



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Riesgos psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en Centro
Quirúrgico de un Hospital de Junín 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Cristobal Cajahuanca, Dalia Jennifer

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3725-2052>

Asesora: Dra. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

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, Dalia Jennifer Cristobal Cajahuanca egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2024”** Asesorado por el docente: Cruz Gonzales Gloria Esperanza, DNI 084656159 ORCID 0000-0003-1937-5446 tiene un índice de similitud de 20 (veinte) % con código OID: 14912:467504321 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Dalia Jennifer Cristobal Cajahuanca
 DNI: 71522643



.....
 Cruz Gonzales Gloria Esperanza
 DNI: 084656159

Lima, 16 de Junio de 2025

DEDICATORIA

A nuestro divino creador que guía mis
pasos y Fernando José por ser la luz de mi
vida

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por sus sabios consejos y a mi familia, por su apoyo incondicional

JURADOS:

Presidente: Mg. Barrios Cabello Lucimar

Secretario: Mg. Jauregui Cárdenas Jocelynn

Vocal: Mg. Enríquez Mendoza Ramiro

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7

2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas	23
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Método de la investigación	24
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	25
3.6. Variables y operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación	29
3.7.4. Confiabilidad	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS	34

ANEXOS

39

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Cuestionario de riesgo psicosocial

Anexo 3: Cuestionario de estrés laboral

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Anexo 5: Informe de asesor de turnitin

RESUMEN

Introducción: El riesgo psicosocial y el estrés laboral son problema que están presentes en diferentes ámbitos y han obtenido énfasis a lo largo de los años, en especial durante la pandemia. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024. **Metodología:** el estudio es de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal. La muestra estará constituida por 94 licenciados y técnicos de enfermería que laboran en un Hospital de Junín. Se aplicará los cuestionarios SUCESO ISTAS 21 para medir riesgo psicosocial y cuestionario de estrés laboral OIT-OMS, los cuales se encuentran validados y confiables. La información recolectada será procesada en SPSS 25 y la prueba de hipótesis se realizará mediante la prueba estadística será coeficiente de correlación de los rangos de Spearman.

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrés laboral, personal de enfermería

ABSTRACT

Introduction: Psychosocial risk and work stress are problems that are present in different fields and have gained emphasis over the years, especially during the pandemic. **Objective:** To determine the relationship between psychosocial risks and work stress in nursing staff in a surgical center of a hospital at Junín 2024. **Methodology:** the study is of an applied type, quantitative approach, correlational level and cross-sectional design. . The sample will consist of 94 graduates and nursing technicians who work in the hospital at Junín. The SUCESO ISTAS 21 questionnaires will be applied to measure psychosocial risk and the OIT-WHO occupational stress questionnaire, which are validated and reliable. The information collected will be processed in SPSS 25 and the hypothesis test will be carried out using the Spearman rank correlation coefficient.

Keywords: psychosocial risk, job stress, nursing staff

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1), refiere que “el estrés laboral se expresa en reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima los cuales pueden manifestarse con tensión muscular, aumento de presión sanguínea y frecuencia cardiaca; miedo, irritabilidad, enojo, depresión, entre otros”. De forma específica, algunos estudios han hallado que altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional; poco apoyo de los compañeros, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, dos veces mayor riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (nº 155) y la Recomendación (nº 164) facilitan las normas legales para la protección de la salud y seguridad en el trabajo. A pesar de ello, un 65% de los países no contaban con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental en el trabajo (2)

La OMS plantea el Proyecto de estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático y el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 enfocándose en principios, objetivos y estrategias de implementación que permiten buena salud mental ya que tiempo atrás, conjuntamente con la OIT concluyeron que el estrés laboral es un reto para todos (3).

Por otro lado, los riesgos psicosociales pueden evidenciarse en diferentes sectores; sin embargo, no todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de ser afectados por

estos. La OIT menciona que los trabajadores de salud tienen mayor probabilidad que los demás sectores de ser afectados por los riesgos psicosociales (4).

La gestión de riesgos psicosociales relacionados al trabajo demanda la implementación de acciones para evitar que los trabajadores caigan en crisis a causa de la doble presencia que puede generar la familia y en el trabajo, sumado a ello las exigencias laborales y falta de tecnología que carecen en algunos centros laborales (5).

Es así que las consecuencias directas del estrés son las cardiopatías, trastornos digestivos, incremento de la presión arterial, cefalea y lumbalgias. Ante ello la Academia Americana de Neurología realizó un estudio en el cual concluyó que hay 58% más de probabilidad de sufrir isquemia y 22% más de isquemia cerebral en personas con trabajo demandante y poco control (6).

Es así que, en un estudio realizado en España señala que el estrés afecta al 44.1% de médicos y enfermeras ya que trabajan con personas que demandan mayor responsabilidad social (7).

Asimismo, los profesionales de enfermería que laboran en servicios hospitalarios, desarrollan su labor bajo condiciones de trabajo estresantes, tendientes a fomentar la aparición del riesgo psicosocial, y con ello la presencia de alteraciones de la salud, de tipo físico, mental y emocional (8).

La exposición a los riesgos psicosociales en enfermería se incrementa por las características propias de su trabajo y las condiciones del mismo, ya que el objeto del cuidado al ser humano lo realiza en ambientes hospitalarios y extrahospitalarios, desarrollando un gran número de funciones y responsabilidades en escenarios que exigen la convivencia con el sufrimiento, el dolor y la confrontación en la toma de decisiones difíciles, de las que se derivan frecuentemente implicaciones éticas y morales (9).

En nuestro país, mediante ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” se reconoce a los riesgos psicosociales como agentes que generan daño en los centros laborales y que los mismos deberían realizar acciones para evitar daños en la salud del trabajador (10).

El Instituto Nacional de Salud (INS), a través de la Subdirección de Medicina del Trabajo y Ambiental del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS-SUMTAM) (11) en el año 2023 menciona la prevalencia de riesgo psicosocial en el ámbito nacional y señala la necesidad de abordar la problemática de fondo.

Actualmente, en Perú no se cuenta con un sistema de Vigilancia de Riesgos Psicosociales que faciliten el análisis de estos mismos que a su vez servirán para la gestión de riesgos psicosociales (11).

