



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Estrés laboral y su relación con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Lima, 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Contreras Gamarra, María Fernanda

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0211-1853>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

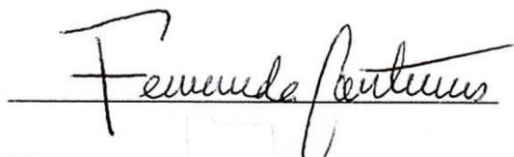
2025

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

Yo, **CONTRERAS GAMARRA, MARIA FERNANDA** egresada de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”**. Asesorado por el docente: **MORI CASTRO, JAIME ALBERTO DNI 07537045** ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de 19 diecinueve % con código OID: 14912:441045849 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 del autor

Investigador(a): Contreras Gamarra, María Fernanda
 DNI: 73894939



.....
 Firma del asesor

Asesor: Mori Castro, Jaime Alberto
 DNI: 07537045

Lima, 08 de enero de 2025

DEDICATORIA:

A Dios, por ser mi refugio, mi fortaleza y la luz que guía cada paso de este camino. Gracias por bendecirme con sabiduría y fuerza, por sostenerme en cada momento de incertidumbre. A mi madre, con tu carácter firme y tu valentía inquebrantable. Gracias por enseñarme que la fuerza no solo está en lo que podemos lograr, sino en cómo enfrentamos cada desafío. Eres mi ejemplo de coraje y pasión, y la razón por la que nunca me rindo. A mi abuela Josefina, mi ángel guardián desde el cielo. Aunque no estés aquí físicamente, tu legado de amor y servicio sigue muy vivo en mí. Me enseñaste que el verdadero cuidado va más allá de lo que se puede ver. Este trabajo es para ustedes, mujeres extraordinarias cuya fuerza, sabiduría y amor marcan mi camino. Mi ejemplo constante de lo que significa cuidar y amar con todo el corazón.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Privada Norbert Wiener, por brindarme las herramientas y el espacio para crecer tanto académica como profesionalmente. Aquí no solo encontré conocimientos, sino un lugar donde pude forjar mi camino y enfrentar mis propios desafíos. A todos mis docentes, por su dedicación y por compartir sus experiencias y conocimientos. Cada clase, cada consejo, fue una oportunidad para seguir creciendo, y por eso siempre les estaré agradecido. Finalmente, al Mg. Mori Castro Jaime Alberto, mi asesor, por su paciencia, por su orientación precisa y por confiar en mí desde el primer día. Gracias por ayudarme a darle forma a esta investigación, su apoyo fue crucial en cada paso de este proceso.

JURADOS:

Presidente: Mg. Lucimar Barrios Cabello

Secretaria: Mg. Ruby Barreda Paredes

Vocal: Mg. Alexander Quispe Casanova

ÍNDICE	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Indice de Contenido	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
CAPÍTULO I: 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	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. A nivel internacional:	8
2.1.2. A nivel nacional:	9
2.2. Base Teórica	11
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis General	16
2.3.2. Hipótesis Especificas	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20

3.6.1. Variables de estudio	20
3.6.2. Operacionalización de variables	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
4.1. Resultados	27
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	27
4.1.2. Prueba de hipótesis	36
4.1.3. Discusión de resultados	52
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1. Conclusiones	55
5.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	69
Anexo 3. Validez del instrumento	76
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	78
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética	80
Anexo 6. Consentimiento informado	82
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	86
Anexo 8. Informe del Asesor de Turnitin	87
Anexo 9. Base de datos	90
Anexo 10. Evidencias	92

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024. Material y Métodos: Es un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental, con corte transversal. Este trabajo sigue el muestreo no probabilístico, por tanto, se trabajaron con los 87 enfermeros del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024. Resultados, la relación del estrés laboral con riesgos psicosociales, con estrés laboral regular con riesgo psicosocial medio en 43.7%. La relación del estrés laboral en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales, con estrés laboral regular con riesgo psicosocial medio en 32.2%. Estrés laboral en dimensión estructura organizacional con riesgos psicosociales, con estrés laboral con riesgo psicosocial medio en 34.5%. Estrés laboral dimensión territorio organizacional con riesgos psicosociales, teniendo estrés laboral alto con riesgo psicosocial medio en 29.9%. Estrés laboral en tecnología con riesgos psicosociales en personal de enfermería, teniendo un estrés laboral alto con riesgo psicosocial medio en 35.6%. Estrés laboral en influencia de líder con riesgos psicosociales, teniendo un estrés laboral regular con riesgo psicosocial medio en 36.8%. Estrés laboral falta de cohesión con riesgos psicosociales, con estrés laboral alto con el riesgo psicosocial medio en 29.9%. Estrés laboral respaldo del grupo con riesgos psicosociales, con estrés laboral regular con riesgo psicosocial medio en 34.5%.

Palabras claves: Estrés laboral, riesgos psicosociales, personal de enfermería

Abstract

Objective: To analyze the relationship between work stress and psychosocial risks in nursing staff in the Emergency Area of a Hospital in Lima 2024. Materials and Methods: This is a quantitative study, correlational in scope, non-experimental in design, and cross-sectional. This work follows non-probabilistic sampling; therefore, 87 nurses from the Emergency Area of a Hospital in Lima 2024 were involved. Results: The relationship between work stress and psychosocial risks, with regular work stress having an average psychosocial risk of 43.7%. The relationship between work stress in its organizational climate dimension and psychosocial risks, with regular work stress having an average psychosocial risk of 32.2%. Work stress in its organizational structure dimension with psychosocial risks, with work stress having an average psychosocial risk of 34.5%. Work stress in the organizational territory dimension with psychosocial risks, with high work stress having an average psychosocial risk of 29.9%. Work-related stress in technology with psychosocial risks in nursing staff, with high work-related stress and medium psychosocial risk in 35.6%. Work-related stress under the influence of a leader with psychosocial risks, with regular work-related stress and medium psychosocial risk in 36.8%. Work-related stress due to lack of cohesion with psychosocial risks, with high work-related stress and medium psychosocial risk in 29.9%. Work-related stress due to group support with psychosocial risks, with regular work-related stress and medium psychosocial risk in 34.5%.

Key words: Job stress, psychosocial risks, nursing staff.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno creciente que afecta a trabajadores en diversos sectores, siendo el personal de salud uno de los grupos más vulnerables. En particular, el área de emergencias de los hospitales enfrenta condiciones de trabajo que no solo demandan altos niveles de habilidades técnicas, sino también una notable resistencia emocional y psicológica ante situaciones de alta presión. Este estudio se centra en analizar las relaciones del estrés laborales con el riesgo psicosocial que enfrentan los enfermeros del área de emergencias de un hospital de Lima, a partir de los conocimientos y percepciones de los propios profesionales. La investigación tiene como objetivo evaluar cómo estas variables influyen en la calidad de la atención proporcionada y en el bienestar del personal, considerando que el estrés y los riesgos psicosociales pueden afectar tanto el rendimiento como la seguridad del paciente.

En las siguientes secciones de este trabajo, se llevará a cabo un análisis descriptivo y correlacional de los conocimientos y percepciones del personal de enfermería sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en su entorno de trabajo. A partir de la formulación de hipótesis, se buscará identificar posibles relaciones entre estas variables, aportando información clave para la mejora de las condiciones laborales del personal de salud en hospitales de Lima, Perú, y contribuyendo a la comprensión de cómo estos factores afectan la calidad de atención en el sistema de salud.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales pueden perjudicar el bienestar del trabajador por condiciones físicas y desequilibrios, provocando complicaciones y enfermedades a largo plazo; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define factores psicosociales como relación del trabajo y su entorno, los factores externos interfieren en desempeño laboral (1).

La OMS (Organización Mundial de Salud) dice que los estreses son estados naturales en el organismo ante estímulos causan tensión mental con niveles altos, con daños físicos: trastornos del sueño, falta de concentrarse, pérdida de apetito, problema gastrointestinal, malos hábitos, como fumar, consumir drogas, etc. Afecta la vida, la sociedad y desempeño laboral (2).

Ambiente de trabajo deficiente, en orden, la limpieza, organización, archivo de documentos, provocar accidentes laborales, lesiones personales y familiares y daños ambientales que afectan el cuerpo y la mente. El estrés laboral se relaciona con la organización y ambiente laboral del trabajo, que reconoce que existe un equilibrio de exigencias laborales y habilidad individual. Cada año se pierden 12 mil millones de días laborales en el mundo por depresión, la ansiedad y estrés, que genera pérdida de productividad de 1 billón de dólares cada año (3).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) dice que el riesgo psicosocial es vínculo entre el trabajo y su entorno, generando en las personas un mayor nivel de estrés, provocando complicaciones y superando límites de habilidad y capacidad personal. Los trabajadores de salud enfrentan condición relacionada con ambiente de trabajo y de actividades diaria, afectando lo fisiológico y psicológico y la integridad de los trabajadores de la salud (4).

Una encuesta realizada por la Agencia Europea de Seguridades y Salud del Trabajo dice el 50% trabajadores tienen estrés relacionado con el trabajo y de su entorno laboral. Las causas

del estrés laboral son organizativas más que sensación de seguridad y sobrecarga de trabajo. Los riesgos psicosociales se identificaron en desafíos que son difíciles de gestionar ante riesgos de salud ocupacional, hay que identificar herramientas que acelere la gestión del estrés y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (5).

En América Latina la proporción de estrés laboral aumenta cada año, y Argentina es el más afectados. De los 100 empleados encuestados, el 65% admitió sufrir estrés en el trabajo" (6).

Las investigaciones muestran en Ecuador, donde 84% de enfermeros de urgencias cree que la carga de trabajo es alta, el 77% cree que el burnout y el 71% cree que la insatisfacción laboral y las habitaciones pequeñas son riesgos psicosociales en los hospitales (7).

Como resultado de la presión laboral del personal de enfermería, el 22% del personal de enfermería tienen presión laboral alta y 78% experimenta una presión laboral baja. En México, el 7% tienen estrés alto, el 85% con estrés moderado y 7% con estrés bajo (8).

Los empleados enfrentan problemas de estrés relacionados con entorno laboral, los comunes son inseguridad y exceso de trabajo. Las personas que experimentan estrés en relación con el trabajo aumento en China, el 75% sufre estrés, en comparación con 59 % de EE. UU. (9).

