son de dos condiciones del trabajo como son las demandas laborales y el control o manejo de la situación. En efecto el trabajador experimentará tensión psicológica cuando las demandas laborales sean altas y escaso el control que se tiene sobre las mismas (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

¿Cómo se relaciona el trabajo activo y el estrés laboral de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

¿Cómo se relaciona el apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

¿Cómo se relaciona la compensación y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

¿Cómo se relaciona la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación de las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

Identificar la relación del trabajo activo y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

Identificar la relación del apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

Identificar la relación de la compensación y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

Identificar la relación de la doble presencia y el estrés laboral de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente proyecto se basa en la teoría se sustenta en la teoría de Ivancevich quien refiere que “el estrés es el conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que causan tensión, peligro o amenazas para el ser humano, es relevante manejar el nivel de estrés porque hace que la persona se acondicione al ambiente que lo rodea”, así mismo debe auto cuidarse por la alta 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 con el estrés laboral en profesionales de salud como conjunto. El estudio también se fundamenta en base a la teoría de Dorotea Orem (12).

1.4.2. Metodológica

El proyecto en mención es un estudio con método hipotético - deductivo de enfoque cuantitativo, tipo aplicada no experimental, observacional y de corte transversal; los enfermeros serán encuestados mediante un cuestionario y una ficha de observación para finalmente obtener los resultados; es relevante porque permitirá determinar la relación entre el riesgo psicosocial con el estrés laboral en los enfermeros, el estudio dará paso a nuevos estudios de intervención para corregir estos factores de riesgo psicosocial y el estrés. Servirá también como un antecedente para futuras investigaciones científicas que se realicen en base a condiciones similares a las del presente estudio en relación al tema.

1.4.3. Práctica

El presente estudio beneficia al personal de enfermería, porque la justificación de esta investigación se basa en demostrar los objetivos planteados, sobre el nivel de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeros. El estudio de investigación será un

aporte significativo para implementar medidas de promoción y prevención, organizando en cada sistema que se debe afrontar y en poner en funcionamiento las actividades y estrategias para eliminar el estrés y disminuir el riesgo psicosocial.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El proyecto se desarrollará en el área del Sistema de atención móvil de urgencias de la jurisdicción del departamento de Ica, en la provincia de Ica, distrito de Ica.

1.5.2. Temporal

La investigación será desarrollada desde el mes de Junio del año 2022 y concluida durante en el mes de Diciembre del año 2022.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población de estudio serán los profesionales de enfermería que laboran en el Sistema de atención móvil de urgencias de la Región Ica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Cifuentes et al (13), el 2021 en Guayaquil, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “identificar los riesgos psicosociales y el estrés del personal de enfermería de áreas críticas hospitalarias ante la emergencia sanitaria por COVID-19 en el 2020”. Se desarrolló una metodología cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, la población encuestada fue con 42 enfermeros. Se aplicó como instrumento los cuestionarios ISTAS 21. Resultados: Los riesgos psicosociales de más grande incidencia en los profesionales de salud se presentaron en las dimensiones de condiciones del sitio de trabajo, carga de trabajo, contenido y propiedades de la labor, exigencias en el trabajo; el estrés fue alto. Concluye que hay riesgo psicosocial y estrés laboral alto en el enfermero (13).

López et al (14) en el 2020 en España, realizaron un estudio cuyo objetivo fue: “Identificar los factores de riesgo psicosocial y salud mental estrés del personal enfermero en el ámbito hospitalario de emergencia”, con una metodología cuantitativa, no experimental y de corte transversal, la población analizada fue de 42 trabajadores enfermeros y una muestra aleatoria de 40 enfermeros, se aplicó de instrumento los cuestionarios para ambas variables; gran parte de ellos manifestaron que los factores de riesgo psicosocial cumplen un papel muy importante en afectaciones de salud mental. Resultados: Reflejan a la sobrecarga-ritmo de trabajo, riesgo de sufrir enfermedades de tipo psicosocial por horarios laborales, por otro lado, se evidencia patologías mentales como el estrés elevado a causa de los factores de riesgo psicosocial. Se concluye que la sobrecarga laboral es el principal factor de riesgo psicosocial y el estrés es elevado (14).