Recientemente, atravesamos por una pandemia en donde las personas tuvimos que aislarnos ante el temor de contagio, sin embargo, ante esta situación en diversos establecimientos de salud de la región resaltaron muchos problemas de salud mental que aquejamos los trabajadores pero que con anterioridad no le dábamos la debida importancia. En tal sentido, esto motivó a realizar diversos estudios en la materia (12).

En los últimos años, muchos estudios describieron al estrés laboral en las profesiones de servicios. Dichos estudios muestran los perjuicios críticos a los que conllevan condiciones laborales en los campos de salud, una realidad que no es ajena a este nosocomio

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024

- Establecer la relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024
- Establecer la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024
- Establecer la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024
- Establecer la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El personal de enfermería brinda cuidado y atención al paciente quirúrgico en el transoperatorio. Con este proyecto de investigación se busca generar recomendaciones para implementar mejoras en las condiciones laborales cuando se atraviese una pandemia, nos encontremos en una situación de post pandemia u otro similar. Cabe resaltar que muchos de los países de América Latina no supieron cómo afrontar estas condiciones y lo consecuente con ello. Sin dejar de mencionar, el presente estudio abarca el modelo de adaptación de Callista Roy.

1.4.2. Metodológica

Desde el ámbito metodológico, el presente proyecto evidenciará que la información recolectada por estos instrumentos es confiables y válidos. En tal sentido, ayudaran a que

otros investigadores puedan tomar como referencia estos cuestionarios ya validados. Todo lo anterior mencionado basado en el método científico, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental mediante la aplicación de encuestas.

1.4.3. Práctica

Ante la sobre exigencia y generación de actividades extras en los hospitales por la pandemia generó que mucho personal de enfermería exponga a diversos riesgos y al estrés laboral. Este proyecto ayudará a identificar esos riesgos psicosociales que aquejan al personal de enfermería y mejorar las condiciones de trabajo, también se generará un impacto en la calidad de atención y cuidado de nuestros pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La presente investigación se realizará desde setiembre de 2024 hasta mayo de 2025

1.5.2 Espacial

La investigación se desarrollará en el Servicio de centro quirúrgico de un Hospital de Junín.

1.5.3 Población o unidad de análisis

El presente estudio se realizará en personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico de un Hospital de Junín.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zapata et al (13)., el 2024 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar la relación existente entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores del IESS Ambato”. Desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y alcance correlacional. La muestra fue de 148 personal asistencial (médicos, enfermeros, auxiliares) a los cuales se le aplicaron cuestionarios para cada variable: “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales” y “Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS”. Los resultados obtenidos fueron que el 98.65% está expuesto a un nivel medio y bajo de riesgos psicosociales, el 20.1% presentó bajos niveles de estrés y el 79.1% presentó algún nivel de estrés. Finalmente, concluyeron que los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral tienen una relación significativa con un valor de Chi-Cuadrado de Pearson de 0,035.

Bernal et al. (14), el 2022 realizó su investigación teniendo por objetivo “Identificar los riesgos psicosociales que presentan los instrumentadores quirúrgicos que laboran en el área clínica en la ciudad de Bogotá en el año 2022.”. Desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo observacional descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 349 instrumentadores quirúrgicos a los cuales se les aplicó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Según las dimensiones, los resultados obtenidos fueron que en la dimensión exigencias psicológicas el 54,39% presenta riesgo de nivel alto, 31,58% presenta riesgo en nivel medio y el 14,04% presenta riesgo en nivel bajo. En la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades el 22,81% presenta riesgo en nivel alto, 45.61% presenta riesgo en nivel medio y el 31,58% en nivel bajo. En la dimensión apoyo social en la empresa el 38,60% presenta

riesgo en nivel alto, 43,86% presenta en nivel medio y el 17,54% presenta en nivel bajo. En la dimensión compensaciones el 47,37% presenta riesgo en nivel alto, 31,58% presenta riesgo en nivel medio y el 21,05% presenta riesgo en nivel bajo. En la dimensión doble presencia el 42,11% presenta riesgo en nivel alto, 42,1% presenta riesgo en nivel medio y el 15,79% presenta riesgo en nivel bajo. Finalmente, concluyeron que los instrumentadores quirúrgicos presentan un nivel alto de riesgo psicosocial en las dimensiones exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia.

Capelo (15), el 2021 realizó su investigación teniendo por objetivo “Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en el personal sanitario de hospitales de América Latina”. Desarrolló una metodología de revisión bibliográfica de literatura científica, relacionado a factores de Riesgos psicosociales en profesionales de la salud de Hospitales de América Latina. Los resultados obtenidos fueron de acuerdo a la prevalencia por cada dimensión. Finalmente, concluyó que hay presencia de los factores de riesgos psicosocial en los profesionales de la salud, y las dimensiones que más se afectaron fueron: Exigencias psicológicas con un 26,92%; Apoyo Social y Calidad de liderazgo con un 23,08%; del mismo modo las dimensiones compensación en el trabajo obtuvieron el mismo porcentaje que Trabajo activo y desarrollo de actividades con un 19,23% y por último la dimensión Conflicto trabajo-familia con un 7,69%.

Marcatoma (16), el 2020 realizó su investigación teniendo por objetivo “determinar el grado de asociación que los factores de riesgo psicosocial ejercen en el estrés laboral de los trabajadores del Hospital San Marcos de la ciudad de Quito en el año 2020”. Desarrolló un tipo de investigación básica, diseño no experimental, corte transversal y descriptiva. La muestra estuvo fue de 60 personal de salud a los que se le aplicaron cuestionarios de identificación por cada variable. Los resultados obtenidos fueron que, en 12 de las 16

dimensiones, la exposición a factores de riesgo psicosocial fue de un 35% de los trabajadores y el 10% expuesto presentó estrés laboral. Finalmente, concluyó que entre las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral evidencian 19 relaciones estadísticamente significativas con valores de p superiores a 0,05.

