



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Factores psicosociales y estrés laboral en el profesional de
enfermería del área de cardiología de un hospital del Ministerio
de Salud de Lima - 2023**

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Cardiología y Cardiovascular**

Presentado por:

Autora: Suarez Vilcapoma, Betty Yesenia

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5659-7992>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**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, Suárez Vilcapoma, Betty Yesenia, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Cardiología y Cardiovascular de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Factores psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:241426828, 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)
 Suárez Vilcapoma, Betty Yesenia
 DNI N° 20061256



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 12 de Febrero de 2023

Dedicatoria

A Dios por darme entendimiento, fortaleza y salud para alcanzar esta meta. A mis padres que incentivaron a seguir adelante y proseguir mis estudios.

Agradecimiento

Mi agradecimiento profundo a la Universidad Norbert Wiener, a los catedráticos por haber orientado y compartidos todo el cúmulo de sus conocimientos y experiencias profesiones. A mi asesor de tesis por toda su paciencia y aliento para culminar el trabajo.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

- Presidente** : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth
Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Índice de contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	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	6
1.5. Delimitaciones de La investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Recursos	7
2. MARCO TEÓRICO	8

2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis Específicas	20
3.METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de la Investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de Investigación.....	21
3.4. Diseño de la Investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y Operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de los instrumentos	25
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos Éticos.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de Actividades.....	30
4.2. Presupuesto	31
5. REFERENCIAS	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40

Anexo 3: Formato de consentimiento informado	44
Anexo 4: Informe de originalidad	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El presente estudio plantea como objetivo general “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima – 2023”. El trabajo de investigación está fundamentado en la teoría de Lalonde quien plantea el afrontamiento de la vida y la salud delineando algunas premisas del comportamiento del ser humano y del cuidado de su salud en el espacio de trabajo. El estudio es de corte cuantitativo y se corresponde con el método hipotético-deductivo, de tipo aplicado, diseño no experimental con alcance correlacional y transversal. La muestra está constituida por 60 profesionales de la enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023. El instrumento que se emplea es el cuestionario de factores psicosociales de Karasek y el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson. El estadístico para el procesamiento de datos a emplear es SPSS 25.0.

Palabras claves: factores psicosociales, estrés laboral, teoría de Lalonde.

ABSTRACT

The present study proposes as a general objective "To determine the relationship between psychosocial factors and work stress in nursing professionals in the cardiology area of a Hospital of the Ministry of Health of Lima - 2023". The research work is based on the theory of Lalonde who raises the coping with life and health outlining some premises of human behavior and health care in the workplace. The study is quantitative and corresponds to the hypothetical-deductive method, applied type, non-experimental design with correlational and cross-sectional scope. The sample is made up of 60 nursing professionals from the cardiology area of a Hospital of the Ministry of Health in Lima, 2023. The instrument used is the Karasek psychosocial factors questionnaire and the Maslach and Jackson job stress questionnaire. The statistic for data processing to be used is SPSS 25.0.

Keywords: psychosocial factors, job stress, Lalonde's theory.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El estrés laboral es motivo de estudio a nivel internacional por los efectos a nivel de salud que genera en las personas, llegando a ser considerado como un trastorno biopsicosocial y de índole emocional, laboral y social que engloba a los individuos a nivel mundial; por lo que ha llegado a ser considerada como la enfermedad del siglo XXI. De modo, que es un problema de salud muy frecuente para la población que labora y repercute en lo cognitivo operacional del individuo que pueden afectar el ambiente de trabajo (1).

En el 2021, se reportó que el índice de estrés laboral emociones de Gallup, en el mundo alcanzó el 40%, donde el sector salud fue el más afectado, motivado a la vivencia de la pandemia por Covid-19, en el sitio de trabajo (2). La conocida enfermedad de desgaste profesional, tildada así, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (3) ha propiciado un índice de estrés laboral en países como China de 73%, Estados Unidos 59% y en España de 45%, donde la activación biológica antihomeostática produce en el organismo de las personas estados de tristeza, ansiedad e irritabilidad (4).

En Latinoamérica se encontró que al día de hoy existe cierto interés por el tema de estrés laboral por el hecho de que causa desequilibrio emocional por el agotamiento en la demanda laboral en el personal de medicina, por lo que lo comportamental del individuo muestra un cambio negativo en el trabajo que realiza, en los países de Latinoamérica, las tasas señalan que en el personal que ejerce en el área de salud el estrés laboral alcanza en Colombia 65.7% , Chile 51.5%, Brasil 48.7% y México 47.08% (5), el cual causa que sus capacidades se vean disminuidas al aumentar las exigencias y responsabilidades ante el

volumen de pacientes la atención de pacientes en estado crítico, que le es difícil de sobrellevar (6).

En el ámbito nacional, para Perú el nivel de estrés se ubica en el personal de enfermería un 90.6% para el 2020; donde se catalogó como estrés severo en un 33.33% del personal siendo más recurrente en los trabajadores de la enfermería que en los médicos (7). Este sentido, el estrés laboral se ha ubicado como un problema de salud pública en el Perú, al igual que en los países del mundo y en especial en el caso de los profesionales de la salud (8) y así lo demuestran los estudios donde se han asociado diferentes factores que inciden en su desarrollo, entre ellos se señalan: la presión en el ambiente laboral, la edad, el tipo de trabajo que desempeña, la seguridad en salud que pueda brindar la institución y la carga excesiva en el trabajo; entre otros (9).

Con relación a los factores psicosociales, en el ambiente de trabajo el término fue definido por primera vez por la OMS en 1984, como aquellos elementos que interaccionan en el entorno de trabajo y los cuales pueden aportar o no satisfacción y bienestar al trabajador, a día de hoy sigue vigente (10). Los principales factores psicosociales y que a su vez son fuentes estresores están vinculados con el estilo de trabajo, la administración en la institución y gestión de los recursos humanos, las características de las actividades que deben asumir, la remuneración, la interacción y comunicación, las presiones que el trabajo y el ambiente generen (10).