Arce et al. (15) en el 2020 en Colombia, en su investigación con el objetivo “Examinar la relación entre estrés laboral y los riesgos psicosociales intralaborales presente en enfermeros de emergencia de una fundación de niños con discapacidad”. El método utilizado fue de tipo descriptivo y correlacional, estudio cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, la población analizada fue de 42 trabajadores enfermeros y la muestra ejecutada con 35 enfermeros de salud. Se aplicó un instrumento que está conformado por tres cuestionarios de riesgos intralaborales para jefatura, para profesionales y para auxiliares enfermeros denominado “Batería de Riesgos Psicosociales y el cuestionario para nivel de estrés. 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 (15).

Mendez et al. (16) en el 2018 en Ecuador público un estudio cuyo objetivo del estudio fue “Determinar si los factores de riesgo psicosocial tienen relación con el estrés

laboral en el personal enfermero de un centro de atención de emergencia del Distrito Metropolitano de Quito”. El método fue explicativo, correlacional con corte transversal, se encuestó a 29 enfermeros, donde se utilizó para factores de riesgo el instrumento Batería de Evaluación De Riesgo Psicosocial Intralaborales ISTAS 21 y para el estrés se utilizó Cuestionario de Estrés Laboral de Karasek, Resultado: 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. Concluye que si existía una relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral (16).

Chavez (17) en el 2020 en Lima, publicó un estudio cuyo objetivo fue: “Determinar la asociación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeros y otros profesionales de salud de emergencia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, el método cuantitativo, fue observacional aplicativo y correlacional, la muestra estuvo conformado por 67 enfermeros y más profesionales de salud, para ello se utilizó dos cuestionario de “Factores Psicosociales en el Trabajo”, diseñado por la Dra. Noemí Silva Gutiérrez como “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico y el Maslach Burnout Inventory”. Resultado: 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 inadecuadas condiciones de trabajo y las características elevan el estrés laboral el profesional de salud (17).

Morales (18) en el 2021, en Piura, en su estudio tuvo como objetivo “Identificar el estrés laboral en licenciados de enfermería en área de emergencia Covid del Hospital José Cayetano Heredia -Piura, mayo 2021”, se desarrolló una metodología cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra fue compuesta por 85 enfermeros, se utilizó la escala de estrés de enfermería -NSS, adaptada por Gray-Toft

y Anderson. Resultado: un 60% de los enfermeros tiene un nivel de estrés medio, luego el 37.65% tiene un nivel alto de estrés y finalmente el nivel bajo nivel bajo con el 2.35%, presentándose eventos de falta de tiempo, comunicación inadecuada, falta de personal, angustia y miedo al contagio entre otras circunstancias. Se concluye que el nivel de estrés laboral en los enfermeros es alto (18).

Roque et al. (19) en el 2020 en Lima su 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. Resultado: 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 (19).

Aldazabal (20) en 2020 en Lima realizó un estudio con el objeto de: “Identificar el estrés y el riesgo psicosocial durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea de emergencia en un hospital Covid 19”. Se desarrolló una metodología cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal con una población de 102 enfermeros. Se aplicó de instrumento el cuestionario de estrés y el instrumento ISTAS 21. Resultado: en relación al estrés que predomina el nivel bajo con 47.1% seguido del medio en un 42.2% y alto con 10.8% en cuanto a sus dimensiones en ambiente físico y ambiente social predominando el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio. Riesgo psicosocial alto. Se concluyó que hay un nivel bajo de estrés y un riesgo psicosocial moderado (20).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. 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 sección, y por la otra, las habilidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud (21).

Teorías de la variable Riesgo psicosocial

Por su parte Candia. expresa que “los riesgos psicosociales son las situaciones actuales que se encuentran el ámbito laboral asociadas a condiciones técnicas, ambientales y metodológicas, que influyen en la salud del individuo a través de mecanismos fisiológicas” (22).