Ortíz (17), el 2020 realizó su investigación y tuvo por objetivo: “Estimar los riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico Asdrúbal De Latorre”. Desarrollaron una metodología con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte descriptivo y relacional, en el que se evaluaron 45 trabajadores de salud. Obtuvo como resultados de relación significativa entre los síntomas de comportamiento social e interacción social con los aspectos organizacionales ($p = 0,01$) y la remuneración del rendimiento ($p = 0,02$), y de la misma forma entre los síntomas intelectuales y laborales tuvieron mediante la condición del trabajo ($p = 0,03$), y la carga de trabajo ($p = 0,04$). Finalmente, concluye que existe relación significativa con un valor de $p = 0,00$.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Jumbo (18), el 2021 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo”. Desarrolló una metodología que fue de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal y diseño no experimental. La muestra fue de 150 de personal asistencial a los cuales se les aplicó los cuestionarios de estrés laboral y el Cuestionario de Factores psicosociales asociado al estrés laboral de Chavez. Los resultados obtenidos fueron que los riesgos psicosociales gestionados de manera positiva generan mayor capacidad para el afrontamiento del estrés laboral. Finalmente, concluyó que las variables riesgo psicosocial y estrés laboral demuestran una relación directa con valores $Rho=0,582$; $p<0,001$.

Cieza (19), el 2021 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José H. Soto Cadenillas, Chota 2021”. Desarrolló una metodología que fue de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal y diseño no experimental. La muestra fue de 57 de enfermeros a quienes se realizó la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, así como el cuestionario de estrés (tercera versión). Los resultados obtenidos fueron establecidos de acuerdo a las dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 30% y 26% presentan riesgo alto y riesgo muy alto respectivamente; el 32% presenta riesgo alto en la dimensión control sobre el trabajo, en las dimensiones demandas del trabajo y recompensas presentan el 81% riesgo muy alto y 28% presentan riesgo bajo respectivamente. Por otro lado, resaltan niveles bajos de estrés laboral. Finalmente, concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables factores de riesgo y estrés laboral ($d = 0.325$).

Paricahua (20), el 2021 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021”. Desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, corte transversal. La muestra fue de 217 (médicos y enfermeros) a los cuales se les aplicó el cuestionario de Riesgos Psicosociales, y estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados obtenidos que existe riesgos psicosociales de nivel medio en 78,34% y el 66,36% del personal, frecuentemente sufre estrés laboral de grado intermedio. Finalmente, concluyó que los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los profesionales de la salud están asociados significativamente ($p = 0,03$).

Luque (21), el 2020 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar la relación entre los factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano”. Desarrolló una metodología de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Los resultados obtenidos fueron que enfermeros con un nivel moderado en factores psicosociales representa el 93.33% y enfermeros con nivel de estrés medio representan un 70%. Por otro lado, las dimensiones de factores psicosociales mostraron un nivel moderado quedando de la siguiente manera: demandas de trabajo (88.3%), control en el trabajo (83.3%), liderazgo en el trabajo (88.3%) y compensación en el trabajo (81.7%). Finalmente, concluyó que la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral es directa ($r_s=.554$).

Abanto (22), el 2019 realizó su investigación teniendo por objetivo “Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”. Desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 50 enfermeras a las cuales se le aplicaron cuestionarios por cada variable. Los resultados obtenidos fueron que los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral evidencian una relación positiva y débil con valores de $Rho=0,317$; $p<0,05$. Finalmente, concluyó que las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral se relacionan de manera positiva y débil ($Rho=0,317$; $p<0,05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Riesgos psicosociales

Los riesgos sociales se definen como las características del contexto laboral que generan mecanismos psicológicos y fisiológicos afectando a nuestra salud.

2.2.1.1. Teorías de riesgo psicosocial

El “modelo Demanda/Control/ Apoyo social (DCAS) y el modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)” son dos de los diversos modelos para la evaluación de riesgo psicosocial. El modelo DCAS originalmente propone dos dimensiones: demanda y control. La dimensión demanda se expresa en las exigencias psicológicas a las que es sometido todo empleado en cuanto a volumen, tiempo, presión y ritmo de trabajo. La dimensión demanda control se expresa en la toma de decisiones en el entorno de trabajo por el empleado. Estas dos dimensiones están relacionadas directamente ya que ante una alta demanda y un alto grado de control se genera aprendizaje y satisfacción del empleado. Sin embargo, una alta demanda y bajo control genera malas condiciones de salud para el empleado perjudicando la salud del mismo. El modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa complementa al modelo Demanda/Control/ Apoyo social (DCAS), se centra en “la reciprocidad del intercambio en la actividad laboral”.

En nuestro instrumento elegido, de acuerdo al modelo Demanda/Control/ Apoyo social (DCAS), la dimensión Exigencias psicológicas incluye la dimensión demanda mientras la dimensión control está incluida en la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Posterior a ello se agregó la dimensión de apoyo social.

Por otra parte, de acuerdo al modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER), se incluyen la dimensión compensaciones que evalúa el reconocimiento por el trabajo realizado que puede ser expresado en una buena remuneración, reconocimientos y estabilidad contractual. Asimismo, esta dimensión recoge información sobre el esfuerzo y carga laboral como parte de exigencias.

También se menciona que la versión española adicionó la quinta dimensión doble presencia. Esta dimensión se centra en la interferencia que se da entre el trabajo y la vida familiar (23).

2.2.1.2. Evolución Histórica de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (24) en el año 1984 publicó un documento titulado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”. Dicho documento evidencia la problemática, importancia y efectos perjudiciales de los factores psicosociales en el trabajo sobre la integridad y bienestar de los empleados.

Asimismo, se menciona la complejidad del tema y la asignación de una definición amplia y compleja que en primer lugar se dio a conocer de la siguiente manera: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias que puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Evidentemente, la Organización Internacional del Trabajo dio a conocer su preocupación y relevancia por los trabajadores. De igual modo, insistió en las consecuencias negativas del descuido de estos factores que ocasionan en la empresa y trabajadores. Además, se emite una primera lista de factores psicosociales: “la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”.

En el año 1988, Kalimo, El-Batawi y Cooper coordinaron un segundo documento técnico titulado “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, el cual fue editado por la Organización Mundial de la Salud. En este documento técnico dan a conocer que este tipo de factores se originan de la percepción y experiencia de los empleados y como afecta la integridad del trabajador. Sin embargo, El-Batawi (1988) expone los efectos positivos y negativos que ocasionan los factores psicosociales.