En Perú, los riesgos perjudican la salud, provocar enfermedades profesionales y otros riesgos con entorno laboral. El personal que desempeña tareas como el equipo multidisciplinario de las instituciones realiza acciones relacionadas con el control psicológico y emocional, cada día enfrenta situaciones que salvan vidas. Un estudio encontró que factores de alto riesgo influyentes son necesidades psicológicas (67%), apoyo social de la empresa (48%), los riesgos psicosociales laborales perjudican la salud. Otro estudio demostró que el personal de enfermería tiene estrés en el trabajo: el 60% tenía niveles de estrés moderados, el 40% tenía niveles de estrés bajos y el 78% tenía un manejo insuficiente del estrés (10).

La relevancia de esta investigación radica en conocer la problemática que suceden a diario con el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Lima el cual están expuesto a riesgos psicosociales, condiciones laborales con escenarios de sobrecarga, atención a cantidad de pacientes, apoyo emocional a los pacientes. En estrés económico y social, las familias de pacientes tienen enormes presiones laborales. Al afectar la salud física, mental y emocional, son perjudiciales por costos financieros y recursos humanos; es interesante hacer este trabajo de investigación que generan dificultades en ambiente laboral, que afectan la salud del personal de enfermería, calidad de atención. Es causado por estrés, dolor, con dolor de cabeza, fatiga, ansiedad, falta de motivación, etc. El trabajo abordará problemas y hallará solución, ejemplo, evaluación de riesgos psicosociales que implementa programas de salud mental en evaluación de riesgos. Este trabajo tiene importancia dado que se conocerán la relación de las dos variables de estudio y hacer las inferencias correspondientes de los resultados obtenidos.

1.2. Formulaciones del problema

1.2.1. Problemas general

¿Cuál es la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?

- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?

1.3.Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivos general

Analizar la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La tesis se basa en la teoría de Ivancevich, argumentó que el estrés es un conjunto de estímulos que crean sentimientos que causan tensión, peligro o amenaza en las personas. Es combatir el nivel de estrés, porque hace que las personas se sientan "Las personas se adaptan al entorno", tienen que cuidarse por exigencias en actividades, tareas, etc. Por la pandemia, los profesionales de salud están expuestos a riesgos psicosociales con el estrés laboral, este riesgo ha aumentado. La investigación tiene **relevancia** porque se basa en teoría de Dorotea Orem. Los riesgos psicosociales existen en entornos laborales en que se desarrollan actividades y riesgos afectan a salud de varias maneras, por la importancia de encontrar las medidas en garantizar el bienestar y salud de la persona en su trabajo. Este trabajo tiene **importancia** por los cambios que se producen a nivel económico y social también afectan a la salud y seguridad de todos los trabajadores, y el estudio dará estadísticas que facilitarán la identificación y esfuerzos para reducir riesgos psicosociales en lugar de trabajo. Se centran en teorías de enfermería de Nightingale, "Identificación de cinco factores ambientales", que va con este trabajo, para determinar la relación del estrés laboral y riesgo psicosocial con relaciones cuando no tenemos estos cinco factores. El trabajo tiene **aporte** a la investigación sobre el tema por los factores que conducen a lugar de trabajo que no es pacífico, por identificar riesgos psicosociales. El modelo de adaptación de Kalista "enfatisa la promoción de salud" porque cada lugar de trabajo tiene adaptación, gestión y tolerancias según el riesgo psicosocial de los trabajos e intentos para de identificar.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación tiene **importancia** por los diseños no experimentales, descriptivo, transversal, cuantitativo, correlacional, las técnicas empleadas fue mediante dos instrumentos,

con este trabajo se hará realidad la utilidad de las investigaciones en salud, para la toma de los datos durante el proceso, el personal de enfermería puede tener limitaciones al momento de proporcionar informaciones por falta de tiempo necesario en el desarrollo de la información o marcar la respuesta como de solo lectura. Este trabajo tiene **relevancia** ya que, mediante el enfoque hipotético-deductivo, permitió analizar las relaciones de los riesgos psicosociales y del estrés laboral en la enfermera. También servirá como base para futuras investigaciones científicas realizadas en condiciones similares al estudio actual sobre este tema.

1.4.3. Práctica

Este estudio es beneficioso para los cuidadores porque la justificación está basada en el cumplimiento de los objetivos, los riesgos psicosociales de los cuidadores y el nivel de estrés laboral. Esta investigación hará un **aporte** significativo a la implementación de medidas promocionales y preventivas, los diversos sistemas que enfrentan las organizaciones, así como a la implementación de actividades y estrategias para prevenir el estrés y reducir los riesgos psicosociales. La **relevancia** de esta investigación será conocer estreses laborales con el riesgo psicosocial que experimentan los seres queridos con el fin de brindar apoyo y soluciones alternativas que garanticen que los seres queridos puedan realizar sus tareas diarias de manera más segura y precisa, esforzándose por el bien personal, colectivamente en la familia y el en trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

Valencia et al. (11) en 2022, en Chile, con el objetivo “Determinar los estados de arte disponibles en presencia de riesgos psicosociales y su impacto en calidad de vida del trabajador de salud en atenciones primarias de salud, en contexto de transpandemia”. Estudio, de revisión integral basadas en cinco etapas Crossetti, correlacional, descriptivo. Muestra de 200 artículos revisados. Método, análisis de trabajos científicos publicados mediante búsquedas, utilizando descriptores DeCS y Booleano AND, bases de datos WOS, PUBMED, BVS y SCIELO. Resultados, el 37% son de Latinoamérica, 51% son del 2020, se identificó el riesgo principal del estrés laboral, hay grupos, afectados que son enfermería en 89%. La calidad de vida tiene relación negativa por riesgos psicosociales. Hay riesgos psicosociales en trabajadores de atención primaria, impacta negativo en calidad de vida.

Zapata y Riera (12) en 2024, en Ecuador, mediante el objetivo “Analizar la relación de factores en riesgo psicosocial con estrés laboral de trabajadores IESS Ambato”. Estudio, correlacional, cuantitativo. Muestra de 140 trabajadores. Método, uso Cuestionario de Evaluación Psicosocial del espacio laboral y cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS. Resultados, hay estrecha relación de factores de riesgo psicosociales y estrés laboral. Los factores de riesgo psicosociales llevan a enfermedades y estrés laboral. Los factores de riesgo afectan la salud, con efectos negativos en empresas, organización y gobierno.

López et al. (13) en 2021 en Ecuador, con el objetivo “Analizar grado de asociación del factor de riesgo psicosocial en el estrés laboral del trabajador Hospital San Marcos Quito”. Estudio, básica, no experimental, descriptiva, transversal. Muestra de 70 trabajadores. Método,

aplicaron un cuestionario de identificación del riesgo psicosocial y estrés laboral. Resultados, el 35% es expuesto al factor psicosocial. El 11% se expone al factor de riesgo con estrés laboral y 4% sin estrés. Los factores psicosociales se relacionan con 6 componentes del estrés laboral (estructura, clima, territorio organizacional, falta de cohesión, tecnología, influencia del líder; el estrés clima organizacional se relaciona con 6 factores psicosociales.

Arce et al. (14) en 2020 en Colombia, con objetivo “Analizar relaciones del estrés laboral con riesgo psicosocial intralaboral en enfermeros”. Estudio, correlacional, descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal. Muestra de 47 enfermeros. Método, aplicó un instrumento de tres cuestionarios en riesgo intralaboral para jefatura, profesionales y auxiliar enfermero “Batería de Riesgo Psicosocial y cuestionario nivel de estrés. Resultado, el riesgo psicosocial intralaboral 43%, el 34% en niveles de estrés alto; las relaciones de las variables son positivas y concluye que el alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral aumenta el estrés.

López et al. (15) en 2021 en España, cuyo objetivo “Determinar factores de riesgos psicosociales y salud mental del estrés del enfermero en lo hospitalario de emergencia”. Estudio, cuantitativa, no experimental, transversal. Muestra de 44 enfermeros. Método, aplicó como instrumento cuestionarios para las variables. Resultados, la sobrecarga-ritmo de trabajo, riesgo de enfermedades de tipo psicosocial por las horas laborales, hay patología mental en alto estrés por factores de riesgos psicosociales. Concluyen que las sobrecargas laborales son principales factores de riesgos psicosociales con elevado estrés (15).

2.1.2. A nivel nacional:

Chávez (16) en 2020 en su objetivo “Analizar la asociación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeros de emergencia Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”. Estudio, cuantitativo, aplicativo, observacional, correlacional. Muestra de 68 enfermeros. Método, utilizó dos cuestionarios “Factores Psicosociales del Trabajo” y el

Maslach Burnout Inventory”. Resultado: Hay medio nivel de riesgos psicosociales en 92%, hay alta asociación de riesgo psicosocial con estrés laboral, hay inadecuada condición de trabajo que elevan estrés laboral en profesionales enfermeros (16).

Aldazabal (17) en 2020 cuyo objetivo “Determinar estrés y riesgo psicosocial en pandemia en enfermeros que trabajan en emergencia hospital Covid 19”. Estudio, cuantitativo, transversal, no experimental. Muestra de 100 enfermeros. Método, aplicó instrumento del cuestionario estrés e instrumento ISTAS. Resultado, el estrés predomina en bajo nivel 47% luego nivel medio 43% y nivel alto 10% en dimensión ambiente físico y ambiente social es el bajo nivel y ambiente psicológico es medio nivel, alto riesgo psicosocial. Hay bajo nivel de estrés y moderado riesgo psicosocial.

Roque et al. (18) en 2020 mediante el objetivo “Analizar las relaciones del riesgo psicosocial con estrés laboral de enfermero del sistema de atenciones Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMU – MINSA)”. Estudio, cuantitativo, correlacional, transversal. Muestra de 100 enfermeros. Método, utilizaron cuestionarios del Riesgo Psicosocial, el PSQ CAT21 versión 1.5 y cuestionario del estrés OIT/OMS. Resultado, hay intermedio nivel de estrés laboral 23% en exposición de riesgos psicosociales es 44%, hay relación directa con estrés laboral (18).