El estilo de trabajo que lleva el personal de enfermería en el cual el ritmo de trabajo donde por horas prolongadas deben demostrar sus conocimientos y habilidades laborales, se constituye en uno de los principales estresantes (11) y donde el cansancio lo conduce a disminuir sus capacidades cognitivas y procedimentales, los cuales en el tiempo los conduce a desarrollar daños físicos y emocionales de agotamiento (12). Para el 2020 se encontró en el área de cardiología de los hospitales de Lima un nivel muy alto de estrés, donde el 39.1%

del personal de enfermería presentaba grandes estados de ansiedad, el 24.6% episodios de depresión el 15% agotamiento personal y el 8.8% por lo menos tenían algún síntoma de estrés (13).

Los factores psicosociales en el ambiente laboral se constituyen en estresores primarios que desencadenan el estrés laboral y en consecuencia afectan la calidad de vida y funcionalidad laboral de los trabajadores de la enfermería; siendo, un problema de salud es necesario su atención. El estudio de las relaciones de cada uno de los factores psicosociales que generan estrés laboral, el determinarlos y relacionarlos, es de importancia tanto para el área de la salud como del interés público.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál la relación entre las demandas de trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?

- ¿Cuál es la relación entre las recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar el factor psicosocial demandas de trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.
- Identificar el factor psicosocial control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.
- Identificar el factor psicosocial liderazgo y relaciones sociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.
- Identificar el factor psicosocial recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El personal de salud es el profesional más idóneo para orientar y fomentar el cuidado de la salud emocional y mental de las personas como elemento fundamental de la calidad de vida. Sin embargo, muchos de ellos son afectados por el estrés laboral y en el campo de la investigación muy poco ha sido tratado. La presente investigación tiene como propósito encontrar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima.

El escaso conocimiento por este tema, es incentivo para ahondar sobre los factores psicosociales que lo generan en especial en el personal de enfermería. En este sentido, los resultados obtenidos permitirán abrir el compás del estudio y caminos de reflexión sobre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería y así, minimizar su incidencia y las consecuencias del mismo que afectan la calidad de vida que se desempeña en el área de la salud.

1.4.2 Metodológica

El presente trabajo investigativo tiene como propósito encontrar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, con el fin de proporcionarle al personal de enfermería una estrategia de afrontamiento para disminuir los factores estresantes y evitar el deterioro de su salud y calidad de vida. En este sentido, se justifica metodológicamente porque en el estudio se emplearán criterios metodológicos cuantitativos y se recolectará información mediante los instrumentos cuestionario de factores psicosociales de Karasek y el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson; los datos

encontrados generan nuevos conocimientos que permitirán ofrecer alternativas para mejorar el estrés laboral en vías de que puedan obtener mayor bienestar los profesionales de enfermería.

1.4.3 Práctica

Determinar los factores psicosociales y la situación del nivel de estrés en el personal de enfermería, para poder enfrentarlo y lograr minimizarlo, es un problema de salud enmarcado a nivel mundial y nacional. Al día de hoy, no ha sido posible combatir el estrés laboral, el hecho de poder identificar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral es una meta del Ministerio de la Salud y del equipo multidisciplinario que lo conforma. La reducción del estrés laboral que en determinados niveles resulta incapacitante, limitante y condicionante de una buena calidad de vida es imprescindible para los trabajadores de la salud. Por este motivo, la investigación busca determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima; como también, definir estrategias para evitar mermar su calidad de vida.

1.5. Delimitaciones de La investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará durante el año 2023.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en un Hospital Público del Ministerio de Salud ubicado en Lima Metropolitano, provincia y departamento de Lima.

1.5.3 Recursos

La investigación no cuenta con apoyo financiero de ninguna entidad pública ni privada, por lo tanto, los recursos económicos y materiales serán provistos por el investigador y el recurso humanos estará a cargo de su persona.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Orozco (2019), Colombia, trabajó como objetivo “*Establecer la relación entre los factores psicosociales y los niveles de estrés en los trabajadores de enfermería del servicio asistencial*”. El estudio fue cuantitativo, correlacional, descriptivo, transversal y no experimental. Se empleó como instrumento el cuestionario SERVIQUAL en una muestra de 50 enfermeros del Hospital Público Nacional. Los resultados indicaron que existe correlación altamente positiva entre los factores psicosociales y los niveles de estrés en el personal de enfermería. Se concluyó que la sobrecarga al cual están expuestos los trabajadores de la salud general altos niveles de estrés en 73.3% de los enfermeros (14).

Medina (2018), Ecuador, propuso como objetivo del estudio “*Determinar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de enfermería*”. El método empleado fue el enfoque cuantitativo, método prospectivo, diseño descriptivo y alcance transversal. La población estuvo conformada por 20 profesionales del campo de la enfermería, que ejercen en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Público de Guayaquil para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario politómico. Los resultados señalaron que el 57% de los enfermeros presentaron síntomas de estrés laboral donde el principal factor que mencionan el 45% de ellos fue la desmotivación. Se concluyó que existen una fuerte y significativa asociación entre factores psicosociales y estrés laboral donde los factores más estresantes en el entorno laboral es la sobrecarga de trabajo (15).

Sarsosa y Charria (2018), Colombia, trabajaron el objetivo *“Identificar el nivel de estrés y los factores psicosociales que afectan al personal de salud de cuatro Hospitales Públicos de Colombia”*. La investigación hizo uso del método cuantitativo, descriptivo y transversal. Los participantes del estudio fueron 595 trabajadores de la salud a quienes se les aplicó el cuestionario del Ministerio de Protección Social Para determinar el nivel de estrés y los factores psicosociales que lo generan. Como resultados se pudo conocer que los trabajadores de los cuatro Hospitales Públicos donde se realizó el estudio presentan un alto nivel de estrés asociados a las características psicosociales del ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven. Se concluyó que la exposición a enfermedades contagiosas genera altos niveles de estrés en el personal que ofrece los servicios de salud siendo el factor psicosocial más predominante la ansiedad (16).