En los años 70 se hizo énfasis en la importancia y efectos de los factores psicosociales y en los años 80 se producen las primeras aproximaciones conceptuales relacionadas a las consecuencias de la organización sobre el trabajo y la salud.

En el año 1996, Cox y Griffiths definen los factores psicosociales como “los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales”.

Más tarde, en el año 1998 se da a conocer la tercera edición de la “Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo” cuyo autor es la Organización Internacional del Trabajo en donde la organización en el trabajo y los factores organizacionales destacan como referentes de los factores psicosociales y sus efectos en la salud del trabajador.

Carayon, et all (24) en el 2001 definen los factores psicosociales como “las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”.

Por último, Roozeboom, et all (24) en el año 2008 proponen un modelo de indicadores en la cual proponen la identificación de estos factores desde el punto de vista indicadores organizacionales y laborales.

2.2.1.3. Definición conceptual de riesgo psicosocial

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (24) los riesgos psicosociales se definen como “situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante”.

2.2.1.4. Dimensiones de riesgo psicosocial

Dimensión :1. Exigencias psicológicas

Se refiere al trabajo irregular y acelerado que involucra toma de decisiones difíciles de forma rápida y adicionalmente a ello no se permite decir opiniones.

Dimensión 2: Control sobre el trabajo

Se basa en la autonomía para la ejecución de las actividades laborales, el momento para hacer una pausa activa. Del mismo modo se da cuando no tenemos la oportunidad de mostrar nuestras capacidades, habilidades y destrezas.

Dimensión 3: Falta de apoyo

Hace mención al trabajo aislado sin respaldo de compañeros de trabajo o jefes y con actividades mal definidas con tiempo corto e información inadecuada para realizarlo.

Dimensión 4: Escasas compensaciones

Se refiere al trato sin equidad, falta de reconocimiento, inseguridad en la contratación, salarios bajos y falta de respeto a la integridad del trabajador.

Dimensión 5: Doble presencia

Se centra en la demanda de trabajo doméstico y en nuestros centros laborales. Muchas veces la organización del trabajo no concuerda con las demandas de actividades familiares generando así una sobre exigencia del trabajador en ambos contextos. (25).

Fernando Mansilla afirma que los “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías; además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufre estrés laboral, pero hay que tener en cuenta que con frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, no sólo se contempla el estrés laboral, sino también el burnout y el mobbing lo que ha generado cierto grado de confusión”.

Las consecuencias que generan los riesgos psicosociales se clasifican directas e indirectas. Las consecuencias directas se manifiestan en el ausentismo laboral, incapacidad temporal/permanente y accidentes laborales; y las consecuencias indirectas se evidencian en el quiebre de relaciones humanas, reducción del rendimiento laboral y disminución de la creatividad (26).

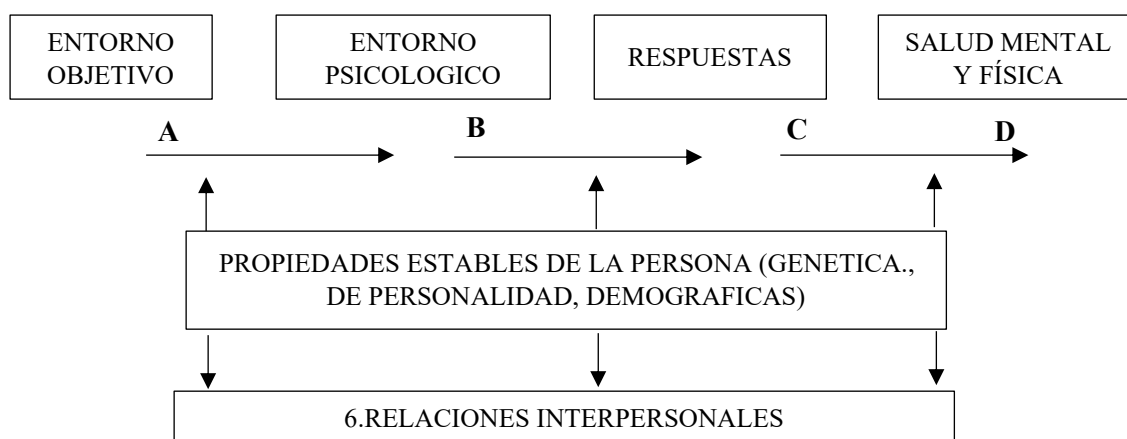
2.2.2. Estrés laboral

Para la Organización Mundial de la Salud (2020), el estrés está definido como “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas” (27).

2.2.2.1. Teorías de estrés laboral

En el año 1980, Ivancevich y Matteson marcaron una línea trascendental por los modelos Modelo Bioquímico, Modelo Sicosomático, el Modelo de Combate, el Modelo de Aceptación, el Modelo de Desastre, el Modelo Ocupacional, el Modelo Socioambiental y el Modelo de Proceso. Ambos consideraron que los tres últimos modelos se asemejaban a su trabajo, principalmente el modelo Socio-ambiental. Este modelo se basa en una secuencia causal. Ivancevich y Matteson refieren que “el modelo va desde (A) las características del contexto objetivo del trabajo, a través de (B) la experiencia subjetiva del trabajador y (C) de sus respuestas ante él, hasta (D) los efectos a largo plazo que todos esos factores tienen sobre su salud física y mental” (28).

Figura 1. Modelo del Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan sobre entorno social y la salud mental - 1962



FUENTE: French y Kahn, 1962

En 1987, Matteson e Ivancevich, simplifican los elementos relevantes del estrés quedando los siguientes componentes: los estresores, la apreciación de la situación, los resultados de esa apreciación y las consecuencias. Este modelo plantea 3 factores: entorno,

organización e individuo categorizándolos como fuentes de estrés en el cual las diferencias individuales de experiencia laboral y la personalidad predispondrán a que este llegue a ser estrés real. El estrés de rol (conflicto y ambigüedad de rol) toma como estresores a diversas características del entorno social y organizacional (29).