Morales (19) 2021 con el objetivo “Analizar estrés laboral en enfermeros del área de emergencia Hospital José Cayetano Heredia Piura”. Estudio, cuantitativa, no experimental, transversal. Muestra de 85 enfermeros. Método, utilizó la escala de estrés de enfermería -NSS. Resultado, 64% de enfermeros tiene medio nivel de estrés, el 37% tiene alto nivel de estrés y bajo nivel 3%, en falta de tiempo, inadecuada comunicación, falta de personal, miedo y angustia. Hay alto nivel de estrés laboral en enfermeros.

Aldoradin y Jefferson (20) en el 2021 con el objetivo “Analizar la relación del riesgo psicosocial con estrés laboral en personal asistencial hospital sub regional Andahuaylas”.

Estudio, observacional, descriptivo, prospectivo, correlacional, analítico. Muestra de 124 enfermeros. Método, tomo datos por encuesta por dos cuestionarios. Resultados, el 93% tienen estrés ocasional, 5% no tienen estrés y 3% con frecuencia de estrés. El 78% tiene medio riesgo de exigencias psicológicas y 24% con alto nivel y coeficiente de correlación es 0.36, no hay relación significativa de riesgo psicosocial y estrés laboral.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Estrés laboral

La OMS dice que estrés laboral es exigencia y presión laboral que provocan reacciones en un sujeto cuando resultan inadecuadas en relación con su capacidad y conocimiento, tienen una capacidad de afrontamiento limitada. Se da en varia situación laboral y es importante cuando se siente limitado por presiones y falta del apoyo adecuado. La OIT afirma que el estrés en el trabajo es un problema acuciante en muchos países. El efecto del estrés incluye problema circulatorio, mental, físico y psicosocial, con reacciones en sujetos, se clasifican en incapacitantes, en el trabajo se determina por el empleador y condición de trabajo (21).

Teorías de la variable estrés laboral

Es conjunto de estímulos que producen emociones o sentimientos con peligro, tensión, o amenaza en personas. Se considera estrés laboral en respuesta psicológica, física y conducta de los sujetos ante varios acontecimientos o conductas que afectan la tranquilidad al alterar su salud física y mental. El estrés es respuesta de ataque del sujeto cuando el cuerpo reacciona automáticamente para protegerse". La cantidad de tiempo que una persona pasa en el trabajo puede causar estrés patológico e incluso enmascarar días de enfermedad" (22).

Evolución Histórica:

En el siglo XX, el estrés se posicionó en problema social y significativo que se asociaba cada vez más con el trabajo. Diversos estudios sobre las condiciones de trabajo han demostrado que el estrés laboral es un fenómeno generalizado que surge de varias fuentes diferentes (23).

Definición conceptual del estrés laboral

Se define como una respuesta adaptativa proporcionada por los procesos y características psicológicas de cada individuo como resultado de una acción o evento, se caracteriza como un estado de estrés y tensión que se presenta ante cualquier situación en la que un individuo tenga que exceder sus capacidades o recursos que afecta a esa persona en el futuro (24).

Definición de las dimensiones de Estrés Laboral

Dimensión 1: Clima Organizacional

Es un conjunto de caracteres de calidad del trabajo que afectan la producción y el progreso del trabajo. Falta de misiones y metas: La falta de proyectos y metas son esenciales en el ámbito laboral. Presión: es la cantidad de fuerza que se ejerce sobre un lugar o situación. Condiciones: Son circunstancias que determinan el estado de una persona o cosa. Tiempo limitado: este es el nivel de tiempo utilizado, es decir. tiempo mínimo en actividad (25).

Dimensión 2: Estructura Organizacional

Se trata de procedimientos de coordinación entre personas donde se debe definir claramente la coordinación de esfuerzos, los objetivos comunes, la división del trabajo y la jerarquía. Sin Apoyo Superior: Se refiere a no tener la autoridad o el apoyo superior para realizar la función. Falta de respeto: Se refiere a faltar el respeto al empleado que realiza la tarea (26).

Dimensión 3: Territorio Organizacional

Es el espacio físico en el que se encuentran disponibles y ubicados los recursos y las inversiones en el trabajo, cuya ausencia aumenta los riesgos del trabajo. No comprendido: Esto significa que no se comprenden las acciones o necesidades del empleado. Requieren desempeño: las funciones del empleado que requieren un desempeño significativo (27).

Dimensión 4: Tecnología

Para realizar su trabajo, deben contar con equipos y materiales para realizar sus labores en el trabajo, y proporciona capacitación en el uso de materiales y equipos. Poco control: Es la ausencia de control sobre las acciones y demandas de los empleados. Poca preocupación: La falta de preocupación por la acción es una debilidad en el desempeño de la tarea (28).

Dimensión 5: Influencia del líder

Toda la influencia del "jefe" supremo produce los resultados. Sin apoyo: Esto significa que no se reconocen los resultados del trabajo y no se respaldan las decisiones (29).

Dimensión 6: Faltas de Cohesión

Es la falta de compatibilidad o concordancia entre diferentes necesidades relacionadas con el servicio o producto, principios, técnicas, ética que posee una persona en su actividad. La injusticia ocurre cuando el desempeño laboral no se trata de manera justa y consistente (30).

Dimensión 7: Respaldo de grupo

Para lograr los resultados deseados se deben cultivar buenas relaciones, las buenas relaciones mutuas brindan apoyo, por lo que prevalece la comunicación y el respeto. Malestar: Los trabajadores están insatisfechos con sus condiciones laborales (31).

2.2.2. Segunda variable: Riesgos psicosociales

En la Novena Reunión del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo, acordaron que riesgos psicosociales en el trabajo incluyen la interacción entre el trabajo, el ambiente de trabajo, la satisfacción en el trabajo y sus condiciones organizativas, que forman parte del riesgo psicosocial". Según la teoría, además, las habilidades, las necesidades, la cultura y las circunstancias personales de los trabajadores también afectan la salud (32).

Teorías de la variable Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales son situaciones presentes en el lugar de trabajo relacionadas con condición técnica, ambiental y metodológica que afectan su salud de las personas por mecanismo fisiológico. Los riesgos psicosociales pueden provocar cambios en la salud de los empleados, cuyas manifestaciones pueden ser el cansancio mental y físico, estrés, poca seguridad personal, habilidades insuficientes para organizar tareas, etc. (33).

Evolución histórica

Últimamente se han producido cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales que están afectando al mundo del trabajo. Las condiciones de trabajo cambiaron significativamente. La OIT señala que los riesgos psicosociales son: "Situaciones en la organización, tareas y ejecución de tareas en el lugar de trabajo, que, de no ser gestionadas adecuadamente, pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, afectando su desempeño", se mencionan las siguientes variables: la interacción entre los empleados, el ambiente, la satisfacción laboral y organizacional, así como las capacidades, necesidades, antecedentes culturales y circunstancias personales de los empleados, así como situaciones personales fuera del trabajo que son perjudiciales para la vida. y tienen un impacto negativo Sustancias que pueden identificarse a través del estrés y el estrés (34).

Definición de Riesgo psicosocial:

Proviene de la etimología PSICO “torturan mediante el pensamiento” y SOCIAL “tienen ciertas características de organización del trabajo”. Definir la seguridad y salud en el trabajo como “un conjunto de actividades que regulan la evaluación, diagnóstico precoz, prevención y medidas correctoras de los peligros y accidentes de trabajo que facilitan el desempeño de las tareas de los trabajadores en la organización” (35).

Definición de las dimensiones del Riesgo Psicosocial:

Dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo

Puede entrar en juego rápidamente cuando no es necesario expresar sentimientos, decisiones y opiniones. Trabajo con tranquilidad y puntualidad: es momento en que los empleados realizan sus tareas cómodamente y sin restricciones. Tomar decisiones difíciles: en tales situaciones, es necesario saber cómo tomar decisiones de manera correcta y adecuada (36).

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Ocurre cuando no existe plena autoridad para hablar y utilizar habilidades ni autonomía en hacer tareas. Concentración sostenida en el trabajo: se realiza cuando se requiere una concentración intensa. Carga de trabajo: Cuánto hace una persona durante jornada laboral (37).

Dimensión 3: Apoyo social en la organización

Esto sucede cuando los empleados no reciben apoyo de sus jefes y compañeros, no tienen suficiente información ni tiempo y, por tanto, están aislados de su trabajo. Interacción en el lugar de trabajo: Los empleados deben interactuar constantemente con sus compañeros (38).

Dimensión 4: Compensaciones

Se manifiesta en cambios de los que no somos conscientes y contra nuestra voluntad, salarios o trabajo que no se reconoce. Cambios en las tareas de actividad: Los cambios en las actividades o tareas son comunes en el desempeño de las tareas diarias. Reconocimiento laboral: es un incentivo para que los empleados se desempeñen bien (39).

Dimensión 5: Doble presencia

Es causada por el trabajo y familia e interrupción de las actividades, y en algunos casos las actividades en el trabajo o en el hogar no se pueden combinar y causan interrupción. Tareas domésticas inconclusas: Son actividades inconclusas en hogar de todos. Necesidades familiares: Los empleados tienen necesidades familiares cada vez mayores (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H0: No hay relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H2: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H3: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H4: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H5: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H6: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H7: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este estudio se basa en el método de investigación hipotético-deductivo. Este es el método científico típico de ciencia fáctica, las hipótesis científicas no se derivan de observación, son productos de creatividad del hombre, y la inducción trata de tener solución a problemas del descubrimiento en vez de doctrinas. Al formular hipótesis, los resultados serán obvios y se podrán sacar conclusiones mediante procedimientos inferenciales o cálculos formales (41).