Pérez. indica que “los riesgos psicosociales pueden generar alteraciones en la salud del trabajador y su manifestación podría ser mediante estados de agotamiento mental y físico, estrés, poca seguridad personal, déficit en la organización de las tareas, etc.” (22).

Evolución histórica

Las últimas décadas han sido testigo de cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, que paralelamente ha impactado el mundo del trabajo. Las condiciones del trabajo y del empleo fueron profundamente modificadas (23).

La Organización internacional del trabajo (OIT) refiere 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 (24).

Definición de Riesgo psicosocial:

Proviene de la etimología PSICO “aquejan a través de mente” y SOCIAL que “son determinadas características de la organización del trabajo” (25).

Definido la salud ocupacional como “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” (26).

Definición de las dimensiones del Riesgo Psicosocial:

Dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo

- Es el trabajo rápido o de forma irregular, cuando no debe presentarse los sentimientos, decisiones difíciles la opinión.
- Trabajo con tranquilidad y al día: Es cuando el trabajador desempeña sus labores cómodamente y sin restricciones.

- Toma de decisiones difíciles: Es la situación donde debe saber que decidir de manera correcta y adecuada.

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

- Presentado cuando no hay plena autoridad para decir y emplear habilidades y tampoco hay autonomía para realizar tareas.
- Constante atención del trabajo: Se lleva a cabo cuando requiere de una concentración muy específica.
- Cantidad de trabajo: Es la carga laboral que tiene una persona durante su jornada laboral.

Dimensión 3: Apoyo social en la organización

- 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.
- Interacción en el trabajo: Constantemente el empleado debe mantener la interacción con los compañeros de trabajo.

Dimensión 4: Compensaciones

- Es manifestado por cambios que no conocíamos en contra de nuestra voluntad, no se reconoce el sueldo ni el trabajo.
- Cambio de actividad tareas: El cambio de actividades o tareas es común en el desempeño de las labores diarias.
- Reconocimiento laboral: Es el incentivo que se le brinda al trabajador por su buen desempeño laboral.

Dimensión 5: 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.
- Tareas domésticas sin realizar: Son las actividades que quedan pendientes en el hogar de cada uno.
- Exigencias domésticas y familiares: Las exigencias de tipo familiares cada día van en aumento para el colaborador (27).

2.2.2. 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 está dado con diversas situaciones laborales y cobra más importancia cuando se siente limitado ante la exigencia y presión y cuando no hay apoyo suficiente (28).

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 (29).

Teorías de la variable estrés laboral

Según Ivancevich (2018) “estrés es el conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que causan tensión, peligro o amenazas para el ser humano” (30).

Avante (2017) Debido a ello, el estrés laboral es considerado como respuesta física, psicológica y conductual del individuo, frente a determinados sucesos o acciones que estima intimidantes para su tranquilidad, puesto que altera su bienestar físico y psicológico (31).

Según Matteson (2018), el estrés hace referencia “al ataque/ huida de una persona que tiene respuestas automáticas que emite el propio organismo para defenderse”.(30)

Vidal (2019) menciona que “El tiempo que dedica una persona al trabajo puede provocar estrés patológico que incluso puede enmascarar bajas laborales” (32)

Evolución Histórica:

Durante el siglo XX, el estrés se posiciono como un problema social y notable, relacionado continuamente al aspecto laboral, evidenciado por las diversas investigaciones realizadas sobre condiciones laborales, las cuales han demostrado que el estrés laboral es un fenómeno extenso, el mismo que cuenta con diversas fuentes generadoras, y que trae consigo consecuencias perjudiciales para el individuo (33).

Definición conceptual de la variable 2

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; 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 (34).

Definición de las dimensiones de Estrés Laboral

Dimensión 1: Clima Organizacional

- Es el conjunto de características de calidad de vida laboral que influye en la producción y progreso laboral.
- Falta de misión y metas: Es la carencia de proyectos; la misión y las metas son indispensables en el lugar de trabajo.
- Presión: Es la magnitud de una fuerza que se ejerce en un lugar o en una situación.
- Condiciones: Son circunstancias que determinan el estado de una persona o de un objeto.
- Tiempo limitado: Es el nivel de tiempo que se utiliza, siendo un tiempo mínimo en la actividad.