2.1.1. Antecedentes nacionales

Alfaro (2020), Acobamba, desarrolló como objetivo *“Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de Micro Red Acobamba durante la Pandemia COVID-19”*. El estudio fue cuantitativo, correlacional y descriptivo. Se aplicó el cuestionario de Hernández y Col, en una muestra de 72 trabajadores del centro asistencial y así, medir ambas variables. Los resultados determinaron que los factores psicosociales presentaron una alta incidencia de 54,4% con respecto a la variable estrés laboral corroborado por del estadístico $\rho=,469$. Se concluyó que existe correlación débil positiva y significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral (17).

Pando (2019), Lima, el objetivo fue *“Determinar el nivel de riesgo para los diversos factores psicosociales paras cada síntoma de estrés laboral”*, el estudio fue enmarcado en un diseño descriptivo transversal. La muestra fue constituida por 542 trabajadores peruanos

y se les aplicó el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de la OPS y para medir el estrés laboral se empleó el Cuestionario del Ministerio de la Salud. Los resultados indicaron que los factores con mayor carga negativa y generan estrés en los trabajadores son la excesiva carga de trabajo y las exigencias laborales. Se concluyó que de los 7 factores psicosociales evaluados los que mayor nivel de riesgo para generar estrés son los que influyen en lo psicoemocional del trabajador (18).

Puente (2018), Lima, planteó como objetivo *“Establecer los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral del profesional de enfermería de cardiología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2017”*. El trabajo investigativo fue de tupo aplicado, nivel descriptivo-explicativo, diseño no experimental, alcance transversal-expofacto. Fue realizado en una muestra constituida por 60 enfermeros que laboran en el área de cardiología. Se empleó como instrumento para la recolección de los datos el cuestionario de tipo Likert y la escala valorativa de Karasek y Maslach para la medición de las variables. Los resultados de la investigación indicaron que los factores psicosociales tienen una alta incidencia significativa del 42,2% calculado por el coeficiente de Nagalkerke sobre el estrés laboral. Se concluye que el personal de enfermería presenta un nivel moderado de estrés con incidencia de los factores psicosociales (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Factores psicosociales

Definición

Los factores psicosociales son todas aquellas condiciones presentes en el trabajo que representan riesgo de generar una desestabilización emocional que puede conllevar a una enfermedad laboral. Estas condiciones alienantes en el trabajo no le aportan al trabajador las condiciones para su crecimiento, aprendizaje y autonomía (20).

Características

Los factores psicosociales pueden desencadenar en el trabajador problemas comportamentales que tocan las emociones de las personas afectadas e incidir cognitivamente afectando la salud emocional, física y mental de los individuos. La actividad laboral se ve afectada disminuyendo sus capacidades funcionales y operacionales. Se caracterizan porque actúan por un largo período en el tiempo, pudiendo ser continuos o intermitentes (21).

Los efectos que causan en el trabajador están delimitados en tres planos: a nivel individual, a nivel organizacional y a nivel social. Cada uno de los niveles presenta las siguientes características:

Nivel individual:

- Episodios depresivos con agotamiento mental y periodos de ansiedad, irritabilidad y desánimo.
- Dificultades para aprender por la falta de concentración que los llevar a tener dificultades en la toma de decisiones.
- Continuo nerviosismo que ocasiona agresividad y violencia

Nivel organizacional.

- Disminución de sus capacidades laborales

- Marcado ausentismo laboral
- Riesgos continuos de accidentes y lesiones laborales

Nivel Social:

- Aumento del uso y costo de los servicios en salud (21).

Teoría de enfermería

La teoría de Lalonde presenta en su teoría un discurso enmarcado en la premisa de cómo afrontar la vida y la salud, en su discurso abarca pensamientos y prácticas donde señala normativas de salud que delinear el comportamiento del ser humano y el cuidado de su salud. También, enfatiza que las necesidades del hombre tienen que ser cubiertas mediante el sentido común para racionalizar la salud y la longevidad (22).

La teoría de Lalonde plantea los individuos serán saludables sí, adoptan una vida saludable (EVS). Desde la teoría se plantea el derecho a la salud, como una obligación moral para cuidar su propia salud; entendiendo que se centra en comportamientos sobre la vida, el medio y la atención por la salud (23).

Dimensiones de la variable 1

a. Demandas en el trabajo

Las diferentes demandas que se encuentran en el sitio de trabajo pueden ser un factor que origine estrés laboral. En el ámbito del sector salud las jornadas cargadas de trabajo intenso contribuyen al desgaste físico del trabajador, las situaciones de trabajo con situaciones desafiantes es motivo para que el trabajador desempeñe mejor su trabajo, sin embargo, en el sector salud es común, que la situación desafiante sea motivo de demanda excesiva de pacientes por colapso de la atención de salud por la escasez de personal. El Centro de Prevención de Riesgos de

Trabajo (CEPRIT) considera que este es el elemento al que mayor atención hay que prestarle, motivado a que existen situaciones donde la demanda del trabajo sobrepasa la capacidad de las personas y de la propia institución (24).

Las demandas en el trabajo pueden precipitar estrés crónico por la intensa y constante tensión psicológica para el trabajador. A pesar de que el trabajo es factor para mantener una buena salud y bienestar, una demanda laboral sobrecarga es perjudicial para el individuo que deriva en daño físico y mental. Las demandas en el trabajo en una situación ideal donde la cantidad de actividades tienen una carga razonable que puede cumplir en condiciones normales producen motivación, satisfacción y mayor productividad (25).

b. Control

El control sobre la actividad laboral que desempeña el trabajador de la salud es necesario, este involucra competencias indispensables para su praxis como la autonomía y la toma de decisiones y determinar la construcción de aprendizajes nuevos. Ahora, cuando a nivel institucional existe modelo de control autoritarios y neutralizantes se crean espacios de tensión psicológica y falta de armonía entre trabajador-jefe y modula la aparición del estrés, ya que la energía del trabajador en su acción se desvirtúa y se transforma en estrés (26).