3.2. Enfoque de la investigación

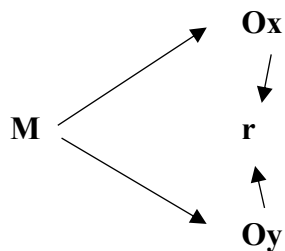
El método cuantitativo se usa para ver fenómenos que cuantifica en precisión por muestras, es proceso ordenado y sistemático lleva después de ciertos pasos, se condiciona a encontrar respuestas adecuadas a diversas incógnitas y analizarlas con la ayuda del sujeto de medición y analizar patrones de comportamiento o predicción de preguntas dadas. Sus características se desarrollaron con datos cuantificables y estadísticas para dar justificación en medir variables e identificar patrón de comportamiento y dar inferencias en que se investiga (42).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación es del tipo básico, ya que tiene como objetivo comprobar la validez de la hipótesis, generar nuevos saberes, además de modificar o ampliar los ya existentes y examinar la naturaleza de variables. Este estudio busca vincular dos cuestionarios para establecer conexiones entre el estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales. Es de corte transversal, generalmente busca especificar características y prioridades relevantes de individuos, grupos o comunidades que resulten beneficiosas para el análisis. Además, evalúa o mide aspectos, dimensiones u otros factores a examinar, ya que no se llevó a cabo ningún experimento con la población, sino que se estudió su esencia en un momento preciso de la investigación (43).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio tiene diseño transversal no experimental con importancia conocida. Es no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente las variables en estudio, se realiza durante un período de tiempo y en un período corto de tiempo, y existe alguna relación entre las dos variables. Nivel o alcance descriptivo lo que implica que es de carácter analítico y matemático, ya que emplea el coeficiente de correlación para evaluar de manera estadística la conexión entre dos variables. El diseño relevante se muestra en la siguiente figura (44):



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Estrés laboral

Oy = Riesgos psicosociales

r = Relación entre las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio considerado fue constituida de todos los enfermeros del área de Emergencias que en total fueron 87, donde se utilizó el método de tipo no probabilístico con criterio de inclusiones y exclusiones:

Criterio de Inclusiones:

- Trabajador enfermero tanto masculino y femenino que esté laborando en la actualidad.
- Trabajador enfermero que trabaje unos 7 meses para las áreas de emergencias.
- Trabajador enfermero que tenga el deseo de participar de forma voluntaria en el estudio.

Criterio de Exclusiones:

- Trabajador enfermero sin que trabaje en las áreas de emergencias.
- Trabajador enfermero con vacaciones o con licencias en el momento de la toma de toda la información.

Muestreo:

Este trabajo sigue el muestreo no probabilístico, por tanto, se trabajaron con los 87 enfermeros del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

3.6. Variables y operacionalización**3.6.1. Variables de estudio**

Primera variable: Estrés laboral

Segunda variable: Riesgos psicosociales

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1: Estrés laboral	El estrés es un conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que provocan tensión, peligro o amenaza a personas (45).	Situaciones relacionadas con el trabajo, entendidas como cualquier actividad física o intelectual sustentada en una recompensa por la actividad realizada. Esto se evaluará mediante encuestas.	Climas Organizacionales	Los sujetos no comprenden las misiones y meta en organización	Alto (de 17 a 24 puntos) Regular (de 9 a 16 puntos) Bajo (de 1 a 8 puntos)
			Estructuras Organizacionales	Los coordinadores no dan cara por mí ante el jefe.	
			Territorios organizacionales	Mi grupo no tienen estatus o prestigios en el trabajo	
			Tecnologías	Las personas en mi condición tienen menos controles en los trabajos	
			Influencias de líderes	No hay derechos a espacios privados en los trabajos.	
			Falta de cohesiones	La institución no tiene objetivos	
V2: Riesgos psicosociales	Esta necesidad psicosocial es relación de tiempo de finalizar el trabajo con estrecha relación con la toma de decisiones y la gestión del conocimiento, son características típicas de las actividades y el desempeño de tareas, y los trabajadores crean condiciones en supervivencia de	Los riesgos psicosociales provocan altos niveles de estrés pueden tener consecuencias en el ámbito laboral, tales como: ausentismo, abandono del trabajo, menor rendimiento y productividad, baja satisfacción y compromiso con el trabajo o la falta del mismo, lo que provoca	Respaldos de grupos	Mis grupos no dan ayudas técnicas al necesitarlos	Alto (de 9 a 20 puntos) Medio (de 8 a 14 puntos) Bajo (de 1 a 7 puntos)
			Exigencia psicológica	¿Pueden tener trabajos con tranquilidades y tener al día?	
			Trabajos activos y desarrollos de habilidad	¿Pueden dejar los trabajos unos ratos para platicar con compañeros?	
			Apoyo social en la organización	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	
			Compensaciones	¿Están preocupados si le cambia tarea contra las voluntades?	
			Doble presencia	Si no están un día, la tarea doméstica que hace ¿se queda sin hacerlo?	

nuevo y desconocido (46). diferentes tipos de problemas tanto en el individuo. y en lo colectivo. nivel de daño.

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Las encuestas utilizan como técnicas de las variables riesgo psicosocial, las encuestas también se dividirán en dos partes para las variables de estrés laboral: la parte inicial para la recopilación de datos y la parte del cuestionario para la obtención de información.

3.7.2. Descripciones de instrumentos

Variables: estrés laborales

El cuestionario de estrés laboral desarrollado por Ivancevich y Matteson se basa en su investigación publicada en 1980. En ese año, estos autores propusieron un modelo para estudiar el estrés laboral y sus factores. Este modelo, centrado en los elementos que afectan la salud psicológica y física de los trabajadores, fue adaptado y más tarde utilizado por organizaciones como la OIT y la OMS para crear herramientas y cuestionarios globales, incluidos los relacionados con la evaluación del estrés en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el trabajo inicial de Ivancevich y Matteson de 1980 sentó las bases para lo que luego se convertiría en el cuestionario utilizado por la OIT/OMS. Consta de 7 dimensiones con 25 ítems (45).

Variable: Riesgo psicosocial

Se utilizó el cuestionario SUSESOISTAS elaborado por Candia M, Pérez J (46) “Manual Del Método Del Cuestionario Suseso/Istas21”, versión 2020. Esta versión consta de 20 preguntas organizadas en 5 dimensiones con 5 opciones de respuesta para cada pregunta: Siempre; la mayoría de veces; algunas veces; unas pocas veces; nunca.

3.7.3. Validación

Variable estrés laboral

El proceso de validación del instrumento incluyó la validez de contenido mediante el criterio de jueces, utilizando un análisis binomial que arrojó resultados menores a 0,05, lo que demuestra una alta concordancia entre los jueces expertos sobre la pertinencia de los ítems del cuestionario. Luego, se verificó la validez de constructo a través de un análisis factorial, obteniendo un índice de KMO de 0,953, lo que sugiere una adecuada factibilidad de realizar el análisis, y la prueba de esfericidad de Bartlett indicó un valor de chi-cuadrado de 4752,595, confirmando que los datos son apropiados para el análisis factorial y que las variables se correlacionan de manera significativa. (47)

Variable riesgo psicosocial

Los análisis de correlaciones de Spearman muestran a las preguntas que están asociados positivamente y significativas con las subdimensiones y dimensiones correspondientes ($p < 0,05$), lo que respalda la validez de constructo. Cuenta con una correlación positiva y significativa con el GHQ-12, indicando validez convergente (a mayor puntaje en las dimensiones, mayor malestar psicológico). Siendo la correlación más fuerte en la dimensión “apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo” ($r = 0,312$, $p < 0,001$), y la más débil en “doble presencia” ($r = 0,195$, $p < 0,001$) (48).

3.7.4. Confiabilidad

Variable estrés laboral

Para la variable estrés laboral se aplicó el cuestionario Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,966, lo cual se considera un nivel de confiabilidad elevado (47).

Variable riesgo psicosocial

Las mayorías de escalas obtuvieron alfa de Cronbach mayores a 0,700 (nivel convencional), y las mitades obtuvieron alfas mayores a 0,800, lo que indica que el cuestionario tiene buena consistencia interna. Asimismo, en el análisis test-retest, todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas, lo que indica alta estabilidad temporal del cuestionario (48).

3.8. Planes de procesamientos y análisis de datos

Después de utilizar el cuestionario, a partir de las soluciones de los encuestados, se crea y decodifica una base de datos en Excel. Estas informaciones se pasaron al SPSS.27.0. Estos programas agrupan el resultado que se miden y muestran en gráficos y tablas mediante variables. Realice análisis inferenciales utilizando la prueba estadística rho de Spearman que prueban la hipótesis y tener el resultado de la prueba. Devuelve información sobre la variable anterior. Esto incluye agrupar y ordenar los materiales obtenidos durante la descarga de los formularios según escalas de calificación. Luego se representan mediante promedios gráficos y barras estadísticas y finalmente se procesan los datos. Valores derivados de herramientas de encuestas integradas.

3.9. Aspectos éticos

Este programa se adherirá al código de ética y principios de bioética en la investigación de la universidad. Explica el propósito y la importancia del estudio, examina su impacto en la investigación y la sociedad actuales, y defiende la bioética de la no maleficencia, la beneficencia y la justicia, cuyos principios se recomienda considerar además del consentimiento informado.

Principio de autonomía: Desde el momento en que firman el formulario de consentimientos informados que procesan los ensayos, el participante acepta ser parte o rechazar el trabajo, y la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos.

Principios de no maleficencias: En todos los trabajos sociales, se respetan las privacidades de las muestras, y el objetivo es únicamente obtener conocimiento de la realidad observada, respetando las integridades físicas del participante del estudio, no tenemos intención de dañar a la persona ni de las instituciones, ni de las muestras de investigación.

Principios de justicias: Todo participante del trabajo han sido tratado con buena educacion, sin tener que discriminar ni favoritismo.

Principio de beneficencia: Bajo estos principios se buscan beneficiar a las muestras seleccionadas concientizando sobre importancias delas prevenciones o reducir los riesgos laborales y los niveles de estrés en el lugar de trabajo.

CAPITULO IV. PRESENTACIONES Y DISCUSIONES DEL RESULTADO

4.1. Resultado

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Actividad sociodemográfica de los entrevistados (n=87)

Sexo	Frecuencias	Porcentajes
Femenino	53	60.9
Masculino	34	39.1
Edad		
De 20 a 30 años	40	46
De 31 a 40 años	30	34
Más de 41 años	17	20

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 1, se están mostrando las características sociodemográficas de 87 entrevistados, donde: el sexo es Femenino 60.9% y Masculino 39.1%; en edad es de 20 a 30 años 46%, de 31 a 40 años 34% y más de 41 años en 20%.

Para el objetivo general se tiene el análisis de las relaciones de estrés laborales con el riesgo psicosocial en el personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 2.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales con el riesgo psicosocial en el personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laboral	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	3	3.4	10	11.5	1	1.1	14	16.1
Estrés laboral regular	14	16.1	38	43.7	7	8.0	59	67.8
Estrés laboral alto	0	0.0	11	12.6	3	3.4	14	16.1
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 2, se muestran las relaciones de estrés laborales con el riesgo psicosocial en el personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 43.7%.