Dimensión 2: 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 definidas.
- Sin apoyo de jefe: Es cuando no se cuenta con el apoyo de la autoridad o superior para poder ejercer la función.
- No hay respeto: Es cuando no hay una consideración hacia el trabajador que desempeña las labores.

Dimensión 3: Territorio Organizacional

- Es el espacio físico con la disponibilidad y disposición de recursos e insumos en el trabajo, la falta de este aumenta el riesgo laboral.

- No hay comprensión: Es cuando no se logra comprender al trabajador en las actividades o necesidades que tiene.
- Exigen desempeño: En las funciones del trabajador generalmente les exigen mucho desempeño.

Dimensión 4: 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.
- Poco control: Es cuando no hay controlen base a las actividades y requerimientos del trabajador.
- Poca preocupación: La falta de preocupación por las actividades es una debilidad en el desempeño de labores.

Dimensión 5: Influencia del líder

- son todas las influencias que están dadas por los superiores “jefes”, para inducir a resultados.
- No hay respaldo: Es cuando no se avala los resultados en las labores y tampoco se ampara las decisiones.

Dimensión 6: 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.
- La injusticia es cuando no hay un trato justo y coherente por el desempeño

de labores.

Dimensión 7: 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.
- Incomodidad: Es cuando el trabajador no se encuentra satisfecho con las condiciones en las que trabaja (31).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1 El riesgo psicosocial se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022.

H0 El riesgo psicosocial no se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.
- Existe relación entre la relación del trabajo activo y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.
- Existe relación entre la relación del apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.
- Existe relación entre la relación de la compensación y el estrés laboral en el

personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

- Existe relación entre la relación de la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se trabajará con el método hipotético - deductivo porque a través del planteamiento de la hipótesis se evidenciará resultados y se llegará a una conclusión por medio del procedimiento de inferencia o calculo formal (35).

3.2. Enfoque de investigación

Es el enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por ser desarrollado a través de datos cuantificables y el uso de la estadística, con la finalidad de dar lógica en la medición de variables y poder establecer patrones de comportamiento y brindar las conclusiones de lo que se está investigando (36).

3.3. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, ya que tiene el propósito de aportar conocimiento sobre la problemática planteada y fortalecer las estrategias para la reducción del problema que se ha planteado (37).

3.4. Diseño de investigación

No experimental, observacional y de corte transversal; no experimental porque no hay manipulación de las variables, observacional porque se evidenciará al momento de la aplicación de la encuesta y transversal porque la información va a ser recolectada en un solo periodo de tiempo. (38)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por todos los enfermeros del Sistema de atención móvil de urgencias, Ica

Muestra

La muestra esta constituida por 65 enfermeros del Sistema de atención móvil de urgencias, Ica

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico, intencional por conveniencia, porque serán seleccionados de acuerdo a características (39).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que deseen participar firmando consentimiento informado.
- Enfermeros que labora en el SAMU
- Enfermeros de ambos géneros.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no llenen el consentimiento informado.
- Enfermeros que no laboran en el SAMU