2.2.2.2. Evolución histórica de estrés laboral

Estrés deriva de la palabra latina *stringere* cuyo significado es “apretar, comprimir, estrechar fuertemente, oprimir o sujetar”.

Según Rosenzweig, define estrés como “la situación estímulo que constituye un obstáculo o una obstrucción más o menos insuperable en la vía que conduce a la satisfacción de una necesidad vital cualquiera. La espera del organismo que corresponde a esta presión puede concebirse como un aumento de tensión” (30).

Wallace y Szilagy, en 1982 definen al estrés como “una experiencia interna o posición que crea un desequilibrio fisiológico o psicológico en el individuo”. Siete años después, Stoner y Wankel citan a McGrath quien manifiesta que ante una situación ambiental muestra exigencias y excede las capacidades y recursos para satisfacerla se da mayor posibilidad para presentar estrés; asimismo, menciona que los estresores son las fuentes de presión y tensión que provocan el estrés (31).

John M. Ivancevich y Michel T. Matteson, citan a Walter Cannon quien adoptó el término *stress*; además, en su libro titulado “Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial”, dan una definición de estrés basada en la respuesta, en los estímulos y en la relación estímulo-respuesta. La definición de estrés basada en los estímulos podría ser: “Estrés es una fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión, en sentido físico, de deformación”, mientras que

una definición fundada en la respuesta sería que “el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos” (32).

A partir de lo anterior mencionado, Ivancevich y Matteson definen estrés desde una perspectiva y considerando el estímulo y la respuesta quedando de la siguiente manera “estrés es una respuesta adaptiva, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas”.

En el año 1993, Vernier menciona que el vocablo estrés designa el estado de tensión inhabitual en una persona como resultado de una acción de cualquier índole, ya sea brusca o bien continuada y que suele ser nociva para el organismo. Para Wallace y Szilagyi, el estrés lo agrupa en dos categorías: estrés laboral u organizacional asociado con causas organizacionales y el estrés de la vida diaria relacionado con causas individuales y/o familiares.

Las presiones (estrés) para Rosenzweig se clasifican según dos perspectivas. Por un lado, en pasivas y activas; por el otro en externas e internas. La combinación de los cuatro tipos permite distinguir cuatro direcciones de la presión: 1) Presión pasiva externa, 2) presión activa externa, 3) presión pasiva interna y 4) presión activa interna.

Una clasificación más es la de Hans Selye. Para este autor, el estrés se divide en: 1) Distrés y 2) eustrés. El primero se refiere al estrés perturbador o "malo" y el segundo al estrés bueno o que produce resultados positivos o constructivos.

2.2.2.3. Definición conceptual de estrés laboral

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones que afronta un individuo, mediante sus conocimientos y capacidades. El estrés pone a prueba el afrontar sus capacidades y su actividad, incluye situaciones en que la presión laboral supera la capacidad del trabajador para afrontarlo, y del mismo modo, los casos en los cuales sus conocimientos y capacidades no fueron utilizados suficientemente, y por ende, este resulta en un problema para el trabajador (33).

2.2.2.4. Dimensiones de estrés laboral

Dimensión 1: Clima organizacional

Se refiere a la atmósfera laboral que particularmente caracteriza a un centro laboral. Esta atmósfera regula la conducta de los trabajadores que la componen generando distintos niveles de estrés en los trabajadores que está condicionado a la susceptibilidad y vulnerabilidad de cada trabajador. El clima puede tornarse tenso, relajado, cordial, etc.

Dimensión 2: Estructura organizacional

Se refiere a las exigencias jerárquicas establecidas en el trabajo. El nivel de toma de decisiones, las reglas y normas también conforman parte de la estructura organizacional. Cuando se genera un desbalance entre exceso de reglamentos y en la toma de decisiones se convierten en fuentes de estrés (34).

Dimensión 3: Territorio organizacional

Se refiere al área personal donde un trabajador desarrolla sus actividades laborales. Generalmente los trabajadores que son trasladados temporalmente o permanentemente a otra

área personal de trabajo desencadenan estrés en diferentes niveles hasta lograr la adaptación a este nuevo territorio.

Dimensión 4: Tecnología

Se refiere a los nuevos programas o sistemas informáticos que son incorporados a la organización en el trabajo. La tecnología genera un impacto y transformación en las actividades, cargos supervisión, estructuras y formas organizativas del trabajo.

Dimensión 5: Influencia de líder

Hace mención al estilo, los procedimientos de toma de decisiones y acciones que ejecuta durante el trabajo que un líder toma para dirigir a una organización. Lo anteriormente mencionado suele afectar la producción y satisfacción laboral de manera positiva o negativa.

Dimensión 6: Falta de cohesión

Se basa en la unión de grupo que esta dado mediante la motivación grupal y atracción entre los miembros de la organización. El estrés será originado cuando estos elementos desplacen a un miembro de los demás del grupo.

Dimensión 7: Respaldo de grupo

Se refiere a las opiniones y emociones emitidas por los miembros de la organización compartidas en un grado bajo. Guarda una relación indirecta ya que a un menor respaldo nos ocasionará un nivel de estrés alto (35).

2.2.3. Riesgos psicosociales y estrés laboral

En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, los problemas con mayor dificultad planteada son los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Las principales

consecuencias impactan en la salud de los trabajadores de la salud, de las organizaciones y de las economías nacionales. Es así que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en las características de la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo con riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, entre otros (36).

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante diferenciar los riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador. No obstante, los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Es así que los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos sin dejar de lado los problemas de salud mental (37).

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, presentismo y mayor incidencia de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés laboral puede contribuir a un aumento de la incidencia de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son de gran significancia (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- La relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.

2.3.2. Hipótesis específicas

- La relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.
- La relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.
- La relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.
- La relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.
- La relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

Existen diferentes tipos de métodos de investigación, después de un análisis se identificará y determinará el método en el que se basará nuestra investigación. Por tanto, el método que se utilizará en esta investigación es deductivo (39).

El método deductivo parte de lo general a lo particular (de las leyes y teoría a los datos). En nuestra investigación comenzamos a revisar las bases teóricas y posteriormente en la evaluación de los casos se comparó y contrastó con los fundamentos.