Los profesionales de la salud ven alterada su vulnerabilidad cuando están expuestos a controles inadecuados en su trabajo y falta de seguridad adecuada en su trabajo. Demandas de controles psicológicos como cuanto debe trabajar, y con cual ritmo debe trabajar son condiciones que generan estrés. En este sentido, el control tiene dos indicadores, que es el saber hacer su trabajo y aquí el profesional sabe cual es ritmo y cuanto tiempo le va emplear realizar esa tarea. Con respecto, a el otro indicador que es que utilizar en su trabajo, igualmente está sujeto a la autonomía del

profesional cuando está desempeñando su trabajo. El hecho de establecer controles no adecuados ni pertinentes en el profesional de la enfermería induce el estrés laboral (27).

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

La antigüedad en el rol de algunos trabajadores ejerce presión como control-poder que crean conflicto con los otros trabajadores, afectando las capacidades del individuo a desarrollar su trabajo ante alguna adversidad y crea desequilibrio entre el uso de sus capacidades y habilidades y del desempeño que le exige el líder, esta situación crea tensión y estrés en el trabajador (27).

Con respecto a las relaciones sociales como elemento que produce estrés en el trabajador, se pueden mencionar la falta de apoyo entre los pares, la comunicación vertical y autoritaria, el no empleo del consenso, generan tensiones en la comunicación y falta de armonía de los trabajadores en el ambiente de trabajo. También, se haya implicancia en el desarrollo del estrés la ambigüedad en el acto de la comunicación laboral. Por lo tanto, una inadecuada comunicación o la ausencia en la comunicación la suma al trabajador una sobrecarga emocional negativa que puede conducir al estrés (25).

d. Recompensas

La mala utilización del recurso de la recompensa en la organización degenera en malestar emocional en el trabajar, y en este sentido, en vez de ser un factor de motivación se convierte en un estresor, por ser considerada injusta, humillante, falta de motivación. En el aspecto positivo en camina el desarrollo y superación personal del trabajador (28).

La principal consecuencia de las recompensas mal orientadas afecta al trabajador y al ambiente laboral, dado, que crean estímulos emocionales discordantes

y afectan psicológica y emocionalmente al trabajador. Además, desencadenan absentismo, ansiedad, inseguridad y depresión que afectan el autoestima y altos niveles de estrés laboral (28).

2.2.2 Estrés laboral

Definición de estrés

El estrés es un problema de salud pública, así fue determinado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), al respecto en esta ocasión fue definido como problema por el hecho de que estar presente en cual etapa de la vida de los individuos; por lo tanto, no está atado al criterio de la edad. Además, indica que trae consigo unas diversas reacciones fisiológicas que unidas desencadenan en el sujeto alertas biológicas que son necesario contrarrestarlas para la buena supervivencia (29).

El estrés es una respuesta no específica del organismo ante un estímulo que demanda signos negativos y como respuesta el organismo somatiza síntomas de aumento en la presión arterial, aumento del pulso, de la actividad cardíaca y hormonal. El estrés tiene su origen en situaciones particulares que le suceden al sujeto que las valora y cuando exceden de su alcance se desencadenan aspectos psicológicos, emocionales y cognitivos que alteran su bienestar personal. En este sentido, el estrés es un estado desarmonizado de amenaza homeostática, donde el cuerpo y la mente se revela, protesta y le pasa factura (30).

Estrés laboral

El estrés en el campo laboral también, representa un problema de salud pública y en la actualidad es investigado en los diferentes campos laborales por la necesidad de poder identificar el efecto del estrés laboral en la salud física-mental del trabajador. En este marco, la OMS y OTI indican que los factores adversos que se producen en el centro de trabajo son los que se asocian con el estrés laboral.

Los trabajadores con estrés laboral presentan síntomas de irritabilidad, desmotivación, cansancio, disminución en sus capacidades funcionales y bajas en su productividad que les produce enfermedades psicológicas y mentales. El estrés laboral ha sido conceptualizado como una reacción adversa del trabajar motivada a exigencias y presiones que no se ajustan con sus capacidades y/o falta de recursos en el medio de trabajo que los incapacita para poder afrontar la situación y que conllevan a un desequilibrio del esfuerzo-recompensa esta falta de equivalencia produce estados de angustia con reacciones negativas de tipo emocional y fisiológicas, impidiéndole al trabajador desempeñarse óptimamente (31).

Tipos de estrés

Se registran diferentes acepciones del estrés laboral en primer plano se identifican: el laboral, ocupacional y el organizacional como modalidades del estrés. El estrés laboral la Organización Internacional del Trabajo (OTI) refiere que esta atiende a las demandas, presiones y exigencias laborales que están desajustadas a la realidad del trabajador y como consecuencia, de no poder ejecutarlas genera comportamientos disfuncionales que se convierten en la génesis del estrés. El estrés organizacional son las respuestas del trabajador ante aquellas condiciones o situaciones a las cuales es expuesto y que le provocan descontrol, son observables en las conductas que tiende a tomar producto del factor estresor. El estrés ocupacional es aquel que se produce específicamente por la característica del puesto de

trabajo que desempeña y que siempre va a estar presente porque es intrínseca a la actividad (29).

Steiler y Rosnet en el 2011 propusieron desde la perspectiva de la psicología tres tipos de estrés laboral en atención a cómo se genera, y son: estrés como estímulo, estrés como respuesta y estrés como transacción. El estrés como estímulo se produce por un estímulo adverso del ambiente que potencialmente ejerce presión sobre el individuo de forma física o emocional y lo afecta de manera parcial o total. El estrés como respuesta atiende a una estimulación que produce una respuesta o reflejo conductual, somático, psicológico o fisiológico producto de una amenaza de un estresor por la incapacidad de afrontar la situación. El estrés como transacción resulta de una condición que ocurre entre el sujeto trabajador y el ambiente de trabajo en donde se haya un factor físico, psicológico o biológico que lo desequilibra para poder afrontar la demanda desde la perspectiva cognitiva (32).