3.6. Variables y operacionalización

V1. Riesgo psicosocial

V2. Estrés laboral

Dimensiones de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Riesgo psicosocial	Los riesgos psicosociales son las situaciones actuales que se encuentran el ámbito laboral asociadas a condiciones técnicas, ambientales y metodológicas, que influyen en la salud del individuo a través de mecanismos fisiológicos(25)	Psicosocial hace referencia a la conducta del ser humano y como interactúa con la sociedad, donde se analiza el aspecto social. El cual será evaluado mediante la encuesta.(25)	<ul style="list-style-type: none"> ● Exigencias psicológicas ● Trabajo activo y desarrollo de habilidades ● Apoyo social en la organización ● Compensaciones ● Doble presencia 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo con tranquilidad y al día ● Toma de decisiones difíciles ● Desgaste emocional ● Emociones guardadas y no expresadas ● Constante atención del trabajo ● Cantidad de trabajo ● Interacción en el trabajo ● Aprender cosas nuevas ● Responsabilidad de tareas ● Realización de tareas diferentes ● Recibir ayuda del jefe ● Ayuda del compañero ● Preocupación por estabilidad laboral ● Cambio de actividad tareas ● Reconocimiento laboral ● Tareas domésticas sin realizar ● Exigencias domésticas y familiares 	Categoría Ordinal (Escala Tipo Likert)	Bajo 0 - 19 Medio 20 – 33 Alto 34 – 80

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	estrés es el conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que causan tensión, peligro o amenazas para el ser humano(31)	Son situaciones unidos con el trabajo, entendido como cualquier actividad física o intelectual que es respaldado por remuneraciones por actividades desarrolladas. El cual será evaluado mediante la encuesta.(31)	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima organizacional ● Estructura organizacional ● Territorio organizacional ● Tecnología ● Influencia del líder ● Falta de cohesión ● Respaldo del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de misión y metas ● Presión ● Condiciones ● Tiempo limitado ● Sin apoyo de jefe ● no hay respeto ● no hay respaldo ● no hay comprensión ● exigen desempeño ● poco control ● poca preocupación ● injusticia ● incomodidad 	Categoría Ordinal (Escala Tipo Likert)	Bajo nivel de estrés: <90,2 Nivel intermedio de estrés: 90,3 – 117,2

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la variable riesgo psicosocial, se utiliza como técnica la encuesta y para la variable estrés laboral, también se utilizará la encuesta; la cual está estructurada en dos partes, la parte introductoria donde se recolecta los datos y luego la parte del cuestionario para obtener una información. (25,31)

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Para la variable riesgo psicosocial se utilizará el cuestionario SUSES-ISTAS21, creado por Macarena Candia y Juan Manuel Pérez (25) en el Manual de uso del Cuestionario SUSES-ISTAS 21, es un instrumento internacional versión 2020, que sirve para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales este fue creado en Chile. Esta versión corta consta de 20 preguntas clasificadas en 5 dimensiones, cada uno tiene 5 alternativas de respuestas:

- **Siempre;**
- **la mayoría de veces;**
- **algunas veces;**
- **unas pocas veces;**
- **nunca**

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

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20

Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la organización	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

RIESGO PSICOLÓGICO GENERAL	0 - 19	20 - 33	34 – 80
-----------------------------------	--------	---------	---------

Para la variable estrés laboral se utilizará un instrumento denominado Escala de Estrés Laboral de la OIT/ OMS, que fue creada por Ivancevich y Matteson. (31) en el 2018, este consta de 25 Ítems con 7 alternativas que tienen puntuaciones del 1 al 7 donde:

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

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

3.7.3. validación

Para la variable riesgo psicosocial se utilizará el cuestionario SUSESO-ISTAS21, fue sometido a juicio de expertos donde midieron la concordancia de opiniones a través de la distribución binomial, que es significativa para cada ítem con (<0.50) que se encuentra con nivel bueno (25).

Para la variable estrés laboral el cuestionario de la OIT/ OMS fue sometido a la prueba KMO (0,915) donde nos dice que tiene un nivel adecuado.(31)

Confiabilidad

Para la variable riesgo psicosocial, el cuestionario SUSESO-ISTAS21 utilizaron el coeficiente alfa de crombach con resultado de 0,82% que se considera un índice de alta confiabilidad (25).

Para la variable estrés laboral, 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 de confiabilidad (31).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Luego de aplicar los cuestionarios, se creará una base en excel decodificada a partir de las la resolución de los encuestados. Esta información se pasará al programa SPSS.25.0. El programa agrupa los resultados serán dimensionados y con variables para su representación en gráficos y tablas. Se realiza el análisis de inferencia por pruebas estadísticas rho de Spearman o Pearson para comprobar la hipótesis y demostrar los resultados de las pruebas de normalidad.