3.2. Enfoque de investigación

Según Hernández R., et all (40). el presente estudio es de enfoque cuantitativo ya que sigue una secuencia, mide y es probatorio buscando ser lo más objetivo posible.

3.3. Tipo de la investigación

El presente estudio es una investigación aplicada ya que busca la resolución práctica del problema tomando decisiones consecuentes mediante la consolidación del conocimiento para su aplicación (41).

3.4. Diseño de la investigación

Según la intervención en el presente proyecto de investigación, el diseño fue no experimental de tipo transversal correlacional porque describe relaciones entre dos o más categorías describiendo a las variables consideradas en la investigación y así establecer relación entre ambas.

3.4.1. Corte:

El presente trabajo de investigación es de corte transversal, ya que se realiza la investigación en un solo momento.

3.4.2. Nivel:

El presente trabajo de investigación es de alcance descriptivo correlacional. Los estudios de tipo descriptivo tienen como finalidad: “detallar características, propiedades y los rasgos de las personas, así como también de grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se haya sometido al análisis”. Por otra parte, los estudios correlacionales tienen como finalidad: “conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto dado”; como en nuestro caso buscamos la relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estará constituida por 500 personas entre técnico y licenciados de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Ramiro Priale Priale.

3.5.2. Muestra

La muestra estará constituida por la totalidad de los 94 personal de enfermería entre técnico y licenciados de enfermería que trabajan en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale.

El presente proyecto considera una muestra censal ya que el total de la muestra será incluido en la investigación (42).

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un Hospital de Junín que acepte participar en la investigación.
- Personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un Hospital de Junín que firme el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un Hospital de Junín que desee participar en la investigación.
- Personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un Hospital de Junín que no se encuentre ausente/licencia en el periodo de aplicación de los instrumentos.

Criterios de Exclusión:

- Toda situación que no esté estipulado en los criterios de inclusión.

3.5.3. Muestreo

El muestreo será no probabilístico, por conveniencia ya que se considera la disponibilidad del acceso de los casos (40).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Riesgo psicosocial

Variable 2: Estrés laboral

A continuación, se presenta la tabla de operacionalización de variables:

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Riesgo psicosocial	Los riesgos sociales se definen como las características del contexto laboral que generan mecanismos psicológicos y fisiológicos afectando a nuestra salud (11).	Los riesgos psicosociales generan perjuicio en la salud de los trabajadores de la salud, generando estrés y a largo plazo enfermedades que afectan al cuerpo y la salud mental, el cual es medido mediante un instrumento de 5 categorías. Siguiendo el criterio de calificación 4, 3, 2, 1 y 0 que corresponde a las escalas de siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, algunas pocas veces y nunca. Los valores finales de la variable son: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.	Exigencias psicológicas Trabajo activo y posibilidades de desarrollo Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia	Trabajo acelerado No autonomía Trabajo aislado Compensación económica y reconocimiento Trabajo doméstico y trabajo remunerado	Ordinal (Escala tipo Likert)	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo bajo • Riesgo medio • Riesgo alto
V2: Estrés laboral	El estrés está definido como “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” (15).	Es un conjunto de reacciones (emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales) frente a exigencias profesionales sobre limitando los conocimientos y habilidades del trabajador para el buen desempeño laboral el cual medido mediante un instrumento de 7 categorías. Siguiendo el criterio de calificación 7, 6, 5, 4, 3, 2 y 1 que corresponde a las escalas de nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. Los valores finales de la variable son: bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés	Respaldo del grupo Falta de cohesión Influencia del líder Territorio organizacional Tecnología Estructura organizacional Clima organizacional	Respaldo Atracción y motivación Estilo de liderazgo Espacio de actividades Programas y/o equipos nuevos Jerarquía Atmósfera del trabajo	Ordinal (Escala tipo Likert)	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés • Nivel intermedio • Estrés • Alto nivel de estrés

FUENTE: Elaboración propia

3.7. Instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleará la técnica de la encuesta. La encuesta se define como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (43).

3.7.2. Descripción

Según Hernández, et al (40) el cuestionario está definido como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”. En esta investigación cada variable será medida independientemente por un cuestionario.

Por lo tanto, se utilizará 02 cuestionarios para evaluar riesgo psicosocial y estrés laboral respectivamente. El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial es el “cuestionario SUSESO-ISTAS 21” y el cuestionario de estrés laboral es el propuesto por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo.

El primer cuestionario, cuyo autor es SUSESO-ISTAS 21, medirá la variable riesgo psicosocial. Este cuestionario consiste de 25 preguntas divididas en 2 secciones: sección de datos demográficos y laborales, y sección riesgo psicosocial. Las 5 primeras preguntas corresponden a la sección de datos demográficos y laborales, y las 20 preguntas restantes corresponden a la sección riesgo psicosocial que estarán valoradas por escala tipo Likert. Dentro de esta segunda sección, el cuestionario se dividirá en 5 dimensiones: exigencias psicológicas (5 ítems), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (5 ítems), apoyo social (5 ítems), compensaciones (3 ítems) y doble presencia (2 ítems).

El segundo cuestionario, medirá la variable estrés laboral. Este cuestionario consiste en 20 preguntas las cuales estarán valoradas por escala tipo Likert, las cuales estarán divididas en 7 dimensiones: respaldo del grupo (3 ítems), falta de cohesión (4 ítems), influencia del líder (4 ítems), territorio organizacional (3 ítems), tecnología (3 ítems), estructura organizacional (4 ítems) y clima organizacional (4 ítems).

3.7.3. Validación

La validez de un instrumento se centra en el grado de medición esperado de la variable que se desea medir (40).

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 cuenta con un resultado positivo acorde a la validez convergente entre las correlaciones entre ISTAS 21 breve y DASS 21, concordando con el riesgo psicosocial en el trabajo y malestar, depresión, ansiedad, estrés obteniendo la validez de constructo del cuestionario (44).