Consecuencias del estrés laboral

Mayormente entre las consecuencias del estrés laboral se originan secuelas a nivel del estado de salud del trabajador afectado, las cuales generan costos de los servicios de salud que son asumidos por el trabajador; motivado a que la institución hospitalaria no se hace responsable (33). Otra de las consecuencias, es el absentismo del personal en su ambiente de trabajo y donde se ve afectada la institución al disminuir su productividad laboral y rendimiento laboral del trabajador (34). Como se puede observar, el estrés laboral produce deterioro en las personas y en la institución donde labora, siendo un factor negativo que afecta las relaciones interpersonales y conduce a enfermedades que pueden llegar a causar incapacidad laboral (35).

Teoría de enfermería

La teoría de Nightingale hace referencia a las creencias de las personas sobre su propia imagen y a las decisiones conductuales, que toman como consecuencias de las situaciones que se presentan. Las acciones siempre van a estar condicionadas a los estímulos que se presenten y estas son individuales. Ningún, sujeto reacciona de la misma manera ante el mismo estímulo. En este sentido son representaciones de la realidad del individuo y su ambiente laboral con el que interacciona y conecta física y psicológicamente. En cuento, que el profesional busca su identidad mediante la descripción, adaptación y medicación con el fenómeno siempre en busca de un equilibrio saludable, al cuidarse uno mismo (36).

Dimensiones de la variable 2

a. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es un componente del estrés individual y básico donde se refleja una expresión de sentirse sobre exigido laboralmente y con gran cantidad de vacío emocional que le repercuten a nivel físico. Su génesis deriva de una sobrecarga laboral y un conflicto individual que le produce el trabajo. Un estado de estrés laboral prolongado de contenido medular, produce agotamiento y gradualmente la energía intrínseca del individuo disminuye dando paso a una fatiga física, emocional y cognitiva (31).

b. Despersonalización

La despersonalización ocurre como una respuesta rápida y negativa ante el estresor donde el sujeto adopta una actitud cínica, altiva, excesivamente indiferente ante del trabajo y las personas que hacen parte del círculo laboral. El conducir al trabajador hacia una baja de realización personal y laboral hace que decline su productividad y su autoeficiencia la siente disminuida. En la despersonalización la

adopción del cinismo es un mecanismo de defensa que adopta la persona ante el problema adverso que le representa la situación estresante para no sentirse minimizado (31).

c. Falta de realización personal

En la falta de realización produce del estrés laboral se desarrolla una perspectiva psicosocial clínica donde el sujeto se encamina hacia la indiferencia y psicosomáticamente se siente incapaz, minimizado e impotente de poder realizarse. Este estado, le ocasiona niveles negativos en su salud mental, y se reflejan como desgaste profesional (31).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

- Existe relación significativa entre el control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

- Existe relación significativa entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

- Existe relación significativa entre las recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

3.METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

El método a utilizar será hipotético deductivo porque emplea la hipótesis sustentada a través de la teoría de la ciencia y empleando la lógica permite la deducción para arribar a las conclusiones y predicción empírica mediante la verificación (37).

3.2. Enfoque de la investigación

Será cuantitativo este tipo de enfoque se basa en el paradigma positivista por lo que la medición es su principal propósito, a través de ella obtiene tendencias y comprueba hipótesis para luego construir teorías, siendo su procedimiento es rigurosamente secuencial (39).

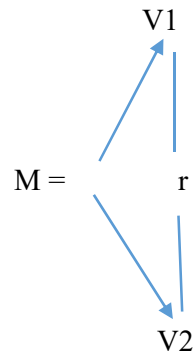
3.3. Tipo de Investigación

El estudio será aplicado porque se vale del conocimiento obtenido desde la teoría para llevarlas a las situaciones específicas y a las prácticas que de ellas deriven (39).

3.4. Diseño de la Investigación

Se define el estudio como una investigación no experimental. Los estudios no experimentales observan el fenómeno en su estado natural para poder analizarlo sin manipular de forma deliberada las variables objeto de la investigación (40).

Gráficamente se expresa de la siguiente manera:



Donde:

M= Muestra de estudio

V1= Factores psicosociales

V2= Estrés laboral

r= Coeficiente de correlación entre variables

El nivel del estudio será correlacional de corte transversal. Los estudios correlacionales tienen por objetivo encontrar el vínculo, grado o asociación de las variables en su contexto para establecer su relación estadísticamente y es de corte transversal porque la recolección de los datos será en un tiempo establecido (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: es definida como un conjunto de elementos finitos o infinitos que poseen características semejantes y las cuales son comunes con el fenómeno que se estudia (40).

La población del presente estudio está constituida por 60 profesionales de la enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

Muestra: se entiende por muestra aquella cantidad de la población del estudio que posee las características esenciales para poder representarla (38). En los estudios donde la población es pequeña y menor a 100 se asume que la población es igual a la muestra (38). En el presente estudio por ser la muestra menor a 100 se asume que la población es igual a la muestra, por lo tanto, la muestra es de 60 profesionales de la enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

Muestreo: al no existir una muestra, no se tomará en cuenta el tipo de muestreo, ya que se evaluará al total de la población.

- **Criterios de inclusión**

- Profesionales de la enfermería que laboren en del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima.
- Profesionales de la enfermería que deseen participar voluntariamente en el estudio.
- Profesionales de la enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de la enfermería que asistan el día en que se aplique la encuesta.