3.9. Aspectos éticos

En el presente proyecto se respetará las normas del reglamento de ética de la universidad y de los principios de bioética en la investigación.

Principio de Autonomía

A partir de la firma del consentimiento informado para el procesamiento de la muestra, los participantes acordaran participar o no en el estudio, asimismo los datos que se obtengan se usaran solo para fines académicos.

Principio de Beneficencia

De acuerdo con este principio, buscamos contribuir o beneficiar a la muestra seleccionada a través de la concientización de la importancia de prevenir o disminuir el riesgo laboral y el nivel de estrés laboral.

Principio de No Maleficencia

Como toda investigación social, se respeta la privacidad de la muestra y solo se busca generar conocimiento a partir de una realidad observada, cumpliendo con el respeto a la integridad física de los participantes de la investigación, no pretendemos menoscabar la integridad ni de la institución ni de la muestra de estudio.

Principio de Justicia

Todos los participantes del presente estudio serán tratados con respeto, sin discriminación ni preferencia alguna.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma	2022						
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Revisión de bibliografía	X						
Elaboración del proyecto de investigación		X					
Presentación de la investigación			X				
Aprobación del proyecto				X			
Elaboración del informe final					X		
Presentación del informe final de la investigación						X	
Sustentación							X

4.2. Presupuesto

Ingresos y egresos

Ingresos:	S/ 1000.00	
Aportes	1000.000	
Egresos:		S/ 691.00
01. Servicios no personales.		S/ 1100.00
Digitación	100.00	300.00
Bibliografía	100.00	300.00
Estadista.	100.00	600.00
02. Bienes de consumo.		S/ 94.00
<u>Materiales de escritorio</u>		
10 bolígrafos	0.25	2.50
03 CD	0.80	2.40
03 Millar de papel bond	10.00	30.00
Sub total		S/ 41.50
<u>Material de impresión</u>		
04 tintas de impresora	12.00	48.00
03 papel fotográfico	1.50	4.50
Sub total		S/ 52.50
03. transportes.		S/ 175.00
Pasajes	50.00	50.00
sub total		S/ 50.00
04. otros servicios		S/ 72.00
Copias x4	5.00	20.00
Encuadernación x4	3.00	12.00
Empastado X4	10.00	40.00
Sub total		S/ 72.00
05. otros gastos		S/ 90.00

Total: S/. 3600

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo. 1ra ed. Ginebra:OIT;2020
2. Organización mundial de la salud y Organización internacional del trabajo. Estrés de tipo laboral y ambiental. 4ta ed. Ginebra:OIT;2019
3. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes;2020; EU-OSHA
4. Instituto internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Efectos sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el trabajo; 2019. Una visión general.
5. 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.
6. Gobierno del Perú. Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2012. Reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR.
7. CEPRIT. Boletín Essalud. [Internet]; 2018 [citado setiembre del 2022]; Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2017.htm.
8. Ministerio de salud. Estimaciones de la carga de enfermedad y la mortalidad: carga de enfermedad. Lima; 2020.
9. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe desarrollado sobre riesgo psicosocial y estrés en los entornos laborales; 2019. Lima Metropolitana
10. Ministerio de salud. Incidencia del estrés después del contexto covid 19. Lima; 2020.
11. Dirección regional de salud Ica. Informe anual de salud mental. Ica; 2021.
12. Ivancevich J; Matteson M. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México, D. F. 2016.

13. Cifuentes K, y Escobar K. Factores de riesgos psicosociales y el estrés del personal de enfermería de áreas críticas hospitalarias ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación. Guayaquil; 2021 9(1), 43-50. Disponible en: <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411>
14. López A, Cuenca A, Bajaña J, Merino K, López M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental estrés del personal enfermero en el ámbito hospitalario de emergencia. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Ecuador; 2021. 5(5), 8018-8035. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>
15. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca R, León M, Rodríguez P. Relación entre estrés laboral y los riesgos psicosociales intralaborales presente en enfermeros de emergencia de una fundación de niños con discapacidad del Atlántico/Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020 [citado 2022 Octubre 05] ; 29(1): 42-56. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es. Epub 01-Jun-2020.
16. Mendez M. y Gonzales L. Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal enfermero de un centro de atención de emergencia del Distrito Metropolitano de Quito. [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad de Ecuador;2018. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
17. Chavez J. Factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeros y otros profesionales de salud de emergencia del Hospital Nacional San Bartolomé Programa de afrontamiento. [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Federico Villareal. Lima;2020. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20%20wy>

18. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en área de emergencia Covid del Hospital José Cayetano Heredia, Enfermería; 2021.
19. Roque E y Francisco R. 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).[Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Nacional Nobeit Wiener. 2020. Recuperado en:http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4368/T061_10170236_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Aldazabal E. estrés y el riesgo psicosocial durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea de emergencia en un hospital covid-19 Lima. *Ágora*. 2020 Dec; 7(2).
21. Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Núm. 56. Oficina internacional de Ginebra <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
22. Candia M y Perez J. Protocolo De Vigilancia De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. Chile. 2018. Ministerio de salud. Available from <https://www.ucsc.cl/comunicacion-interna/la-importancia-de-medir-los-factores-psicosociales-en-el-lugar-trabajo/>
23. Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
24. OSHA. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. [Online].; 2017 [cited 2022 octubre 30]. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
25. Superintendencia de Seguridad Social. Manual del Método del Cuestionario. [Online].; 2018 (cited 2022 octubre 2). Available from: https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
26. Ministerio De La Protección Social. Resolución 2646 De 2018. Ley. Bogotá: Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, Diario Oficial No. 47.; 2018.

27. OIT. Ginebra; 2018. 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
28. OMS. 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
29. OIT. Ginebra; 2018. 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
30. Ivancevich y Matteson. Escala de Estrés Laboral de la OIT/ OMS. Ginebra;2018
31. Avante A. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos,2021;(4)2: 1-12
32. Vidal L. La organización del trabajo y estrés. 2015; (3). 1-37.
33. Mansilla F. Estrés laboral. [Sede web]. Psicología online; 2018 [Fecha de acceso 13 octubre 2018]. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_5.shtml
34. Rodríguez M. Tipos de estrés y sus desencadenantes. [Sede web]. Psicología y mente; 2018 [Fecha de acceso 12 octubre 2022]. Disponible en: <https://psicologiymente.net/clinica/tipos-de-estres>
35. Hernandez R, Baptista P, Fernandez C. Metodología de la investigación. Distrito Federal:Editorial McGraw-Hill; 2019. <https://n9.cl/q37tu>.
36. Cegarra J. Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Ediciones Diaz de Santos; 2018. <https://n9.cl/yue71>.
37. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Lima: Universidad Ricardo Palma; 2019.

38. Bernal C. Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera Edición ed. Palma OF, editor. Colombia: Pearson Educación; 2015.
39. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, et al col. La Investigación Científica una aproximación para los estudios de posgrado. In Ecuador UIE, editor. Primera ed. Lima: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. p. 130.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL H1 El riesgo psicosocial se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. H0 El riesgo psicosocial no se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022.</p>	<p>V1. Riesgo psicosocial</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la organización Compensaciones Doble presencia <p>V2. Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo 	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Método: hipotético - deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, observacional y de corte transversal.</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo de muestreo Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Población: Personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias</p> <p>Muestra: Son 65 enfermeros del área SAMU</p>
<p><u>PROBLEMAS SECUNDARIOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022? ¿Cómo se relaciona el trabajo activo y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022? ¿Cómo se relaciona el apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022? ¿Cómo se relaciona la compensación y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022? ¿Cómo se relaciona la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica - 2022? 	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación de las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. Identificar la relación del trabajo activo y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. Identificar la relación del apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. Identificar la relación de la compensación y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. Identificar la relación de la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica – 2022. 	<p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022. Existe relación entre la relación del trabajo activo y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022. Existe relación entre la relación del apoyo psicológico y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022. Existe relación entre la relación de la compensación y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022. Existe relación entre la relación de la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022. 		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Universidad Privada Norbert Wiener

CUESTIONARIO 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.

- 1.SIEMPRE
- 2.LA MAYORIA DE LAS VECES
- 3.ALGUNAS VECES
- 4.SOLO UNAS POCAS VECES
- 5.NUNCA

DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	1	2	3	4	5
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?					
En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?					
¿Su trabajo requiere atención constante?					
DIMENSION 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
DIMENSION 3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN					
¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o					

superior(a) inmediato(a)?					
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
DIMENSION 4: COMPENSACIONES					
¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA					
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
Cuando está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

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

CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5	6	7
La gente no comprende la misión y metas de la organización							
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							
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes.							
Mi coordinador no me respeta.							
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
TERRITORIO ORGNIZACIONAL							
Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
TECNOLOGIA							
Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
Mi coordinador no se preocupa de mi bien							

personal							
No se dispones de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
INFLUENCIA DE LIDER							
No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
La organización tiene demasiado papeleo.							
Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
Mi equipo se encuentra desorganizado							
FALTA DE COHECION							
Mi equipo no me Brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
La organización carece de dirección y objetivo							
Mi equipo me presiona demasiado							
Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
RESPALDO DEL GRUPO							
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
La cadena de mando							
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de Importancia							

Anexo 3: Consentimiento informado

Universidad privada Norbert Wiener

Este consentimiento informado tiene mucha información que lo ayudara a decidir si desea participar del presente estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo de 20 min. Si tiene alguna pregunta o desea información de este estudio se comunica con LIC. ARONES TOLEDO, CARMEN LISETH; investigador principal, cel: 981559394

Título del proyecto: Riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022

Beneficios por participar: Conlleva a conocer los resultados de la investigación por los medios más convenientes ya sea personal o grupal que puede ser muy útil en su acción profesional.

Participación voluntaria:

Su cooperación en este estudio es voluntaria y puede retirarse cuando lo desee.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que eh leído y comprendo, tuve la posibilidad de realizar mis consultas, las cuales fueron resueltas satisfactoriamente. No eh recibido coacción ni eh sido influenciado indebidamente a participar del estudio y que al final acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante

DNI

FIRMA

Nombres y apellidos del investigador

DNI

FIRMA

Anexo 4: Solicitud de Permiso



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Ica, de Febrero del 2023

Solicito: Permiso de recopilación de
datos para investigación académica

Sr: M.C Esther Azucena Flores fuentes

Directora supervisora II de la Dirección de Servicios de Salud

Atención: Sistema de Atención Móvil de Urgencias – SAMU Ica

Estimada Directora,

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla cordialmente y al mismo tiempo ante su despacho exponer lo siguiente:

La que suscribe, Arones Toledo Carmen Liseth, estudiante del Programa de segunda especialidad de Cuidado enfermero en Emergencias y Desastres de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Privada Norbert Wiener, identificado con DNI N° 71460402, con código de estudiante N°2021801864, quien como parte de la formación profesional y el desarrollo de investigación científica viene llevando a cabo un estudio que pretende Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería, área del sistema de atención móvil de urgencias, Ica, 2022..

Por tal motivo, como investigadora he visto por conveniente seleccionar al Sistema de Atención Móvil de Urgencias – SAMU Ica que pertenece a la Dirección de Servicios de Salud la cual usted representa para realizar dicho estudio por cumplir con las características de los objetivos planteados, en tal sentido, solicito a través de su despacho el permiso correspondiente para poder recolectar la información necesaria mediante un cuestionario (instrumento), considerando que los resultados del estudio aportara a su dirección para la toma de decisiones.

Sin otro particular, me despido de usted esperando acceda a mi petición, no sin antes reiterarle la muestra de mi estima y consideración personal.

CLAT/UNW

Carmen L. Arones Toledo
Carmen L. Arones Toledo
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 91651

DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE ICA
DIRECCION DE SERVICIOS DE SALUD
Esther Azucena Flores Fuentes
Mc. Esther Azucena Flores Fuentes
DIRECTORA