Cuestionario de estrés laboral

El cuestionario de estrés laboral cuenta con una validación cruzada de su estructura. Esta validación se realizó inicialmente mediante un análisis factorial exploratorio y posterior a ello se realizó un análisis factorial confirmatorio. El instrumento cuenta con validez de 0.91 para la estructura y el contenido (45).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se basa en la obtención de resultados con coherencia y consistencia que se dan en la aplicación de este mismo. La medida más utilizada

para medir la confiabilidad es el Alfa de Cronbach, en tal sentido ambos instrumentos cuentan la medida respectiva (40).

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21

La confiabilidad de este instrumento tiene un valor de alfa de Cronbach de 0.758 (IC al 95%: 0.719-0.794) que es considerado adecuado. Del mismo modo, se realizó una medición por dimensiones mediante alfa de Cronbach y Omega de McDonald mostrando que la dimensión de apoyo social tiene un valor de 0.71 lo cual se traduce que alcanzó el criterio mínimo esperado (44).

Cuestionario de estrés laboral

La confiabilidad de este instrumento tiene un valor de alfa de Cronbach de 0.972 que es considerado óptimo (45).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para realizare el procesamiento de la información se partirá la aprobación del proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener, seguidamente se obtendrá la autorización del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale para realizar la aplicación de los cuestionarios. La recolección de datos se realizará de acuerdo en la programación del cronograma de actividades. Luego de haber obtenido la información se procede al procesamiento de los datos obtenidos en un inicio en una matriz diseñada en el programa Microsoft Excel 2013 y seguidamente se utilizará la estadística inferencial con el programa SPSS versión 25 para Windows XP en español, como prueba estadística se empleará coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por último, se realizará el análisis e interpretación de los datos que será presentada en gráficos y tablas estadísticos.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio respetará los preceptos éticos y se someterá al Comité de Ética de la Universidad. Asimismo, se respetará el anonimato durante toda la investigación y se solicitará el permiso de un Hospital de Junín. En tal sentido, se realizó el consentimiento informado para la aplicación de los cuestionarios y la participación en la investigación. Finalmente, este estudio estará basado en los 4 principios de la bioética (46):

Autonomía

Los participantes serán libres de dar su consentimiento o desistir de la participación de la investigación.

Justicia

No se ejercerá coerción sobre los participantes y protegerá los derechos y la integridad de los mismos.

Beneficencia

La información brindada será utilizada solo para la investigación y se protegerá la identidad de los participantes.

No maleficencia

No habrá exposición de la información brindada para otros fines.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

N°	Actividades	Año 2024 -2025												Entregable			
		Set		Oct		Nov		Dic		Ene		Feb			Mar		
1	Elaboración del problema de investigación y avance del proyecto.	■	■	■	■												Proyecto aprobado
2	Búsqueda de base teórica y antecedentes de trabajos de investigación					■	■	■	■								Informe de revisión
3	Finalización del proyecto de investigación.									■	■						Informe final
4	Corrección del proyecto de investigación.											■	■				Informe final corregido
5	Exposición del proyecto de investigación.													■	■		Aprobación de informe final

4.2. Presupuesto

Componente	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Suministros:				
- Papel bond	Millar	1	33.50	33.50
- Fichas	Ciento	1	5.00	5.00
- Lapicero	Unidad	2	1.00	2.00
- Lápiz	Unidad	2	1.00	2.00
- Tajador	Unidad	1	2.00	2.00
- Corrector	Unidad	1	5.00	5.00
- Engrapador	Caja	1	10.00	10.00
- Grapas	Unidad	1	5.00	5.00
SUB TOTAL				64.50
SERVICIOS DE ALQUILER:				
- Copia fotostática en papel de 100g	Unidad	100	0.10	10.00
- Típeo e impresión de hojas textuales	Unidad	400	0.10	40.00
- Alquiler de Internet	Hora	100	1.00	100.00
- Empastado	Unidad	2	30.00	60.00
SUB TOTAL				210.00
GASTOS AFINES:				
- Pago de trámites administrativos	Unidad	1	500.00	500.00
- Pago para optar titulación	Unidad	1	3000.00	3000.00
SUB TOTAL				3500.00
TOTAL				3774.50

5. Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2020 [cited 2022 febrero 11. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
2. Organización Mundial de la Salud. WHO. [Online].; 2025 [cited 2025 junio 6. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
3. Organizacion Mundial de la Salud. WHO. [Online].; 2025 [cited 2025 junio 8. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
4. Organizacion Mundial de la Salud. OMS. [Online].; 2020 [cited 2022 Noviembre 14. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
5. Organización Internacional del Trabajo. OIT. [Online].; 2020 [cited 2022 Noviembre 14. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf.
6. Gobierno de México. INSP. [Online].; 2022 [cited 2022 Noviembre 14. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
7. Ministerio de Salud. BVS MINSA. [Online].; 2019 [cited 2022 Noviembre 14. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.
8. Dialnet. Dialnet. [Online].; 2022 [cited 2022 febrero 11. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20el%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa,la%20calidad%20del%20cuidado%20otorgado>.
9. Revista Colombiana de Enfermería. Revista Colombiana de Enfermería. [Online].; 2019 [cited 2022 febrero 11. Available from:

<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308/2099>.

10. Ministerio de Trabajo y del Empleo. TRABAJO. [Online].; 2019 [cited 2022 Noviembre 14]. Available from: https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf.
11. Instituto Nacional de Salud. Ministerio de Salud. [Online].; 2025 [cited 2025 junio 6]. Available from: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>.
12. Organizacion Panamericana de la Salud. OPS. [Online].; 2022 [cited 2022 Noviembre 14]. Available from: <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>.
13. Zapata C, Riera W. Scielo. [Online].; 2023 [cited 2024 Noviembre 18]. Available from: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100004.
14. Bernal K, Buitrago L, Romero B, Villamizar J. Repositorio Universidad el Bosque. [Online].; 2022 [cited 2024 Noviembre 18]. Available from: <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/5ebd207f-b8b7-47a1-8906-edd20d3a1f01/content>.
15. Capelo N. Scielo. [Online].; 2021 [cited 2022 octubre 28]. Available from: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>.
16. Marcatoma M. Repositorio Uniandes. [Online].; 2024 [cited 2024 noviembre 18]. Available from: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12922>.
17. Ortiz N. Repositorio digital Uniandes. [Online].; 2024 [cited 2024 Noviembre 18]. Available from: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12736/1/UTA_CMSAOC016-2021.pdf.
18. Jumbo D. Repositorio UCV. [Online].; 2021 [cited 2024 Noviembre 18]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78782>.

19. Cieza Y. Alicia. [Online].; 2024 [cited 2024 Noviembre 18. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_b07e135b9df038704d44db95ab7d94c7/Details.
20. Paricahua C. Repositorio UCSM. [Online].; 2024 [cited 2024 Noviembre 18. Available from: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c13221f-7338-49c1-b4f9-7a8d09efe22c/content>.
21. Luque N. Repositorio UPEU. [Online].; 2020 [cited 2022 Octubre 28. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4784/Lisset_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1.
22. Abanto Malaver YO. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2018 [cited 2022 febrero 18. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
23. Superintendencia de Seguridad Social. SUSESO. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 14. Available from: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf.
24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. INSST. [Online].; 2022 [cited 2022 Agosto 16. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.
25. Organizacion Internacional del Trabajo. Organizacion Internacional del Trabajo. [Online].; 2022 [cited 2022 Agosto 17. Available from: Organizacion Internacional del Trabajo.
26. ESSALUD. Boletin Essalud CEPRIT. [Online].; 2017 [cited 2022 Febrero 18. Available from: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm.
27. Gobierno de México. INSP. [Online].; 2020 [cited 2022 febrero 18. Available from: [https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20\(1%2C%203\)](https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20(1%2C%203)).

28. Universidad Nacional de San Luis. Revista Kairos. [Online].; 2004 [cited 2022 Agosto 15. Available from: <http://www.revistakairos.org/wp-content/uploads/barron.pdf>.
29. Montalvan M. Universidad de Málaga. [Online].; 2020 [cited 2025 Junio 9. Available from: <https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1996/vol1/arti5.htm>.
30. Pardo C, Garzón L. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. [Online].; 2021 [cited 2025 Junio 9. Available from: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/5ac14bf1-0ddb-4374-8b64-d331e81bcf8d/content>.
31. Cruz V, Vargas J. Biblioteca Las Casas. [Online].; 2006 [cited 2025 Junio 9. Available from: <https://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0090.pdf>.
32. Gutierrez M. Estres. [Online].; 2022 [cited 2022 Agosto 18. Available from: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>.
33. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2004 [cited 2022 Agosto 18. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>.
34. Flores G. [Online].; 2021 [cited 2022 Agosto 17. Available from: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21483/4/UPS-CT009453.pdf>.
35. Almeida J. [Online].; 2015 [cited 2022 Agosto 18. Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7466/1/T-UCE-0007-313i.pdf>.
36. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. EU-OSHA. [Online].; 2021 [cited 2022 Febrero 18. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
37. Instituto Mexicano de Seguridad Social. Instituto Mexicano de Seguridad Social. [Online].; 2025 [cited 2025 Junio 9. Available from: https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.4_Identificaci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales_3_36_37_38.pdf.

38. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Web oficial de la Union Europea. [Online].; 2025 [cited 2025 Junio 9. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=Para%20la%20organizaci%C3%B3n%20los%20efectos,%C3%A4ndices%20de%20accidentes%20y%20lesiones.>
39. Rodriguez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. EAN UNIVERSIDAD. 2017 JUNio; I(82).
40. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. [Online].; 2014 [cited 2022 Agosto 19. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
41. Miler S. Tipos de Investigación. Scielo. 2011 Setiembre; XXII(1).
42. Soto S. Tesisencia. [Online].; 2021 [cited 2022 Agosto 24. Available from: <https://tesisencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>.
43. Casas J, Repullo J, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Elsevier. 2003 Mayo; XXXI(8).
44. Mendoza R, Moyano E. Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. Scielo. 2019 Abril; XXXVII(1).
45. Martínez J, Santisi G, Garofalo A, Ramazi T, Barattucci M. Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands. Pubmed. 2022 Julio; XII(VII).
46. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Scielo. 2011 Marzo; XXII(1).

ANEXOS

Anexo n°1: Matriz de consistencia

Título: “Riesgos psicosociales y estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín, Perú 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>	<p>Variable 1: Riesgos psicosociales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exigencias psicológicas ○ Control sobre el trabajo ○ Apoyo social ○ Compensaciones sobre el trabajo ○ Doble presencia 	<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente trabajo es aplicada de alcance descriptivo correlacional.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La relación que existe entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>	<p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Clima organizacional ○ Estructura organizacional ○ Territorio organizacional ○ Tecnología ○ Influencia del líder ○ Falta de cohesión ○ Apoyo de grupo 	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>El diseño es no experimental de tipo transversal correlacional.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024</p>	<p>La relación que existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>		<p>Población y Muestra</p> <p>La población y muestra está constituido por 94 licenciados y técnicos de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico de un hospital de Junín</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024</p>	<p>La relación que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024</p>	<p>La relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024</p>	<p>La relación que existe entre la doble presencia y el estrés laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024 es significativa y directa.</p>		

Anexo n°2: Cuestionario Variable 1
CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. La información brindada es de carácter confidencial.

I. Sección general de datos demográficos y laborales

a. Datos demográficos

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. ¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

b. Caracterización del trabajo actual

3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

4. ¿En qué ocupación /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

II. Sección específica de riesgo psicosocial

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
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? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Autor: SUSESO/ISTAS 21

Anexo n°3: Cuestionario Variable 2
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Este cuestionario incluye 25 enunciados, para cada ítem se debe indicar con que frecuencia La condición descrita es una fuente actual de estrés, marcando la respuesta que mejor la describa. La información brindada es de carácter confidencial.

N°	ENUNCIADO	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUE NTEMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi superviso no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							

13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Autor: Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud

Anexo n°4: Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2024”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2024”

Nombre del investigador principal: Cristobal Cajahuanca, Dalia Jennifer

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Junín 2024

Participantes: Voluntaria

Participación: Voluntaria

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: Si

Consultas posteriores: Si

Contacto con el Comité de Ética: Si

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

FIRMA

Anexo 4. Informe de originalidad

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-24 Submitted works	3%
2	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-06-16 Submitted works	<1%