Para el objetivo específico primero se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 3.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión clima organizacional	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	0	0.0	7	8.0	0	0.0	7	8.0
Estrés laboral regular	10	11.5	28	32.2	3	3.4	41	47.1
Estrés laboral alto	7	8.0	24	27.6	8	9.2	39	44.8
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 3, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 32.2%.

Para el objetivo específico segundo se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 4.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión estructura organizacional	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	0	0.0	3	3.4	0	0.0	3	3.4
Estrés laboral regular	9	10.3	30	34.5	8	9.2	47	54.0
Estrés laboral alto	8	9.2	26	29.9	3	3.4	37	42.5
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 4, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%.

Para el objetivo específico tercero se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 5.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión territorio organizacional	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	6	6.9	10	11.5	3	3.4	19	21.8
Estrés laboral regular	8	9.2	23	26.4	3	3.4	34	39.1
Estrés laboral alto	3	3.4	26	29.9	5	5.7	34	39.1
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 5, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%.

Para el objetivo específico cuarto se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 6.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión tecnología	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	6	6.9	9	10.3	2	2.3	17	19.5
Estrés laboral regular	8	9.2	19	21.8	5	5.7	32	36.8
Estrés laboral alto	3	3.4	31	35.6	4	4.6	38	43.7
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 6, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 35.6%.

Para el objetivo específico quinto se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 7.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión influencia de líder	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	3	3.4	5	5.7	1	1.1	9	10.3
Estrés laboral regular	11	12.6	32	36.8	2	2.3	45	51.7
Estrés laboral alto	3	3.4	22	25.3	8	9.2	33	37.9
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 7, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 36.8%.

Para el objetivo específico sexto se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 8.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laboral en su dimensión falta de cohesión	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	3	3.4	8	9.2	1	1.1	12	13.8
Estrés laboral regular	5	5.7	25	28.7	3	3.4	33	37.9
Estrés laboral alto	9	10.3	26	29.9	7	8.0	42	48.3
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 8, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%.

Para el objetivo específico séptimo se tiene que determinar las relaciones de estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Tabla 9.

Tablas cruzadas para el análisis de las relaciones de estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo	Riesgos psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés laboral bajo	5	5.7	10	11.5	3	3.4	18	20.7
Estrés laboral regular	7	8.0	30	34.5	4	4.6	41	47.1
Estrés laboral alto	5	5.7	19	21.8	4	4.6	28	32.2
TOTAL	17	19.5	59	67.8	11	12.6	87	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretación

Mediante la tabla 9, se muestran las relaciones de estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laboral regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa de estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

H0: No hay relación del estrés laboral con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 10, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de las relaciones de estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,180$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,049, donde corresponde la confiabilidad del 96%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H0.

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H0.

Lectura del error:

Tabla 10.

Análisis de estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Riesgos psicosociales
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	0,180
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.	0,049
		N	87	87
Spearman		Coefficiente de correlación	0,180	1,000
	Riesgos psicosociales	Sig. (bilateral)	0,049	.
		N	87	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,049, que se muestran en la tabla 10, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa de estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Hipótesis Especificas

H1: Existe relación estadísticamente significativa de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 11, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de las relaciones de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,198$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,037, donde corresponde la confiabilidad del 97%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 11.

Análisis del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones			
		Estrés laboral en su dimensión clima organizacional	
		Riesgos psicosociales	
Rho de Spearman	Estrés laborales en su dimensión clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	87
	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	0,198
		Sig. (bilateral)	0,037
		N	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,037, que se muestran en la tabla 11, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (Ho) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa de estrés laborales en su dimensión clima organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa de estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 12, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de las relaciones de estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,199$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,036, donde corresponde la confiabilidad del 97%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 12.

Análisis del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones				
			Estrés laborales en su dimensión estructura organizacional	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Estrés laborales en su dimensión estructura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 87	0,199 0,036 87
	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,199 0,036 87	1,000 . 87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,036, que se muestran en la tabla 12, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H3: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 13, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de la relación del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,173$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,011, donde corresponde la confiabilidad del 99%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 13.

Análisis del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero a del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones				
			Estrés laborales en su dimensión territorio organizacional	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Estrés laborales en su dimensión territorio organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 87	0,173 0,011 87
	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,173 0,011 87	1,000 . 87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,011, que se muestran en la tabla 13, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (Ho) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H4: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 14, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de la relación del estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,179$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,024, donde corresponde la confiabilidad del 98%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 14.

Análisis del estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

		Correlaciones		
			Estrés laborales en su dimensión tecnología	Riesgos psicosociales
Rho de	Estrés laborales en su dimensión tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	0,179
		Sig. (bilateral)	.	0,024
		N	87	87
Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	0,179	1,000
		Sig. (bilateral)	0,024	.
		N	87	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,024, que se muestran en la tabla 14, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión tecnología con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H5: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 15, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de la relación del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,289$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,005, donde corresponde la confiabilidad del 95%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 15.

Análisis del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones				
			Estrés laborales en su dimensión influencia de líder	Riesgos psicosociales
Rho de	Estrés laborales en su	Coefficiente de correlación	1,000	0,289
	dimensión influencia de	Sig. (bilateral)	.	0,005
	líder	N	87	87
Spearman		Coefficiente de correlación	0,289	1,000
	Riesgos psicosociales	Sig. (bilateral)	0,005	.
		N	87	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,005, que se muestran en la tabla 15, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (Ho) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H6: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 16, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de la relación del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,150$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,046, donde corresponde la confiabilidad del 96%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 16.

Análisis del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones			
		Estrés laborales en su dimensión falta de cohesión	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Estrés laborales en su dimensión falta de cohesión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	0,150 0,046
Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,150 .
		N	0,046 87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,046, que se muestran en la tabla 16, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (Ho) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

H7: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En la tabla 17, tenemos que mostrar los valores del coeficiente de correlación de Spearman, siendo tiene el grado de la relación del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias, encontrando $\rho = 0,200$, es aquí que se demuestra unas relaciones de las dos variables de estrés con riesgos psicosociales positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,042, donde corresponde la confiabilidad del 96%.

Estadísticos de pruebas

En las pruebas de hipótesis estamos mostrando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ello va de acuerdo a los análisis según las pruebas de normalidad, es decir se puede rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) según el valor p .

Regla de decisión

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se va a rechazar H_0 .

Significancias: Valores p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza H_0 .

Lectura del error:

Tabla 17.

Análisis del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

Correlaciones				
			Estrés laborales en su dimensión falta de cohesión	Riesgos psicosociales
Rho de	Estrés laborales en su dimensión falta de cohesión	Coeficiente de correlación	1,000	0,200
		Sig. (bilateral)	.	0,042
		N	87	87
Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	0,200	1,000
		Sig. (bilateral)	0,042	.
		N	87	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se están mostrando a los valores p significativo = 0,042, que se muestran en la tabla 17, donde se encuentran un valor menor de acuerdo a las significancias teóricas (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, indicándonos que se tiene que aceptar la relación significativa de las variables del estudio. Se deben rechazar todas las hipótesis nulas (H_0) y también hay que aceptar las hipótesis que se han planteado (Hipótesis alternativa), donde existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con el riesgo psicosocial en personal enfermero del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024.

4.1.3. Discusión de resultados

Tenemos que mostrar las discusiones de este trabajo, haciendo comparaciones de los resultados que se encontraron con otros trabajos según el análisis de sus antecedentes obtenidos. En características sociodemográficas, existen el sexo es Femenino 60.9% y Masculino 39.1%; en edad es de 20 a 30 años 46%, de 31 a 40 años 34% y más de 41 años en 20%.

En la relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 43.7%. Para Valencia y col., en el 2022, en Chile, el 37% son de Latinoamérica, 51% son del 2020, se identificó el riesgo principal del estrés laborales, hay grupos, afectados que son enfermería en 89%. La calidad de vida tiene relación negativa por riesgos psicosociales. Hay riesgos psicosociales en trabajadores de atención primaria, impacta negativo en calidad de vida. Según Morales en 2021, el 64% de enfermeros tiene medio nivel de estrés, el 37% tiene alto nivel de estrés y bajo nivel 3%, en falta de tiempo, inadecuada comunicación, falta de personal, miedo y angustia.

En la relación del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 32.2%. Para Zapata y Riera en el 2024, en Ecuador, hay estrecha relación de factores de riesgo psicosociales y estrés laborales. Los factores de riesgo psicosociales llevan a enfermedades y estrés laborales. Según Aldoradin y Jefferson, en el 2021, el 93% tienen estrés ocasional, 5% no tienen estrés y 3% con frecuencia de estrés. El 78% tiene medio riesgo de exigencias psicológicas y 24% con alto nivel y coeficiente de correlación es 0.36, no hay relación significativa de riesgo psicosocial y estrés laborales.

En la relación del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%. Para López y col., en el 2021, en Ecuador, el 35% es expuesto al factor psicosocial. El 11% se expone al factor de riesgo con estrés laborales y 4% sin estrés.

En la relación del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%. Para Arce y col., en 2020, en Colombia, el riesgo psicosocial intralaborales 43%, el 34% en niveles de estrés alto; las relaciones de las variables son positivas y concluye que el alto nivel de riesgo psicosocial intralaborales aumenta el estrés.

En la relación del estrés laborales en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 35.6%. Para López y col., la sobrecarga-ritmo de trabajo, riesgo de enfermedades de tipo psicosocial por las horas laborales, hay patología mental en alto estrés por factores de riesgos psicosociales. Concluyen que las sobrecargas laborales son principales factores de riesgos psicosociales con elevado estrés.

En la relación del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 36.8%. Para Chávez en el 2020, hay medio nivel de riesgos psicosociales en 92%, hay alta asociación de riesgo psicosocial con estrés laborales, hay inadecuada condición de trabajo que elevan estrés laborales en profesionales enfermeros.

En la relación del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%. Para Aldazabal en 2020, el estrés predomina en bajo nivel 47% luego nivel medio 43% y nivel alto 10% en dimensión ambiente físico y ambiente social es el bajo nivel y ambiente psicológico es medio nivel, alto riesgo psicosocial. Hay bajo nivel de estrés y moderado riesgo psicosocial.

En la relación del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%. Para Roque y col., en el 2020, hay intermedio nivel de estrés laborales 23% en exposición de riesgos psicosociales es 44%, hay relación directa con estrés laborales.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: La relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 43.7%.

Segunda: La relación del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 32.2%.

Tercera: La relación del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%.

Cuarta: La relación del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%.

Quinta: La relación del estrés laborales en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 35.6%.

Sexta: La relación del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 36.8%.

Séptima: La relación del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales alto con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 29.9%.

Octava: La relación del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, teniendo un estrés laborales regular con el riesgo psicosocial en personal enfermero medio en 34.5%.

5.2.Recomendaciones

- Se recomiendan a las instituciones de salud a desarrollar varias estrategias que eviten problemas en la salud, enfatizando la necesidad de desarrollar programas preventivos y de seguimiento en los lugares de trabajo, donde la propia organización del trabajo se forme de manera más adecuada, tomando en cuenta la carga de trabajo ideal y la disponibilidad óptima. y promover aspectos psicosociales personales beneficiosos como las autoeficacias y estilos con el riesgo psicosocial en personal enfermero.
- Se sugieren investigar en profundidad cómo el estrés afecta la vida laborales y los riesgos psicosociales de la enfermera, porque no se realizaron en instituciones, será importante comprender cómo sienten y piensan las enfermeras, y de esta manera aplicar nuevos métodos para mejorar la calidad del trabajo y de vida.

- Realizar estudios comparativos con los demás servicios del establecimiento para identificar qué servicios son más vulnerables a los riesgos psicosociales y al estrés, con potencial para mejorar la calidad de vida laborales y la atención de enfermería en el establecimiento
- Se recomienda tener en cuenta los resultados de este trabajo ya que ayudarán en el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial basados en el estrés laborales que experimenta el personal de enfermería en su trabajo diario.
- Se recomienda incentivar a la enfermera y de cada área a realizar actividades de ocio para reducir el estrés de acuerdo a las necesidades del área, comunicarse entre sí y reducir el estrés laborales.
- Se recomienda desarrollar un plan de motivación y seguimiento diario de todo el personal de enfermería para controlar y aliviar el estrés según la jornada laborales. Estos planes también deberían promover el trabajo a distancia, lo que cambiará todas las áreas de trabajo y mejorará la capacidad de cada empleado para realizar su trabajo.

REFERENCIAS

1. Tedros G. Estrés. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. 2023 p 36. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
2. Organización Mundial de la Salud, La salud mental en el trabajo [Internet] OMS, 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-atwork>.
3. Rodríguez M., Nouvilas E. El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las Atribuciones. [Internet]. Rev Gen la Psicol España; 2020;1–3. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=545#inicio.
4. Vásquez S., Gonzalez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. [Internet]. Rev ciencias la salud; 2020. 2(1):54. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
5. Muñoz L., Napa Y., Pazmiño W., Posligua M. Estrés laborales en el personal de enfermería durante la pandemia de covid-19. Rev [Internet]. Científica UNESUM Ciencias. 2020; 4(4):29–40. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unsumciencias/article/view/308>.
6. Valencia G., Sánchez S. Panorama del estrés en personal de enfermería durante la pandemia por SARS-CoV-2. [Internet]. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2021;29(4):191–8. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/1208/1171

7. Noticias M. El estrés laborales afecta la salud del 75 % de los mexicanos. [Internet]. México Noticias. 2023; (2). 1–9. Disponible en: <https://www.merca20.com/estudio-estres-laborales-afecta-la-salud-del-75-de-los-mexicanos/>
8. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. [Internet]. 2022; p 73. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices%20basicas%20para%20la%20gestion%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%202022.pdf>
9. Trabajo I de S. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
10. Balboa S. Nivel de estrés laborales y estrategias de afrontamiento en las(os) enfermeras(os) que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un Hospital del MINSA - Lima, 2022. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20033>
11. Valencia M., Valenzuela S., Rodríguez V., Valdebenito D., Valderrama M. Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. Sanus [revista en la Internet]. 2022 Dic; 7: e278. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100104&lng=es.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100104&lng=es)
12. Zapata C., Riera W. Riesgos psicosociales y estrés laborales en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, 2024. Ecuador. Gestio et Productio.

Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4-23. 2024. Disponible en:
<https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/60>

13. López M., Salcedo D., Vega V. Factores de riesgo psicosocial y estrés laborales en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2021. [Internet]. 2021. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laborales_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_año_2020
14. Arce R., Rubio K., Cuadro H., Fonseca R., León M., Rodríguez P. Relación entre estrés laborales 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; 29 (1): 42-56. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
15. 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. España; 2021. 5(5), 8018-8035. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>
16. Chávez J. Factores de riesgo psicosocial y el estrés laborales 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: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4182>
17. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Ágora Rev. Cient. 2020; 07(02):107-13. Disponible

en:

<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125?articlesBySameAuthorPage=3>

18. Roque E., Francisco R. Riesgo psicosocial y el estrés laborales del profesional de enfermería que labora en el sistema de atención Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMUMINSA). [Tesis de posgrado]. Perú. Universidad Nacional Nobert Wiener. 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4368>
19. Morales R. Estrés laborales en licenciados de enfermería en área de emergencia Covid del Hospital José Cayetano Heredia, Enfermería; 2021. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_bc89a6f9d7695335079eaf861af490d9
20. Aldoradin R., Jefferson B. Riesgos psicosociales y estrés laborales en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati. 2021;1-2. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEA_310005f06c5423479e29277c1d4dba4d
21. Ortiz N. Riesgos psicosociales y estrés laborales en el personal de salud hospital básico Asdrubal de la Torre-2020 [Internet]. Universidad regional autónoma de los andes “UNIANDES”; 2021. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12736/1/UTACMSAOC016-2021.pdf>

22. Jumbo D. Riesgos psicosociales y estrés laborales en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati 2021;4:1–2. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78782>
23. Marcatoma M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laborales en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito. [Internet]. Ecuador; 2020;1-2. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laborales_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_año_2020
24. Tarrillo J. Factores de riesgos psicosociales asociados a estrés laborales en personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel El Porvenir. [Internet]. 2022; 4:1–2. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/184047>
25. Zamallos C. Riesgos psicosociales al estrés laborales en profesionales de la salud del hospital Goyeneche, Arequipa 2021. [Internet]. Regist Nac Trab Investig Renati. 2021; 4:1–2. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119460>
26. Stavroula L., Amanda P. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2004. p. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Atalaya M. El Estrés Laborales y su influencia en el trabajo. [Internet]. 2001;4(2):25–36. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>

28. Gimenez R. Los distintos tipos de estrés [Internet]. American Psychological Association. 2020. p. 1–6. Disponible en: <http://prestigyo.es/los-distintos-tipos-de-beneficio/>
29. Guzmán A. El estrés laborales origen consecuencias y como combatirlo. [Internet]. 2020; 15:1–19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
30. Salud OP de la. En tiempos de estrés haz lo que importa guía ilustrada versión adaptada para América Latina [Internet]. 2022. p. 27. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55829>
31. Sánchez J. Estrés laborales. HIDROGÉNESIS, Estrés Labor [Internet]. 2010; 8:55–63. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laborales.pdf>
32. Acero M. Estrés laborales y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento [Internet]. Vol. 21. 2020. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3609000>
33. Fernández M., González J., Iribar C., Peinado J. Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias TT - Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards. [Internet]. 2017;153(4):450–8. Disponible en: https://www.gacetamedicademexico.com/frame_esp.php?id=9
34. Delgado MA. Estrés laborales [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. 2018. p. 6. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laborales-guia.pdf>

35. Remón L. Estrés laborales: consecuencias y formas de intervención en España [Internet]. España; 2023. Disponible en: <https://academica-e.unavarra.es/bitstreams/da6ada76-8eff-434a-8605-35ac57d46aa7/download>
36. Chiang M., Sanhueza C., Rivera M. Clima organizacional, ¿afecta al estrés laborales?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. [Internet]. Rev Acad y Negocios. Disponible en: 2022;8(1):43–54. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6672>
37. Brume M. Estructura organizacional 2019 [Internet]. 2019. 33 p. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/728841243/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL>
38. Hinojosa C. Estrés y clima laborales en los asesores de servicios de un call center. [Internet]. Breña, Perú; 2019. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2493>
39. Zuñe A. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laborales del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público. [Internet]. Chiclayo. 2021;1–126. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64069>
40. Amaya B., Noroña D., Vega V. Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. [Internet]. 2021; vol.1 no.4:1–4. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200047
41. Álvarez A. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica. 2011. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

42. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. MCGRAW-HILL [Internet]. 1997. Disponible en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
43. López P., Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. UAB [Internet]. 2019. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
44. Bordalejo M. Significados en torno al apoyo social por trabajadores de la salud. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.academica.org/000-007/765.pdf>
45. Ivancevich, Matteson. Ficha Técnica de La Escala de Estrés Laborales OIT/OMS. 1989. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/685428850/ficha-tecnica-de-la-escala-de-estres-laborales-oitoms-2022#:~:text=informaci%C3%B3n%20del%20documento->
46. Candia M, Pérez J. Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTAS21. [Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo]. ©Superintendencia de Seguridad Social: Chile. 2020. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
47. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laborales de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. PsiqueMag. Vol. 2 Núm. 1. 2013. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
48. Alvarado R, Pérez J, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laborales en Chile. Rev Med Chile. 2012; 140: 1154-1163. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General		Tipo y nivel de investigación
¿Cuál es la relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?	Analizar la relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024	H1: Existe una relación estadísticamente significativa del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024		Enfoque: Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	H0: No hay relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024		Tipo de investigación: Aplicado
¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?	•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024	Hipótesis Específicas	Primera variable: Estrés laborales	Diseño de investigación: No experimental.
¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?	•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024	H1: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión clima organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024	Segunda variable: Riesgos psicosociales	De corte: Transversal.
¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?	•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024	H2: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión estructura organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024		Nivel de investigación: Descriptivo correlacional.
¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del	•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del	H3: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión territorio organizacional con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024		Población: Este trabajo sigue el muestreo no probabilístico, por tanto, se trabajaron con los 87 enfermeros del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024, donde se utilizará el método de tipo no probabilístico con criterios de inclusión y exclusión.

<p>Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?</p>	<p>Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>	<p>H4: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión tecnología con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>
<p>¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?</p>	<p>•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>	<p>H5: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión influencia de líder con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>
<p>¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?</p>	<p>•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>	<p>H6: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión falta de cohesión con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>
<p>¿Cuál es la relación del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024?</p>	<p>•Determinar la relación del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>	<p>H7: Existe relación estadísticamente significativa del estrés laborales en su dimensión respaldo del grupo con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima 2024</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORALES EN PROFESIONALES DE SALUD

A todos los profesionales de salud de la institución, 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.

DATOS GENERALES

1. Sexo:

- Femenino - Masculino

2. Edad

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

Consultar con la investigadora 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

N	Clima organizacional	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
Estructura organizacional								
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi coordinador no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
Territorio organizacional								
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño								
Tecnología									
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo								
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bien personal								
14	No se dispones de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo								
Influencia de líder									
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La organización tiene demasiado papeleo.								
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado								
Falta de cohesión									
19	Mi equipo no me Brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes								
20	La organización carece de dirección y objetivo								
21	Mi equipo me presiona demasiado								

22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
Respaldo del grupo								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de Importancia							

Fuente: Cuestionario de Estrés Laborales OIT/OMS

**CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE EN
PROFESIONALES DE SALUD**

A todos los profesionales de salud de la institución, 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.

SIEMPRE= 5

LA MAYORIA DE LAS VECES= 4

ALGUNAS VECES= 3

SOLO UNAS POCAS VECES= 2

NUNCA= 1

N	DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

	DIMENSION 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
	DIMENSION 3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
	DIMENSION 4: COMPENSACIONES					

16	¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA						
19	¿Cuándo está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					

Fuente: Cuestionario Suseso/Istas21

Anexo 3: Validez del instrumento

Variable estrés laborales

Tabla 1. Validez de contenido mediante la Prueba Binomial

		Prueba Binomial			
	Categoría	N	Proporción observada	Prop.de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	2	.88	.50	.000
	Grupo 2	3	.12		
	Total	5	1,00		
Juez 2	Grupo 1	5	1,00	.50	.000
	Total	5	1,00		
Juez 3	Grupo 1	1	.84	.50	.001
	Grupo 2	4	.16		
	Total	5	1,00		
Juez 4	Grupo 1	3	.92	.50	.000
	Grupo 2	2	.08		
	Total	5	1,00		
Juez 5	Grupo 1		.92	.50	.000
	Grupo 2		.08		
	Total		1,00		

Tabla 4. KMO y prueba de Bartlett para el Modelo original

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,953
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi cuadrado aproximado	4413,926
	Gl	300
	Sig.	0,000

1. **Fuente:** Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laborales de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. PsiqueMag. Vol. 2 Núm. 1. 2013. Disponible en:

<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

Variable riesgo psicosocial

Tabla 5. Correlación de Spearman entre las Dimensiones y Sub-dimensiones con el puntaje en el GHQ-12

	GHQ-12	p
Exigencias psicológicas	0,290**	< 0,001
Exigencias psicológicas cuantitativas	0,257**	< 0,001
Exigencias psicológicas cognitivas	0,050*	0,024
Exigencias psicológicas emocionales	0,303**	< 0,001
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0,222**	< 0,001
Exigencias psicológicas sensoriales	0,022	0,195
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0,253**	< 0,001
Influencia	0,162**	< 0,001
Control sobre el tiempo de trabajo	0,189**	< 0,001
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	0,124**	< 0,001
Sentido del trabajo	0,155**	< 0,001
Integración en la empresa	0,221**	< 0,001
Compensaciones	0,261**	0,001
Inseguridad respecto a contrato de trabajo	0,164**	0,001
Inseguridad respecto a las características de trabajo	0,161**	< 0,001
Estima	0,312**	< 0,001
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0,312**	< 0,001
Claridad de rol	0,189**	< 0,001
Conflicto de rol	0,249**	< 0,001
Calidad de liderazgo	0,261**	< 0,001
Calidad de la relación con superiores	0,225**	< 0,001
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	0,204**	< 0,001
Doble presencia	0,195**	< 0,001
Preocupación por tareas domésticas	0,110**	< 0,001
Carga de tareas domésticas	0,203**	< 0,001

*Correlación de Spearman significativa a un nivel < 0,05 (test un lateral); **Correlación de Spearman significativa a un nivel < 0,001 (test un lateral).

1. **Fuente:** Alvarado R, Pérez J, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laborales en Chile. Rev Med Chile. 2012; 140: 1154-1163. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable estrés laborales

Tabla 8. Índice del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N.º de ítems
.966	25

1. **Fuente:** Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laborales de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*. Vol. 2 Núm. 1. 2013. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

Variable riesgo psicosocial

Dimensiones	Sub-dimensiones	α	nº de ítems
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	0,857	23
	Exigencias cognitivas	0,793	7
	Exigencias emocionales	0,844	8
	Exigencias de esconder emociones	0,850	2
	Exigencias de esconder emociones	0,766	2
	Exigencias sensoriales	0,818	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades		0,859	25
	Influencia en el trabajo	0,688	7
	Posibilidades de desarrollo	0,784	7
	Control sobre el tiempo de trabajo	0,684	4
	Sentido del trabajo	0,773	3
	Integración en la empresa	0,819	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		0,915	26
	Claridad de rol	0,710	4
	Conflicto de rol	0,775	5
	Calidad de liderazgo	0,914	6
	Calidad de la relación con compañeros	0,844	6
	Calidad de la relación con sus superiores	0,816	5
	Posibilidades de relación social	0,578	3
Compensaciones		0,829	13
	Estima	0,794	5
	Inseguridad respecto a las condiciones del contrato	0,803	5
	Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza	0,803	3
Doble presencia		0,644	4
	Carga de tareas domésticas	0,660	2
	Preocupación por tareas domésticas	0,662	2

1. **Fuente:** Alvarado R, Pérez J, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laborales en Chile. *Rev Med Chile*. 2012; 140: 1154-1163. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>

Anexo 5. Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 20 de Diciembre de 2024

Investigador(a)
CONTRERAS GAMARRA, MARÍA FERNANDA
Exp. N°: 1151- 2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Tesis titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024” Versión 01 con fecha 26/11/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **26/11/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) CONTRERAS GAMARRA, MARÍA FERNANDA

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



INFORME 040-10-020/24 CIEIC

A: Contreras Gamarra, María Fernanda
Investigador(a)/Tesisista
Exp. N°: 1151-2024

DE: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC)

ASUNTO: **Evaluación del Trabajo Final de Investigación**
FECHA: Lima, 20 de diciembre de 2024

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y, a su vez, informarle sobre el resultado del proceso de evaluación del trabajo final de investigación que usted presentó al Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW).

Cabe resaltar que, si bien no se cumplió oportunamente con el procedimiento regular de envío del proyecto de investigación para su evaluación previa a la ejecución, el Comité decidió aceptar excepcionalmente su solicitud de evaluación del trabajo final.

En este sentido, se procedió a revisar y **aprobar** el siguiente documento:

Protocolo titulado: "Estrés laboral y su relación con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un hospital de Lima, 2024" (Versión 01 con fecha 26/11/2024.).

Investigador(es): Sr(a). Contreras Gamarra, María Fernanda.

La **aprobación** otorgada certifica que el trabajo final cumple con las normativas éticas exigidas, incluyendo:

- Adopción de buenas prácticas éticas.
- Evaluación del balance riesgo/beneficio.
- Calificación del equipo de investigación.
- Salvaguarda de la confidencialidad de los datos.

Para la evaluación respectiva, el Comité revisó y verificó los siguientes documentos proporcionados:

1. Solicitud de Evaluación del Trabajo Final de Investigación.
2. Declaración de Autenticidad y Responsabilidad.
3. Carta de Conformidad de Aprobación del Asesor.
4. Reporte de Similitud (Turnitin).
5. Consentimiento Informado.

Es cuanto tengo a bien informar para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de tesis :

ESTRÉS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024

Investigador (a) : Contreras Gamarra, María Fernanda

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Le invito a participar en un estudio de investigación titulado: “Estrés laborales y su relación con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de Emergencias de un Hospital de Lima, 2024” de fecha 02/09/2024 y versión 01. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es Analizar la relación del estrés laborales con los riesgos psicosociales en personal de enfermería del Área de Emergencias de un Hospital de Lima, 2024. Su ejecución permitirá implementar estrategias de intervención y mejora en el ambiente laborales para promover la salud mental y el bienestar de los profesionales de la salud.

Duración del estudio: 06 meses

Nº esperado de participantes: 80.

Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Personal enfermero de ambos sexos que esté laborando en la actualidad.
- Personal enfermero que trabaje más de 7 meses en el área de emergencias.
- Personal enfermero que tenga el deseo de participar de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Personal enfermero que no esté trabajando en el área de emergencias.
- Personal enfermero que esté de vacaciones o con licencia en el momento de la toma de toda la información.

(No debe reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si usted decide participar en este estudio se le realizarán los siguientes procesos:

- Aplicación de cuestionarios
- Recolección de datos demográficos
- Instrucciones claras sobre la participación y tiempo estimado
- Posibilidad de desistir sin consecuencias

La encuesta puede demorar unos 20 minutos aproximadamente.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta riesgos físicos ni psicológicos significativos.

Beneficios: Usted se beneficiará de la presente tesis; ya que, la información obtenida de este estudio podría contribuir a la mejora de las condiciones laborales y el bienestar del personal de salud en el futuro.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Guardaré la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigadora Principal (María Fernanda Contreras Gamarra, +51983262836, mafercontreras132@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, email: comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma

Nombre **participante:**

DNI N°:

Fecha: (/ /)

Firma

Nombre **investigador:**

DNI N°:

Fecha: (/ /)

(Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (/ /)

***Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.*

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



[MG. NANCY ESPERANZA OCHOA ROCA]
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Hospital III de Emergencias Grau - EsSalud
Av. Miguel Grau 351, Cercado de Lima

Lima, 20 de agosto del 2024

Asunto: Respuesta a solicitud para realizar recolección de datos de tesis

Estimada CONTRERAS GAMARRA, MARIA FERNANDA

En respuesta a su solicitud fechada el [02 de agosto del presente año], referente a la autorización para realizar la recolección de datos para su trabajo de tesis en nuestra institución, me complace informarle que, como JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA del Hospital III de Emergencias Grau - EsSalud, otorgo mi plena autorización para que lleve a cabo dicho estudio en nuestras instalaciones.

El proyecto, titulado [ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024], será aceptado bajo la condición de que se cumplan todas las normativas y protocolos éticos establecidos en el hospital, garantizando la confidencialidad de la información y el respeto hacia el personal involucrado.

Agradezco el interés mostrado en realizar su investigación en nuestra institución y le deseo mucho éxito en este proyecto académico. Cualquier consulta adicional o apoyo que necesite, no dude en contactarnos.

Atentamente,

MG. NANCY ESPERANZA OCHOA ROCA
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
C.E.P. 14371

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

Estimada Bachiller Contreras Gamarra, Maria Fernanda

He revisado su proyecto de tesis y está CORRECTO. Además, ha pasado satisfactoriamente el informe de originalidad de Turnitin, con un índice de similitud global de 19% (por debajo del 20%), cumpliendo con los requisitos establecidos por la Universidad. Por lo tanto, su trabajo académico está APTO.

Saludos,



MG. Mori Castro Jaime Alberto

DNI: 07537045

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

NOMBRE DEL TRABAJO

**TRABAJO DE INVESTIGACION_MARIA F
ERNANDA CONTRERAS GAMARRA_docx**

AUTOR

Maria Contreras

RECuento DE PALABRAS

15993 Words

RECuento DE CARACTERES

91217 Characters

RECuento DE PÁGINAS

102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.3MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 20, 2025 10:39 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 20, 2025 10:44 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	2%
5	hdl.handle.net Internet	2%
6	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2024-11-06 Submitted works	<1%
8	qdoc.tips Internet	<1%

Anexo 9. Base de datos

N	DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS				DIMENSION 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO				DIMENSION 3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACION				DIMENSION 4: COMPENSACION				DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA					
	En su trab	En general	En su trab	En su trab	Tiene infl	Puede de	Su trabajo	Las tareas	Siente qui	Sabe eva	Tiene que	Recibe a	Entre com	Sus jefes	Está preo	Está preo	Mis superi	Si está aus	Cuándo está en el trabajo, piens			
1	5	4	3	3	1	2	1	5	1	4	2	4	1	2	2	5	3	5	3	1	57	2
2	4	3	2	4	3	1	4	2	5	3	4	2	1	3	3	1	2	4	2	5	58	2
3	3	1	4	2	2	3	3	4	1	1	1	3	4	4	4	5	1	3	1	4	54	2
4	2	5	3	4	2	4	2	1	5	4	3	1	2	3	2	4	5	2	5	3	62	2
5	1	4	1	1	4	5	4	3	2	4	3	1	2	4	5	2	1	1	1	2	51	2
6	5	3	5	3	1	4	3	1	4	2	2	3	1	3	4	3	4	4	3	2	60	2
7	1	2	4	2	5	3	2	5	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	62	2
8	5	1	3	1	4	1	1	4	1	1	4	5	4	3	3	5	2	2	5	3	58	2
9	4	5	2	5	3	5	5	3	5	3	1	4	5	2	4	2	1	1	4	1	65	2
10	2	1	1	1	2	4	1	2	4	2	5	3	4	1	5	4	5	5	3	5	60	2
11	3	5	5	5	1	3	5	1	3	1	4	1	2	4	2	1	1	1	2	4	54	2
12	4	4	1	4	5	2	4	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	5	1	3	72	2
13	2	2	4	3	2	4	3	1	1	1	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	48	2
14	5	3	3	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	3	3	1	4	2	55	2
15	4	4	2	5	3	4	2	4	3	2	4	3	1	1	2	4	2	5	3	4	62	2
16	3	2	1	4	1	4	3	1	4	2	2	2	3	1	3	3	1	4	1	1	45	2
17	3	5	5	3	5	3	1	2	5	3	4	2	4	4	4	4	5	3	5	3	73	2
18	4	4	1	2	4	2	5	1	4	1	1	4	5	2	3	3	1	2	4	2	55	2
19	5	3	5	1	3	1	4	5	3	5	3	1	4	2	4	4	5	1	3	1	63	2
20	2	3	4	5	2	5	3	1	2	4	2	5	3	1	3	3	4	5	2	5	64	2
21	4	4	2	1	1	1	2	5	1	3	1	4	1	3	4	2	2	1	1	1	44	2
22	1	5	3	4	4	3	2	4	3	1	5	3	5	4	3	1	4	5	4	3	67	2
23	4	2	4	3	3	1	4	2	2	3	1	2	4	5	2	4	5	1	3	1	56	2
24	2	4	5	2	2	5	3	4	2	4	2	2	2	4	1	3	2	5	2	5	61	2
25	3	1	2	1	1	4	1	1	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	56	2
26	4	4	4	5	5	3	5	3	1	4	3	3	1	2	1	4	1	2	5	3	63	2
27	3	2	1	1	1	2	4	2	5	3	2	4	3	1	4	1	4	3	1	2	49	2
28	4	3	4	5	5	1	3	1	4	1	4	2	2	3	3	1	2	4	5	1	58	2
29	3	4	2	4	3	2	4	3	1	5	3	4	2	4	2	4	3	2	4	5	64	2
30	4	3	3	3	1	4	2	2	3	4	1	1	4	5	4	2	4	5	2	1	58	2
31	3	4	4	2	5	3	4	2	4	3	5	3	1	4	3	2	3	4	5	4	68	2
32	2	3	3	1	4	1	4	3	1	4	2	5	3	2	1	4	3	4	3	4	54	2
33	1	4	4	5	3	5	3	1	2	5	3	1	4	1	1	3	1	2	4	3	56	2
34	4	3	3	1	2	4	2	5	1	4	2	5	3	5	5	3	4	3	3	1	63	2
35	3	2	4	5	1	3	1	4	5	3	1	1	2	4	1	2	2	4	2	5	55	2
36	2	1	3	4	5	2	5	3	1	2	5	5	1	3	5	1	3	3	1	4	59	2
37	4	4	2	2	1	1	2	5	1	1	4	5	2	4	5	4	4	5	3	1	60	2
38	1	3	1	4	5	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	1	2	56	2
39	1	2	4	5	1	3	1	4	2	2	3	1	4	2	2	3	4	4	5	1	54	2
40	4	4	3	2	5	2	5	3	4	2	2	5	3	4	2	4	3	3	4	5	63	2
41	2	1	2	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	3	4	2	2	1	47	2
42	2	1	4	1	2	5	3	5	3	1	5	3	5	3	1	2	3	1	4	5	59	2
43	1	4	1	4	3	1	2	4	2	5	1	2	4	2	5	1	2	4	5	1	54	2
44	3	2	1	2	4	5	1	3	1	4	5	1	3	1	4	5	1	3	2	5	56	1
45	4	2	4	3	2	4	5	2	5	3	4	5	2	5	3	1	4	2	4	4	68	2
46	5	1	2	4	5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	1	4	1	2	44	1
47	4	3	2	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	3	66	2
48	2	4	1	4	3	4	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	3	1	2	4	55	2
49	3	5	3	3	3	2	5	3	4	5	2	2	2	5	3	4	2	4	3	2	66	2
50	1	4	4	4	4	2	1	4	1	1	2	1	4	1	1	4	2	4	5	1	51	2
51	3	2	5	3	5	1	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	2	3	4	72	3
52	4	3	4	2	2	5	1	2	4	2	1	1	1	2	4	2	1	2	5	1	50	2
53	1	1	2	1	4	1	5	1	3	1	4	5	5	1	3	1	3	5	1	1	49	1
54	4	3	3	4	1	5	4	5	2	5	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	69	2
55	3	4	1	3	4	4	2	1	1	1	3	3	1	4	2	2	5	2	2	3	51	2
56	1	1	3	2	2	5	4	3	2	4	2	5	3	4	2	4	4	4	2	2	57	2
57	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1	4	1	4	56	1
58	2	3	1	1	4	4	3	2	5	3	4	5	3	5	3	1	3	1	5	1	59	2
59	2	1	4	1	3	2	2	1	4	1	3	1	2	4	2	5	5	2	5	1	51	2
60	4	3	3	4	4	5	1	5	3	5	4	5	1	3	1	4	4	1	4	5	69	3
61	2	2	1	2	3	4	5	1	2	4	3	4	5	2	5	3	1	5	3	4	61	2
62	4	2	3	2	4	3	1	5	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	43	1
63	1	4	2	1	3	3	5	4	5	2	1	4	5	4	3	2	1	2	4	3	59	2
64	3	2	2	3	2	4	4	2	1	1	4	5	1	3	1	4	1	4	2	4	53	2
65	2	4	4	4	1	5	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	4	3	4	5	68	2
66	5	1	2	5	4	2	3	5	1	2	2	4	4	1	4	1	5	1	1	2	55	2
67	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	5	3	5	4	5	3	4	73	3
68	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	4	3	1	2	4	2	4	2	1	43	1
69	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	4	67	2
70	2	4	2	1	1	2	4	2	4	2	4	3	2	4	5	2	1	2	5	2	54	2
71	4	3	5	3	1	3	3	4	3	5	2	4	5	2	1	1	3	1	1	3	57	3
72	1	4	4	4	4	3	1	4	4	2	3	4	5	3	3	1	3	2	4	4	63	2
73	4	2	3	1	2	3	4	2	2	4	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	56	2
74	3	4	4	4	2	4	5	1	5	1	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	65	3
75	1	1	2	3	1	3	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	1	3	57	2
76	4	4	1	3	4	4	1	3	2	1	2	2	1	1	1	4	3	5	4	4	54	2
77	3	3	1	3	4	3	1	5	4	5	3	3	4	4	5	3	1	2	4	3	64	2
78	2	1	4	2	5	2	2	4	4	1	5	1	2	4	2	5	1	3	2	1	56	1
79	4	4	3	2	4	1	5	1	2	5	4	2	1	3	3	1	4	5	2	1	57	2
80	1	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	5	3	1	1	4	57	2
81	3	2	4	2	3	3	3	2	1	2	1	4	2	1	1	1	2	4	4	3	48	1
82	4	3	4	1	2	4	5	3	3	2	2	2	2	3	5	5	1	1	2	2	59	2
83	3	1	2	1	3	4	2	4	2	2	2	4	4	1	4	5	3					

Anexo 10. Evidencias



● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	2%
5	hdl.handle.net Internet	2%
6	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2024-11-06 Submitted works	<1%
8	qdoc.tips Internet	<1%