- **Criterios de exclusión**

- Profesionales de la enfermería que trabajen en áreas distintas al servicio de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Factores psicosociales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Factores psicosociales	Son todas aquellas condiciones adversas que se presentan en el centro de trabajo y que le generan una desestabilización emocional (20).	Los factores psicosociales operacionalmente es medida por las demandas emocionales que se generan en el trabajo, los controles emocionales por del rol que se desempeña, las relaciones de liderazgo que se ejercen y las recompensas derivadas por el trabajo (20).	Demandas del trabajo	Carga mental	(1) Totalmente de acuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Siempre	Fuerte de 145 a 107. Moderado de 106 a 68. Débil de 67 a 29.
				Carga emocional		
				Responsabilidades en el cargo		
				Condiciones ambientales		
				Condiciones de esfuerzo físico		
			Control	Jornada de trabajo		
				Controles en del trabajo		
				Autonomía		
			Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Oportunidades de desarrollo personal		
				Claridad en el rol		
			Recompensas	Relaciones sociales con los demás trabajadores		
				Relaciones sociales con los pacientes		
			Beneficios			

Variable 2: Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Consiste en una respuesta innata y no específica del organismo ante estímulos adversos emitiendo una respuesta en términos físicos, psicológicos y emocionales (30).	El estrés se mide operacionalmente mediante las siguientes respuestas emitidas por el organismo de las personas: desinterés, agotamiento físico, actitudes de rechazo, trato impersonal hacia los otros y falta de preocupación por los otros (30).	Agotamiento emocional	Desinterés	(1) Todos los días (2) Pocas veces a la semana (3) Una vez a la semana (4) Una vez al mes o menos (5) Una vez al año o menos (6) Nunca	Alto de 132 a 118. Medio de 117 a 102. Alto de 101 a 0.
				Agotamiento físico		
			Despersonalización	Actitudes negativas		
				Trato impersonal hacia los compañeros de trabajo		
				Trato impersonal hacia los pacientes		
			Falta de realización personal	Falta de preocupación por sí mismo		
				Falta de preocupación		

				por los demás		
--	--	--	--	---------------	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica a emplear para la recolección de la información en la investigación será la encuesta, esta consiste en ubicar los sucesos y todos los elementos del contexto, para luego cuantificarlos (36).

El instrumento que se empleará será para la variable 1: factores psicosociales es el cuestionario de Karasek y para la variable 2: estrés laboral el cuestionario de Maslach y Jackson. El cuestionario permite recolectar y registra la información de la investigación para poder medir las variables de la investigación (39).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Variable 1: Factores psicosociales

Nombre del instrumento: cuestionario de factores psicosociales

Autor: Karasek

Año: 1990

Objetivo: Determinar la incidencia de los factores psicosociales del ambiente laboral en el trabajador.

Tiempo para la aplicación: 15 minutos.

Características: consta de 29 ítems y una escala Likert con 4 opciones de respuesta, las cuales son: 1) Totalmente de acuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo y (4) Siempre. El instrumento está conformado por: 4 dimensiones que son: demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Los niveles de rango miden el alcance por tres momentos para cada una de las dimensiones, como están expresadas en la

tabla 1. Este instrumento fue validado por Portilla (2017) quien lo utilizó en su tesis de maestría Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017 (39).

Tabla 1

Niveles y rangos de las dimensiones de los factores psicosociales

Variable Dimensiones	Inicio Ítems	Proceso Ítems	Logrado Ítems
Factores psicosociales	29 a 67	68 a 106	107 a 145
Demanda del trabajo	7 a 16	17 a 26	27 a 35
Control	8 a 18	19 a 29	30 a 40
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	8 a 18	19 a 29	30 a 40
Recompensa	6 a 13	14 a 22	23 a 30

Nota. La tabla expone los rangos del proceso de los factores psicosociales. Tomado de Cuestionario Karasek por Barrientos, p.7. (<https://es.scribd.com/document/353728742/CUESTIONARIO-KARASEK>)

Variable 2: Estrés laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral

Autor: Maslach y Jackson

Año: 1981

Objetivo: Determinar el nivel de estrés del trabajador en el ambiente de trabajo.

Tiempo para la aplicación: 15 minutos.

Características: consta de 20 ítems y una escala Likert con 5 opciones de respuesta, las cuales son: (1) Todos los días, (2) Pocas veces a la semana, (3) Una vez a la semana, (4) Una vez al mes o menos, (5) Una vez al año o menos y (6) Nunca. El instrumento está conformado por: 3 dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los niveles de rango miden el alcance de la intensidad del estrés,

los mismos están expresados en la tabla 2. Este instrumento fue empleado por Portilla (2017) quien lo aplicó en su tesis de maestría Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017 (39).

Tabla 2.

Niveles de estrés

Variable Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Estrés laboral	132 a 118	117 a 102	101 a 0
Agotamiento laboral	54 a 47	46 a 39	38 a 0
Despersonalización	48 a 30	29 a 19	18 a 0
Falta de realización personal	30 a 29	28 a 24	23 a 0

Nota. La tabla expone los niveles de estrés en el ambiente de trabajo. Tomado de Escala Maslach y Jackson por Maslach y Jackson. (<https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>)

3.7.3. Validación

Validez del instrumento cuestionario de factores psicosociales de Karasek

Fue validado mediante el juicio de 2 expertos que determinaron que el instrumento se acoge a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia del contenido por lo que determinan la validez para su uso y empleo (40).

Validez del instrumento cuestionario estrés laboral de Maslach y Jackson

Fue validado mediante el juicio de 2 expertos que determinaron que el instrumento se acoge a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia del contenido por lo que determinan la validez para su uso y empleo (40).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento cuestionario de factores psicosociales de Karasek

Para determinar la confiabilidad del instrumento fue sometido a una prueba piloto en una muestra de 20 enfermeros que laboran en el Hospital Arzobispo Loayza y posteriormente se le aplicó el estadístico alfa de Cronbach, del cual arrojó para la variable factores psicosociales el valor 0.799, el cual señala una alta confiabilidad (39).

Confiabilidad del instrumento cuestionario estrés laboral de Maslach y Jackson

Para determinar la confiabilidad del instrumento fue sometido a una prueba piloto en una muestra de 20 enfermeros que laboran en el Hospital Arzobispo Loayza y posteriormente se le aplicó el estadístico alfa de Cronbach, del cual arrojó para la variable estrés laboral el valor 0.813, el cual indica una alta confiabilidad (39).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para realizar la recolección de la información se llevaron a cabo las siguientes acciones: se elaboró y envió una carta al director general de un Hospital el Ministerio de Salud de Lima en 2023, solicitando permiso para realizar el estudio y recaudar los datos mediante la aplicación de la encuesta y el día a llevar a cabo la aplicación del instrumento.

Para llevar a cabo el análisis de datos se usará el programa Excel para la tabulación de figuras y tablas y el SPSS 25.0 para la reconversión en variables, niveles y rangos.

3.9. Aspectos Éticos

En el estudio se aplicarán los siguientes principios éticos:

Autonomía: el cual refiere la aceptación individual y voluntaria de los participantes del estudio. Estará representado por el consentimiento informado y atenderá a la no

aplicación de acciones que comprometan al trabajador y que le puedan causar daño. El consentimiento le será entregado a cada participante sin ningún tipo de presión para su aceptación.

Beneficencia: hace referencia a la naturaleza académica del estudio y al entendimiento de que el estudio es independiente. El mismo, tiene como intención encontrar la solución de la problemática planteada.

No maleficencia: La presente investigación no realizará ninguna acción que vaya en contra del participante ni se usaran los datos obtenidos para ningún otro fin que no sea el del estudio.

Justicia: En el estudio todos los participantes serán tratados con igualdad y equidad a fin de satisfacer los intereses e inquietudes de cada uno.

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2023						TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	S/.	
Equipos							
1 laptop	4000						4000
USB	50						50
Útiles de escritorio							
Lapiceros	9						9
Hojas bond A4		500					500
Material Bibliográfico							
Libros	150	150					300
Fotocopias	250	250					500
Impresiones	60			20	70	70	220
Espiralado	9			15	15	15	54
Otros							
Alimentos	150			50			200
Llamadas	80	20	20				120
Recursos Humanos							
Digitadora	200			150			350
Imprevistos*		100		100			200
TOTAL	4.958	1020	20	335	85	85	6,503

5. REFERENCIAS

1. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2019; 28(3): 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
2. García P, García H, Castillo G, Fajardo L, Zúñiga R- Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública. 2020; 65-73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/313322019>
3. OMS. Clasificación Internacional de las Enfermedades. [Internet]. Washington: Organización Mundial de la Salud; 2019. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
4. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes antes y durante la pandemia por Covid-19: una respuesta al día. Med Clin. 2021; 157(3): 130-140. <https://doi.org/10.1016%2Fj.medcli.2021.04.003>
5. Martínez J, Martínez V. Estudio comparative México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. Revista Original. 2019; 24(70): 486-499. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2947-Article%20Text-14474-1-10-20181214.pdf>
6. Bergonzoli G, Jaramillo C, Delgado D, Duque F, Vivas G, Tinoco F. Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. Universidad y Salud. 2021; 23(2): 120-128. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000200120
7. Linch E, Cabrejo J. Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospital I-red asistencial La Libertad EsSalud. Revista Ciencia y Tecnología. 2021; 17(4): 243-250.
8. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista Persona. 2016, (19): 11-30. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

9. Garzón M. Factores psicosociales asociados al estrés laboral. *Saluta*. 2022; 1(4): 68-79.
<https://doi.org/10.37594/saluta.v1i4.613>
10. Gaviola S, Sapoznik M, Contreras A, Pérez S. Factores de riesgo psicosociales del Trabajo. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad. 2022. [Internet]. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
10. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev. Colomb Enferm*. 2019; 18(1): 1-16.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237.pdf>
11. Salas M, Basante Y, Zambrano C, Matabanchoy S, Narváez A. Concepciones sobre la calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*. 2021; 21(2): 209-227.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7215/6646>
12. León M, López J, Posadas M, Gutiérrez I, Sarmiento E. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*. 2017; 6(12). <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresYEstilosDeAfrontamientoDeLasEnfermerasDeUnHo-6152140.pdf>
13. Llancari M, Yataco Y. Niveles de estrés en enfermeros de la Unidad COVID-19, Chíncha 2020. [Tesis de Maestría en Salud Pública]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1740/1/Melissa%20Gladys%20Antonia%20LLancari%20Paucar.pdf>
14. Orozco M, Zuloaga Y, Pulido Y. Factores de riesgo psicosociales asociados con el estrés laboral que afectan a los profesionales de enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 2019; 18(1): e006.
<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308/2099>
15. Espinoza M. Factores psicosociales asociados al estrés laboral en del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. [Tesis de Maestría en Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>

16. Sarsosa K. Charria V. Estrés laboral en personal y factores psicosociales que lo asocian en el personal de salud de cuatro Hospitales nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. 2018; 20(1): 44-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
17. Alfaro K. Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Acobamba durante la Pandemia Covid-19, 2020. [Tesis de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57179/Alfaro_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Pando M, Gascón S, Varillas W, Vilches C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*. 2019; 12(29): 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/2020/5826/582661250001/582661250001.pdf>
19. Puente W. Factores psicosociales que inciden en del estrés laboral del profesional de enfermería de Cardiología General del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. [Tesis de Especialista en Cardiología]. Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. Disponible en: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3858/UNFV_Puente_Espinoza_Wilmer_Segunda_Especialidad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Rubio S, Gómez R. Factores psicosociales en el Trabajo. *Revista Colombiana De Ocupacional*. 2018; 8(2): 5427-5427. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5427
21. Vieco G, Abdello R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*. 2014; 31(32): 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
22. Flores M. Educación y estilo de vida saludable: Una aproximación reflexiva. *Rev Educación en Escenario Inciertos* [Internet]. 2021; 39. Disponible en: http://repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/5858/1/PDF%20Educacion_escenarios_plataforma.pdf#page=39
23. Navarro Y, Castro M. Modelo de Dorothea Orem aplicado a través del proceso de enfermería. *Rev Enferm. glob* [Internet] 2010; (19). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200004#:~:text=Autocuidado%3A%20Es%20una%20conducta%20que,su%20vida%2C%20salud%20y%20bienestar.

24. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo. Argentina: CONICET; 2015. 583 p. ISBN 978-987-21579-9-9
25. Cervantes N. Impacto emocional por COVID-19 en el personal de salud Nuevo Milenio- Puerto Maldonado, 2021. [Tesis de Grado de Licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022. Disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/918/004-1-9-059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Gálvez M, Gómez J, Martín M, Ferrero M. Humanización de la sanidad y salud laboral: Implicaciones, estado de la cuestión y propuesta del proyecto HU-CI. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2017; 63(247): 103-119. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000200103
27. Chiang M, Gómez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*. 2013; 21(2): 111-128. <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/inst%20factores%20psicosociales.pdf>
28. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral?. *Revista Salud Uninorte*. 2019; 35(1): 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
29. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*. 2007; 26(10): 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20entiende%20por%20estr%C3%A9s,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia>
30. OMS. En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada. [Internet]. Whashington: Organización Mundial de la Salud; 2020. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2
31. Vidal V. El estrés laboral: análisis y prevención. España: Prensas Universidad de Zaragoza; 2019. 176 p.
32. Steiler D, Rosnet E. La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. *Rev Sci Gest, Direc Gest*. 2011; 251:71-79. <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2011-5-page-71.htm>

33. Espinoza E. Profundizar en las consecuencias del estrés laboral en el personal médico tratante de COVID-19. [Tesis de Maestría Psicología Clínica]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador; 2021. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24201>
34. Quijije E, Tomalá Y, Cedeño L, Gutiérrez G. Estrés laboral en el personal de salud en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO. 2021; 5(3): 368-377. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
35. Maya J, Chamorro D. estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Boletín Informativo CEI. 2019; 6(3): 41-48. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108>
36. Peres A, Aperibense P, Dios M, Gómez S, Queirós O. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. Rev Gaúcha Enferm. 2021, 42(esp): e20200228. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/revista,+2020-0228+-PREPRINT.pdf>
37. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, editorial San Marcos E I R Ltda., 2019.
38. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. 6ta Edición. México: Editorial Mac Graw-Hill; 2014. 634 p.
39. Behar D. Introducción a la metodología de la investigación. 6ta Edición. España: Editorial Shalom; 2008. 138 p.
40. Portilla N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. [Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14324>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023.	Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.	Variable 1: Factores psicosociales Dimensiones Demandas del trabajo Control Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Recompensas	Tipo de Investigación Aplicado Método y Diseño de la Investigación Método Hipotético-deductivo Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Nivel Correlacional de corte transversal Población y Muestra 60 profesionales de la enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima 2023.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	Variable 2: Estrés laboral Dimensiones Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización	
¿Cuál la relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?	Identificar el factor psicosocial demandas del trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.	Existe relación significativa entre demandas del trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.		
¿Cuál es la relación entre el control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?	Identificar el factor psicosocial control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.	Existe relación significativa entre el factor psicosocial control y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.		

			personal	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?	Identificar el factor psicosocial liderazgo y relaciones sociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo y relaciones sociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.		
¿Cuál es la relación entre las recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023?	Identificar el factor psicosocial las recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.	Existe relación significativa entre las recompensas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.		

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO 1. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES KARASEK 1990

Finalidad:

El instrumento tiene la Finalidad de conocer los niveles de los Factores psicosociales en los trabajadores.

Datos generales:

Sexo: Edad:

Instrucciones: Estimados profesionales de la enfermería del Hospital de Salud de Lima, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de los factores psicosociales.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x).

Las respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta. Donde:

1) Totalmente de acuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo y (4) Siempre

ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas					
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación					
3. En mi trabajo debo ser creativo					
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo					
5. Tengo libertad de decidir como hacer mi trabajo					
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma					
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes					
8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo					
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales					
10. Mi trabajo exige hacerlo rapidamente					
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental					
12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva					
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo					
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás					
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo					
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar mas tarde					
17. Mi trabajo es muy dinámico					
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás					
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión					
20. Mi jefe presta atención a lo que digo					
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi					
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo					

23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida					
24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan					
25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles					
26. Las personas con las que trabajo se interesan por mi					
27. Las personas con las que trabajo son amistosas					
28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas					
29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo					

INSTRUMENTO 2. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL MASLACH Y JACKSON (1986)

Finalidad: El instrumento tiene la Finalidad de identificar los niveles de estrés laboral en los profesionales de la enfermería que laboran en un-Hospital de Salud de Lima en 2023.

Datos generales: Sexo: Edad:

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de estrés laboral.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta. Donde:

(1) Todos los días, (2) Pocas veces a la semana, (3) Una vez a la semana, (4) Una vez al mes o menos, (5) Una vez al año o menos y (6) Nunca.

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.						
2. Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).						
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).						
4. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa(o)						
5. Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa(o).						
6. Me siento frustrado por mi trabajo						
7. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo						
8. Sientoque trabajar en contacto directo con las personas me cansa						
9. Me siento con si estuviera al límite de mis posibilidades						
10. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes						
11. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo						
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo						
13. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes						
14. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes						
15. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo						

16. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
17. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente						
18. Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales						
19. Siento que me he vuelto mas duro(a) con las personas						
20. Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente						
21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes						
22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas						

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: **“Factores psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023”**. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Factores psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del área de cardiología de un hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023”

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Suarez Vilcapoma, Betty Yesenia

Propósito del estudio: adquirir el grado de Especialista en Enfermería en Cardiología y cardiovascular.

Participantes: Usuarios con enfermera del área de cardiología.

Participación: Entrevistado y entrevistador.

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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 personal.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Usted no deberá pagar nada por la participación.

Remuneración por participar: No hay remuneración

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo la investigadora lo conocerá. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Voluntaria

Consultas posteriores: No

Contacto con el Comité de Ética: Si

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional: