



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de
enfermería en clínica privada, Lima, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Dessi Yuliette Quispe Quintana (ORCID: 0000-0002-5293-7650)

ASESOR:

Dr. Luis Edilberto Garay Peña (ORCID: 0000-0002-2864-5885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mi abuela que hoy es mi mayor inspiración por todo logro que obtengo a raíz de la pandemia. Quien es mi guía y mi bello ángel.

Agradecimiento

A mi madre que hoy en día es mi guía en estos procesos complicados que en día es mi mayor motivo a mis hermanos Pierina y Juan quien hoy soy su mayor guía de camino.

A mi padre que lo tengo presente, a mi asesor Dr. Luis Garay por todo su conocimiento, guía y paciencia para el desarrollo de estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería</i>	16
Tabla 2. <i>Dimensiones de la variable Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería</i>	17
Tabla 3. <i>Nivel de estrés en el personal de enfermería</i>	18
Tabla 4. <i>Dimensiones de la variable Nivel de estrés en el personal de enfermería</i>	19
Tabla 5. <i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i>	20
Tabla 6. <i>Correlación de Spearman entre la variable Factores de riesgo psicosocial y la variable Nivel de estrés</i>	21
Tabla 7. <i>Correlación de Spearman entre la dimensión Exigencias psicológicas y la variable Nivel de estrés</i>	22
Tabla 8. <i>Correlación de Spearman entre la dimensión Control sobre el trabajo y la variable Nivel de estrés</i>	23
Tabla 9. <i>Correlación de Spearman entre la dimensión Apoyo social y la variable Nivel de estrés</i>	24
Tabla 10. <i>Correlación de Spearman entre la dimensión Compensación del trabajo y la variable Nivel de estrés</i>	25
Tabla 11. <i>Correlación de Spearman entre la dimensión Doble presencia y la variable Nivel de estrés</i>	26
Tabla 14. <i>Interpretaciones del del coeficiente Alfa</i>	68
Tabla 15. <i>Coeficiente de Alfa del cuestionario sobre Factores de riesgo psicosocial</i>	68
Tabla 16. <i>Coeficiente de Alfa del cuestionario sobre Nivel de estrés</i>	68

Índice de figuras

Figura 1. <i>Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería</i>	16
Figura 2. <i>Dimensiones de la variable Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería</i>	17
Figura 3. <i>Nivel de estrés en el personal de enfermería</i>	18
Figura 4. <i>Dimensiones de la variable Nivel de estrés en el personal de enfermería</i>	19

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación de Factores de riesgo psicosocial y Nivel de estrés en el personal de enfermería en clínica privada; Lima, 2021. La población y muestra tuvo 60 enfermeras en el área de enfermería, a quienes se aplicó dos cuestionarios uno de 20 preguntas para Factores de riesgo psicosocial y 23 preguntas al Nivel de estrés, la información se procesó en un programa de SSPS. A partir de ello se elaboraron tablas y figuras y la prueba de hipótesis a través de chi cuadrado (X^2). El resultado de esta investigación especifica que existe una relación positiva, moderada (0,700), entre los factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 y el ($p= 0,000 < \alpha = 0,05$). Lo cual indica que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería

Palabras clave: Nivel de estrés, Desempeño laboral y clasificación de estrés

Abstract

This research is to determine as a general objective to determine the relationship of psychosocial risk factors and stress level with the nursing staff in private clinic; Lima, 2021. Its population and sample has 60 nurses in the nursing area, where I applied two questionnaires, one of 20 Psychosocial Risk Factors and 23 questions of Stress Level, the information from the questionnaires was determined in an SSPS program. Which yielded tables and graphs where the Hypothesis was found, we will have chi squared. The result of this research is specified in: According to the general objective, it was determined that there is a positive relationship, with considerable intensity, between psychosocial risk factors and level of stress in nursing personnel in a private clinic, Lima, 2021 ($p < 0.05$, $Rho = 0.700$). This indicates that, the greater the presence of psychosocial risk factors, the level of stress increases considerably in the nursing staff.

Keywords: Stress Level, Job Performance and Stress Rating

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al hecho cuestionable, la primera definición de factores psicosociales propuesta por el comité conjunto OIT-MOMS en 1984 fue: "los factores psicológicos en el lugar de trabajo incluyan la interacción entre el trabajo y su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por un lado, y por un lado. Otros, entre las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del trabajador fuera del trabajo, que por percepción y experiencia pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral".¹

La (OMS/OPS 2016) indica que notamos situaciones de estrés de burnout ,fatiga y estrés como fuente de riesgos psicosociales que se encuentren en los puestos de trabajo , tanto en el sector público como en el privado .unidades funcionales .y/o gerencial ,que aumenta cuando la necesidades de mano de obra es mayor que la de trabajadores de la salud o quienes desempeñan funciones de gestión organizacional están sujetos a los términos de las demandas laborales determinadas por la organización que inciden directamente en su relación con su empleador y el entorno social y ambiental .La empresa y su desarrollo rnr l lugar de trabajo ,cuya consecución puede afectar a la salud moral o social.²

Existen una experiencia internacional de factores de riesgo psicosocial relacionados con el tiempo de trabajo, y un ejemplo ocurrió en corea que destaca las largas jornadas laborales que lo distinguen de otros países desarrollados .la OCDE destaca la presencia de otros países altamente desarrollados con tasas más altas como México , señalando que Japón enfrenta el problema de muerte por trabajo prolongado y estrés en la ciudad de Karoshi en 2015 y 2016 se identifican 1,456 muertes se puede decir que el exceso de trabajo es una prioridad para que las personas de todo el mundo sepan que el problema afecta la salud y el desempeño laboral de los empleados.³

Algunos estudios apuntan a que el estrés laboral puede afectar a todo tipo de condiciones de salud física y mental, hipótesis que cada día cobra más sentido ⁴

El departamento de salud (MINSA) define el estrés en el lugar de trabajo como una manifestación de la relación entre un individuo y su entorno, que puede ser temporal o permanente, leve o severo, según el tiempo y duración de la enfermedad, su extensión y recuperación.⁵

Actualmente existe una alta demanda de recursos humanos presentes en todos los servicios de enfermería en las clínicas privadas ,especialmente en el campo de la pediatría ,y el problema surge debido a las constantes quejas que plantean los enfermeros .Las normas establecidas desde un inicio ,se enfrentan a mayores cargas de trabajo debido a la alta demanda de los usuarios ,además de sus quejas por la falta de atención que ven ,que molesta a las enfermeras , y por ende la falta de personal de apoyo , y la falta de equipo de protección personal (EPP) , tiempo de espera de turno traslado de empleados a otro servicio no autorizado ,tomar un rol de las 24 horas del día, todos estas circunstancias hacen que los empleados se sienten cansados ,agotados ,deprimidos, estresados ,temerosos ,la incertidumbre conduce a su el desempeño ocupacional se ve afectado por los factores de riesgos existenciales.⁶

Se sabe que los miembros de salud se encuentran con enfermedades y la muerte en el curso de sus trabajos, lo que aumenta el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés y reduce su desempeño en los trabajos que se les asignan.⁷

Las respuestas de los profesionales de la salud a los desafíos que enfrentan en su trabajo diario varían. particularmente en entorno públicos, donde las necesidades de atención medica están aumentando y los productos básicos son altos y escasos. Situaciones que afectan el bienestar y estado de ánimo del empleado, que se ven cada vez más agravadas por las malas condiciones laborales que la organización brinda a sus empleados, reducen el desempeño satisfactorio.⁸

La Clínica Internacional es una Red Integral de Servicios médicos que demandan valor innovador, con infraestructura médica moderna en términos de tecnología y todo el equipamiento para satisfacer las necesidades de los pacientes que, con procedimientos efectivos. Se complementan con el personal médico y el cuidado altamente calificado y de salud de sus pacientes. Para mantener la calidad de la atención en paciente, es muy importante saber si existe una relación entre los riesgos sociales y estresantes en los trabajadores de la salud y los impactos económicos que ejercen en el lugar de trabajo, en la fabricación y el desarrollo de áreas diferentes. En los servicios de la salud, esta organización, la investigación sobre la relación entre los riesgos psicológicos sociales y estresantes en el lugar

de trabajo de enfermería no se ha implementado; De acuerdo con la información del encabezado de enfermería, los retrasos han aumentado, algunas enfermeras presentan; Me siento cansado, El turno fue muy pesado, No me creo que respondan a mi trabajo. No cooperan entre sí. Me siento muy agotada. Pero eso hace necesario evaluar e implementar estrategias para controlar los riesgos psicológicos sociales y desarrollar programas o talleres para prevenir la presencia del trabajo de estrés. Fortalecimiento a la enfermera. Capacidad para contribuir a mejorar la calidad de la atención a los usuarios y especialmente encontrar una calidad superior de la vida profesional de las enfermeras.

A su vez se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021? Por otro lado, como problemas específicos se tuvo: ¿Cuál es la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo social y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión compensación del trabajo y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión doble presencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?

La importancia del estudio se justifica **Teóricamente** en que presenta información de manera estructurada, lo que, gracias a unas bibliografías sistemáticas de fuentes teóricas existentes, permite comprender mejor los riesgos que plantean los riesgos para la salud mental. psicológico social y nivel de estrés del enfermero. Esta información disponible para las enfermeras se ha convertido en una nueva fuente de investigación. **Aporte metodológico.** El estudio tiene un aporte metodológico significativo porque para medir las variables de investigación es necesario modificar nuevas herramientas de recolección de los datos durante la operación. Las herramientas mencionadas se pueden utilizar como referencia y con la corrección de casos se pueden utilizar en investigaciones similares. **Relevancia práctica y social.** la investigación contribuye a la práctica porque los resultados se

presentan a las autoridades regulares y pueden usarse como una guía para crear estrategias para mejorar y desarrollar una cultura de salud organizacional, promover la salud en el lugar de trabajo y prevenir enfermedades.

Asimismo, se detalla el objetivo general: Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. A su vez, como objetivos específicos se tuvo: Identificar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Identificar la relación entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Identificar la relación entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Identificar la relación entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Identificar la relación entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

En el estudio se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Por otro lado, como hipótesis específicas se tuvo: Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de revisar la literatura vinculada con las variables de estudio en la Revista indexada, se presentan algunos del ámbito Internacional.

Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (2020). El artículo titulado, " Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo"; La muestra fue tomada por 38 enfermeras del equipo directivo de un hospital universitario. Se Concluye en una percepción moderada de estrés en el lugar de trabajo, lo que indica una falta de apoyo social por parte de los superiores, y este aspecto es el foco de mejora de la intervención.⁹

Mérino, Bosca, Ferreiro, Carrera, Asensi (2018) El artículo titulado "Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia", Según los resultados, hay una asociación entre los riesgos de la psicología social y el agotamiento profesional. Se concluye, Personas con mayor satisfacción laboral, eficacia y optimismo y menos vulnerabilidad para los riesgos psicológicos sociales y profesionales.¹⁰

Velasquez y Villavicencio (2016) La tesis titulada "Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchitulan) durante el período de setiembre -octubre del 2016", En este estudio, se recolectó una muestra de 167, obteniendo 120 participantes. Se concluye el estrés con las relaciones con el desempeño de trabajo, todo esto es con una relación y un valor estadísticamente significativos de $P=0.000$.¹¹

Bustillo, Rojas, Sánchez, Sánchez, Montalvo y Rojas (2016) El artículo titulado; "Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería. Servicio De Urgencias En Hospital Universitario De Cartagena". En este estudio, se buscó identificar los factores psicológicos sociales para las enfermeras en el área de emergencia de los hospitales universitarios que estaban expuestos. Los resultados del estudio informaron factores de riesgo en el aspecto de la gestión de los empleados y la organización del tiempo de trabajo.¹²

Mesa, Gálvez, Calvo, Vásquez, Castilla y Luque (2016) El Artículo titulado, " valoración del riesgo psicosocial en las enfermeras de nefrología de los hospitales de Sevilla", En este estudio, se buscó identificar los factores psicológicos sociales para las enfermeras en el área de emergencia de los hospitales universitarios que estaban expuestos. Se han utilizado dos instrumentos: los registros demográficos sociales y el

diagnóstico de factores psicológicos sociales se miden en términos de contenido de tareas, relaciones humanas, organización temporal.¹³

Caballos, Hernández, Paravic, Rolo y Diaz (2015) El artículo titulado factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras en unidades críticas, el estudio cuantitativo con estimación descriptiva, transformación y comparación. Entre resultados Un total de 64% y 57% de los participantes informaron un alto grado de exposición a riesgos psicosociales. Con ello concluimos, Los enfermeros de la UCI consideraron que existían factores psicosociales insuficientes y trabajo mental excesivo en algunas de las dimensiones evaluadas.¹⁴

A continuación, se menciona autores nacionales que hacen referencia a las variables

Quintana (2020) la tesis titulada, " Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Nivel II – Essalud, Callao, 2020". El desarrollo de este estudio se logró para determinar la relación de los factores de riesgo para la psicología social en el desempeño de las enfermeras en el Hospital Nivel II - Essalud, Callao 2020. Como resultado de la descripción nos dio un promedio de 51.7%. para diferentes factores de riesgo psicológico social y un promedio de 58.3% para las variables de desempeño laboral. Al concluir que existe una relación significativa con los factores de riesgo para la psicología social en el trabajo de las enfermeras en el Hospital Nivel II, Essalud, Calao 2020. ¹⁵

Venancio (2018) La tesis titulada Estrés académico en estudiantes de una universidad nacional de lima Metropolitana. Tenemos en Estudio. Se implementó el Inventario de Estrés Escolar de Barraza (2006). Los resultados obtenidos reflejan que el stock tiene un alfa de Cronbach de 0.902, lo que indica que la herramienta es muy confiable, y se utiliza análisis factorial Concluimos que el nivel de estrés académico de los estudiantes de psicología es generalmente promedio.¹⁶

Machicado (2017) la tesis titulada de "riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón - Puno, 2017"; En el diseño del método, se ha utilizado el tipo de descripción de búsqueda, con el diseño de comparativo, los resultados se basan en los campos de los factores de riesgo psicológicos sociales internos que muestran: han llegado a la conclusión de que

hay diferencias en el campo del trabajo, porque solo en enfermeras en los servicios de EMG, existe una relación importante entre los factores de riesgo psicológico social y estresante.¹⁷

Castro (2016) la Tesis titulada Riesgo psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una privada. La muestra incluyó a 46 enfermeras que aplicaron. En conclusión, no se encontró una relación significativa entre los riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés entre los enfermeros.¹⁸

Quispe (2016) la tesis titulada; “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”. La muestra estuvo conformada por 168 empleados de una empresa privada en Lima. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación significativa entre las variables de estrés y el ambiente laboral, En conclusión, existe una relación entre el estrés y el entorno laboral.¹⁹

Cruz (2018) La tesis titulada “Estrés laborales y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016”, La muestra fue validada y estratificada por 92 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores de la salud experimentan un alto nivel de estrés en el trabajo (47,9%) y realizan regularmente su ocupación (42,4%). Se concluyó que el estrés laboral de los paramédicos tuvo una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el servicio de urgencias del hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Karhuaz.²⁰

Según la variable 1: factores de riesgo, se refiere a factores psicológicos y sociales que afectan negativamente el proceso de trabajo y la felicidad de los empleados, generando riesgos como: estrés en el trabajo desgastes social, violencia en el lugar de trabajo, etc. pueden derivar en malestar psicológicos causas fisiológicas y/o sociales en el ser humano y más un en el personal sanitario.

Define la importancia de la toma de riesgo en el trabajo como la probabilidad de lesión o enfermedad debido a la actividad que se realiza o al entorno en el que la persona se encuentra haciéndolo, factores por los que la psicología social se ha vuelto particularmente importante. Desde hace muchos años debido a que los estudios sobre el estrés y sus consecuencias han mostrado un aumento de las condiciones de salud en la población trabajadora .²¹

Asimismo, llevamos la **Dimensión 1. Exigencias psicológicas** se trata de problemas psicológicos y emocionales derivados de la intensidad del trabajo, la carga de trabajo y la mala comunicación organizativa que afecta a la salud de los trabajadores ya que un alto nivel de estrés que provoca muchos problemas relacionados.²²

Dimensión 2. Apoyo social, Demasiado alto cuando la carga de trabajo excede el límite de horas de trabajo. ritmo de trabajo; Los autores argumentan que las necesidades psicológicas relacionadas con la intensidad del trabajo, el ritmo de trabajo y el tiempo requerido para completar las tareas asignadas conducen a una mayor carga para los trabajadores en relación con sus capacidades.²²

Indicadores: la claridad del papel; Este índice se implementará, funciones, reglas y roles otorgados por la Compañía para realizar sus funciones para convertir la implementación de los objetivos; Este índice se define a las contradicciones que cumplen con las normas proporcionadas por una empresa cuando comienzan a contratar empleados, informar temas graves y disputas laborales para perder los principios morales del público, la compañía no respeta sus propios estándares. Adivinar.²²

Dimensión 3. Compensaciones del trabajo Señalan a los trabajadores de que su agencia no los reconoce a pesar de los esfuerzos invertidos, lo que puede causar serios problemas de salud, como estrés severo en el trabajo. Puchol (2012) Me refiero al vehículo particular como una excelente herramienta que atrae, mantiene y mantiene la motivación de los colaboradores particulares para desempeñarse en la organización. Las indicaciones para esta dimensión son: condiciones de trabajo inseguras; La percepción de los trabajadores sobre sus perspectivas laborales y los cambios que esto representa es lo que puede ponerlos en situaciones en las que deban permanecer o dejar sus puestos de trabajo, provocando ansiedad y pérdida de empleo.²²

Dimensión 4. Control sobre el trabajo Indica un alto grado de control sobre las situaciones laborales, lo que permitirá a los trabajadores desempeñar bien sus funciones y, en consecuencia, adquirir nuevas habilidades y nuevos desafíos.²² Por consiguiente, las funciones que desempeña dicho empleador y la

visión del producto final de su labor, lo que incide la mejoría de su labor, y lo motiva a perseguir sus funciones.²³

Dimensión 5. Apoyo social y Calidad de liderazgo

La Falta de apoyo social y buen liderazgo cuando es necesario. Trabajar de forma aislada sin el apoyo de superiores o compañeros, Falta de apoyo social y buen liderazgo cuando es necesario. Trabajar de forma aislada sin el apoyo de superiores o compañeros. Las tareas están mal definidas o completadas y la información no está disponible de manera oportuna. Habilidades sociales, que son las habilidades reales que tenemos en el trabajo, en relación con los compañeros de trabajo. Ésta es una condición necesaria para obtener apoyo en el trabajo. El apoyo social de los colegas incluye la obtención de la asistencia necesaria y oportuna, cuando sea necesario, de los colegas para un trabajo bien hecho. El apoyo social de los superiores recibe información completa y adecuada de los superiores, asistencia necesaria y oportuna. La calidad del liderazgo se refiere a la importancia de la gestión de la calidad para garantizar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los empleados. (Centro de Referencia para la Organización del Trabajo.²⁴

Respecto a la Variable 2: Nivel de estrés

Sobre el Estrés, Morales (2006) refiere

Nivel de estrés

García Maturana (2006), El estrés en orden de resistencia, va de menor a mayor Severidad: Débil o moderada: irritabilidad, inquietud, a veces dificultad para concentrarse. Moderado o moderado: aumento de las horas de ausencia del trabajo, cansancio sin motivo, apatía y vacilación, aumento del consumo de psicoestimulantes (alcohol, tabaco, etc.). Alta o severa: depresión, problemas de salud (cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorios, endocrinos, sexuales), aislamiento social, pensamientos de autolesión.²⁷

La clasificación según sus efectos: El estrés cuando el individuo reacciona a su estrés, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara el cuerpo y la mente para un mejor desempeño. Asimismo, en este estado de tensión, el sujeto adquiere placer, alegría, felicidad y equilibrio de experiencias placenteras y satisfactorias.

Una persona bajo presión positiva es creativa y motivada, que es lo que la hace vivir y trabajar. Los estresores positivos pueden ser la felicidad, el éxito profesional, aprobar un examen, la satisfacción emocional, la satisfacción con un trabajo interesante, ver amigos, muestras de simpatía o admiración, una cita con tu pareja, salir a caminar, entre otros lejos (estrés negativo).²⁵

Teoría del estrés laboral

El estrés relacionado con el trabajo es producto de la interacción de muchos factores. Riesgos, incluidos los derivados del entorno físico, perturbaciones, Funciones biológicas, contenido y organización del trabajo, y Componentes psicosociales, profesionales y no ocupacionales. Entre ellos, se han descrito los siguientes: el contexto de la comunidad total y las clases socioeconómicas; naturaleza del trabajo; apoyo social dentro y fuera del trabajo; sentimientos de autoestima y control; Tipo de personalidad; edad y género (Trucco *et al.*, 2016).²⁶

El estrés relacionado con el trabajo es producto de la interacción de muchos factores. Riesgos, incluidos los derivados del entorno físico, perturbaciones, funciones biológicas, contenido y organización del trabajo.²⁶

Tipos de estrés laboral

Existen dos tipos de estrés laboral según García Maturana (2016):

Estrés episódico Ocurre por un momento, es una situación que no se debe posponer por mucho tiempo y luego de enfrentarla o resolver todos los síntomas que la causaron desaparecen, ejemplo de este tipo de estrés. Es la situación que se presenta en una persona despedido de su trabajo.²⁷

Estrés crónico: Es una condición que regresa cuando una persona se expone regularmente al estrés, por lo que aparecen síntomas de estrés siempre que aparece una situación y hasta que la persona se sienta avergonzada por ello, el estrés no desaparecerá. (p. 6).

Causas de estrés laboral Las causas del estrés en el trabajo son variadas, desde las características del puesto hasta las características individuales de cada objeto. (Gulone, 2011).²⁸

Chacín, Corzo, Rojas, Rodríguez y Corzo (2002) Mencionaron que un modelo de organización para la investigación de estrés en las empresas era Ivancevich y Mattetson desarrollada, en la que identificaban y clasificaban el historial de estados estresantes como elementos de estrés y debilidad. Los factores que causan un estrés organizativo adicional incluyen factores familiares, la política, la sociedad y la economía afectan a los individuos. Los factores que causan estrés entre los grupos se agrupan en cuatro tipos de factores de estrés, a saber: factores de estrés personal, niveles de grupo de tensión, factores que causan estrés y elementos que causan el estrés ambiental del trabajo físico.²⁹

Las dimensiones del estrés tienen lugar dentro de dos cambios que puede influir negativamente sobre la salud de los familiares que son:

La dimensión emocional:

son los sentimientos que se experimentan según el acontecimiento externo o interno son las emociones fisiológicas que da una serie de respuestas que se caracterizan por pensamientos, sensaciones, reacciones, conducta expresiva que parecen difíciles de controlar. Cuenta con indicadores como son, abatimiento es el estado de la persona que ha perdido la fuerza física, energía o el ánimo, tristeza es el sentimiento de dolor producido por sucesos desfavorables que se manifiesta por el estado ánimo con pesimismo, disgusto y tendencia al llanto, la apatía es el estado de desinterés la falta de motivación o entusiasmo de una persona, irritabilidad es la capacidad para reaccionar ante un estímulo externo que puede afectar negativamente. La inestabilidad emocional es un rasgo de la personalidad que se puede caracterizar por los cambios de sentimientos, estados emotivos, cansancio, debilidad o disminución de fuerza física, a la vez provocada por la realización del esfuerzo o actividad, impaciencia se refiere a la intranquilidad, preocupación, nerviosismo. Es la respuesta emocional que se produce por un fracaso de un deseo o esperanza, es decir, consiste en un sentimiento negativo y desagradable, la ira es la rabia, enojo o furia es una emoción que se expresa a través del resentimiento y las alteraciones del carácter que son cambios de carácter que afecta la personalidad en el entorno por las distintas situaciones de vida.

La dimensión fisiológica: Es la reacción ante diferentes estímulos estresores en las diversas situaciones esto tiene que ver con las reacciones del

sistema nervioso a la vez puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas que provoca problemas cardiovasculares, sexuales, a su vez, puede producir cambios en la persona o inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones. Cuenta con indicadores como son, tensiones que se experimenta con inquietud, insatisfacción, incluso puede llegar movimientos bruscos, alteración en la concentración, dolores musculares (hombro, nuca, cuello) está relacionado con tensión, sobrecarga, lesión muscular por un ejercicio o actividad físicamente exigente. El insomnio es un trastorno anormal de sueño y dificultad para conciliarlo en el momento que corresponde dormir, desórdenes estomacales (indigestión, gastritis, diarrea, reflujo), dolores de cabeza es un dolor o molestia a nivel del cuello entre ellos cefaleas tensionales, migraña y aumento de peso cuando se ingiere más cantidad de alimento del que el cuerpo necesita.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación.

Los métodos cuantitativos utilizarán la recopilación e interpretación de datos de fenómenos mensurables y luego el análisis mediante métodos estadísticos con el fin de describir, explicar y predecir eventos. presentado en el campo de estudio. (Sánchez y Reyes, 2002).³⁵

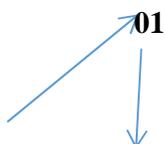
3.1.1. Nivel de investigación.

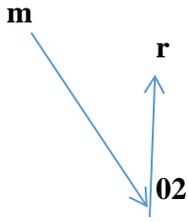
Estudio correlacional, Sánchez y Reyes (2002) indican la relación entre las variables de búsqueda.³⁵

3.1.2. Diseño de investigación:

No experimental, las variables en estudio no serán manipuladas en ninguna etapa del estudio, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Asimismo, el estudio será transversal porque el fenómeno se analizará en un corto período de tiempo, recolectando información de la población en un solo momento y observando las relaciones entre la variable de interés.,³⁶

Esquema del diseño de investigación:





Donde:

m = Muestra de estudio

01= Var. 1 (Factores de Riesgo Psicosocial)

02= Var. 2(estrés laboral)

r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Se definió a los factores de riesgo psicosocial a situaciones relacionadas con el entorno de una persona, caracterizadas por la aparición de eventos patológicos o trastornos que afectan la salud .²¹

Definición operacional:

Es un proceso determinado por el investigador, referidos a los factores de riesgo psicosociales, para si lograr una mejora en las competencias en el personal

3.2.2. Variable 2: Estrés

Definición conceptual:

Se refiere que el estrés se manifiesta por cambios fisiológicos, psicológicos y sociales en una persona que lo está atravesando, es evidente que el estado físico de las personas no puede separarse de su estado psicológico, ya que la posible situación amenaza con perjudicar .²⁶

Definición operacional

Es aquel conjunto de procesos determinados por el investigador, referidos al estrés, para lograr mejorar las competencias del personal, estas mejores se darán en su dimensión.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

La población es una cantidad de seres habitando en un lugar, donde comparten sus costumbres Valderrama. (2013), La aplicación estará conformado por 60 enfermeras del área de medicina de la clínica privada.

Muestra

López (2004) Se define como un subconjunto de ítems preseleccionados en una población con los mismos intereses para una encuesta, cuyo caso se espera que la muestra sea igual a la población de estudio de 60 enfermeras específicas de la clínica Privada.³⁷

Muestreo

El muestreo de esta investigación es no aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Para la presente investigación se aplicó la encuesta Carrasco (2015). Para el estudio se buscó información a través de cuestionarios con respuestas dicotómicas que se les preguntó a los enfermeros de la población.³⁸

Instrumento:

Ficha técnica de instrumento factores de riesgo psicosocial.

Cuestionario: factores de Riesgo psicosocial

Creado: Abanto (2018) según el modelo de Moncada, Llorens,

Metodología: Virtual

Tiempo: 10 minutos

Aplicación: Personal asistencial

Cuestionario consta en 20 preguntas y 5 dimensiones

Ficha técnica de instrumento Estrés

Creado: Suarez Tunanñaña (2013)

Metodología: virtual

aplicación: Personal asistencial de enfermería.

Tiempo: 10 minutos

Cuestionario: 22 preguntas y 2 Dimensiones

Validez

La validez se efectuó a través del juicio de expertos, de cinco profesionales, para cada instrumento, quienes recomendaron aplicarlos.

Confiabilidad:

Se realizó mediante la prueba piloto, con la participación de 15 sujetos a través del Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.926 para la variable factores de riesgo psicosocial (alta confiabilidad) y 0.833 para estrés laboral (alta confiabilidad)

3.5. Procedimientos

La implementación de este estudio se generó a partir de una presencia de observación y concientización para las unidades médicas en clínica privada, Lima, donde las enfermeras se ocuparon de las quejas sobre la fatiga, la carga de trabajo, donde se realizó una encuesta virtual para determinar los hallazgos del personal de enfermería.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivos. A través del programa Excel 2019 y del SPSS 26, se presentaron las tablas y figuras en frecuencias y porcentajes.

Análisis inferencial.

Se utilizó la prueba de normalidad que determinó que los datos no tienen una distribución normal y para la contrastación de las hipótesis se empleó una prueba no paramétrica como el Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo es original, elaborado por la suscrita, a partir de modelos de investigación. Se respetó los derechos de autor, porque en cada cita se indicó los datos de los autores, se solicitó el consentimiento informado de las enfermeras, se mantuvo la confidencialidad de las respuestas, manteniendo en anonimato.

IV. RESULTADOS

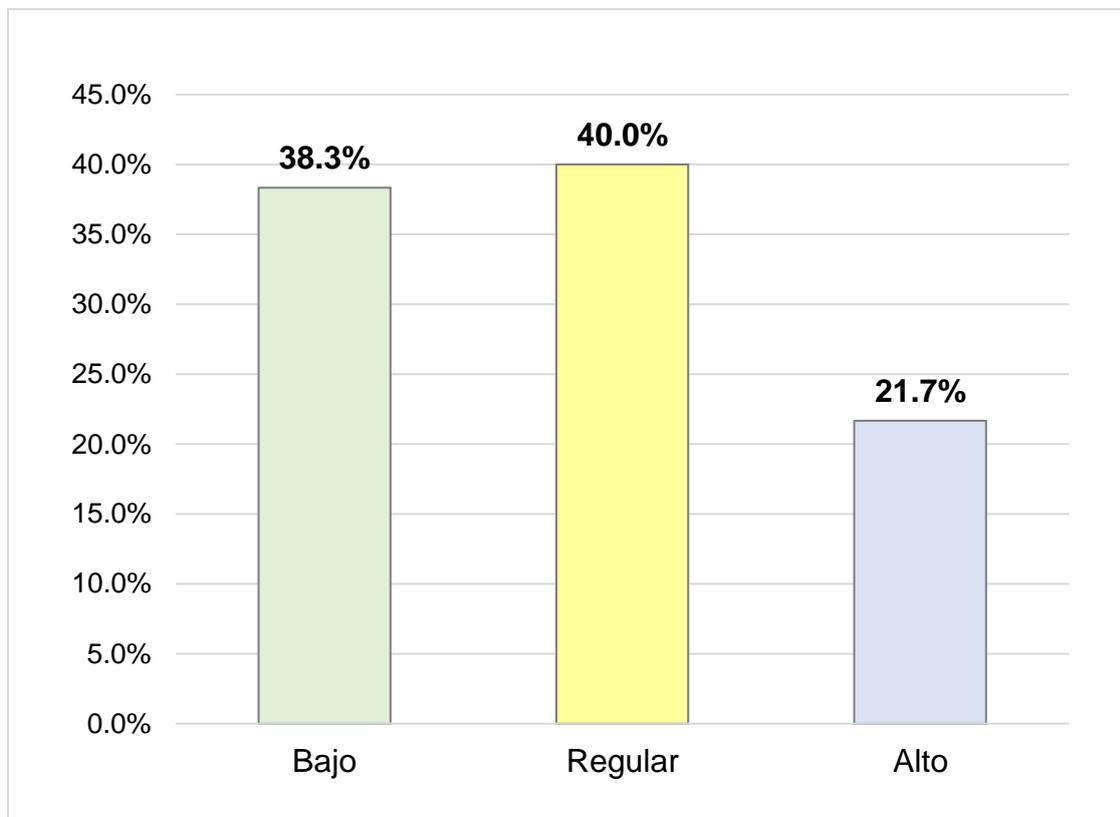
Tabla 1.

Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38,3%
Regular	24	40,0%
Alto	13	21,7%
Total	60	100,0%

Figura 1.

Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería



Tal como se aprecia en la tabla 3 y figura 1, principalmente, el 40,0% del personal de enfermería de una clínica privada de Lima presentó nivel regular de factores de riesgo psicosocial. Le continúa el 38,3% que presentó nivel bajo; mientras que el restante 21,7% presentó nivel alto de factores de riesgo psicosocial.

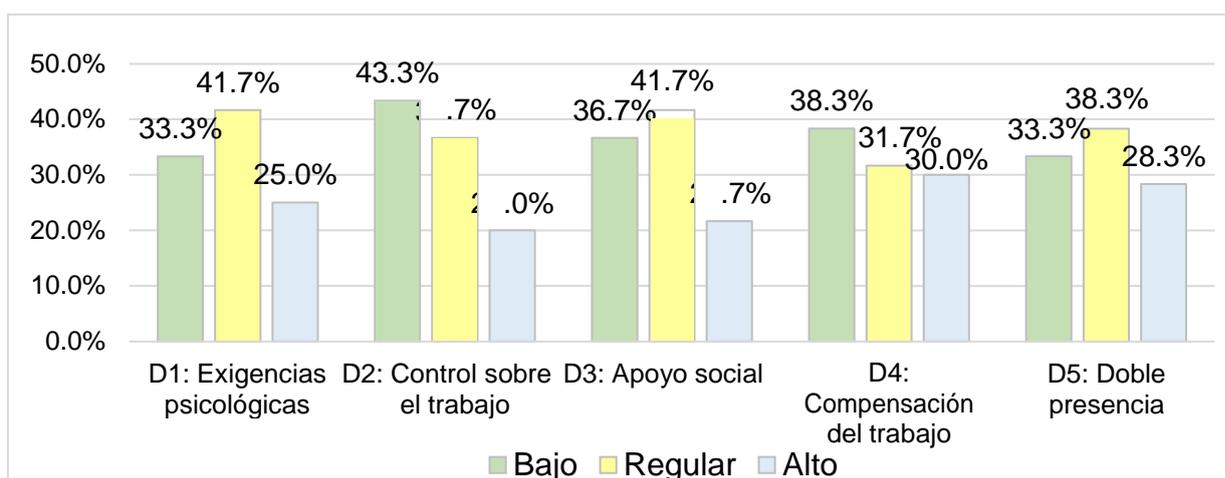
Tabla 2.

Dimensiones de la variable Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería

Nivel	D1: Exigencias psicológicas		D2: Control sobre el trabajo		D3: Apoyo social		D4: Compensación del trabajo		D5: Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	33,3%	26	43,3%	22	36,7%	23	38,3%	20	33,3%
Regular	25	41,7%	22	36,7%	25	41,7%	19	31,7%	23	38,3%
Alto	15	25,0%	12	20,0%	13	21,7%	18	30,0%	17	28,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Figura 2.

Dimensiones de la variable Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería



En la tabla 4 y figura 2 se muestra que sobre la dimensión 1, el 41,7% del personal de enfermería presentó nivel regular de riesgo psicosocial por exigencias psicológicas, seguido por el 33,3% que presentó nivel bajo. Sobre la dimensión 2, el 43,3% del personal de enfermería tuvo nivel bajo de riesgo psicosocial por control sobre su trabajo; seguido por el 36,7% que presentó nivel regular. Sobre la dimensión 3, el 41,7% del personal de enfermería tuvo nivel regular de riesgo psicosocial por escaso apoyo social, seguido por el 36,7% que tuvo nivel bajo. Por su parte, de acuerdo a la dimensión 4, el 38,3% del personal de enfermería presentó nivel bajo de riesgo psicosocial por poca compensación del trabajo, seguido por el 31,7% que tuvo nivel regular. Finalmente, sobre la dimensión 5, se aprecia que el

38,3% del personal presentó nivel regular de riesgo psicosocial por causa de doble presencia, seguido por el 33,3% que tuvo nivel bajo.

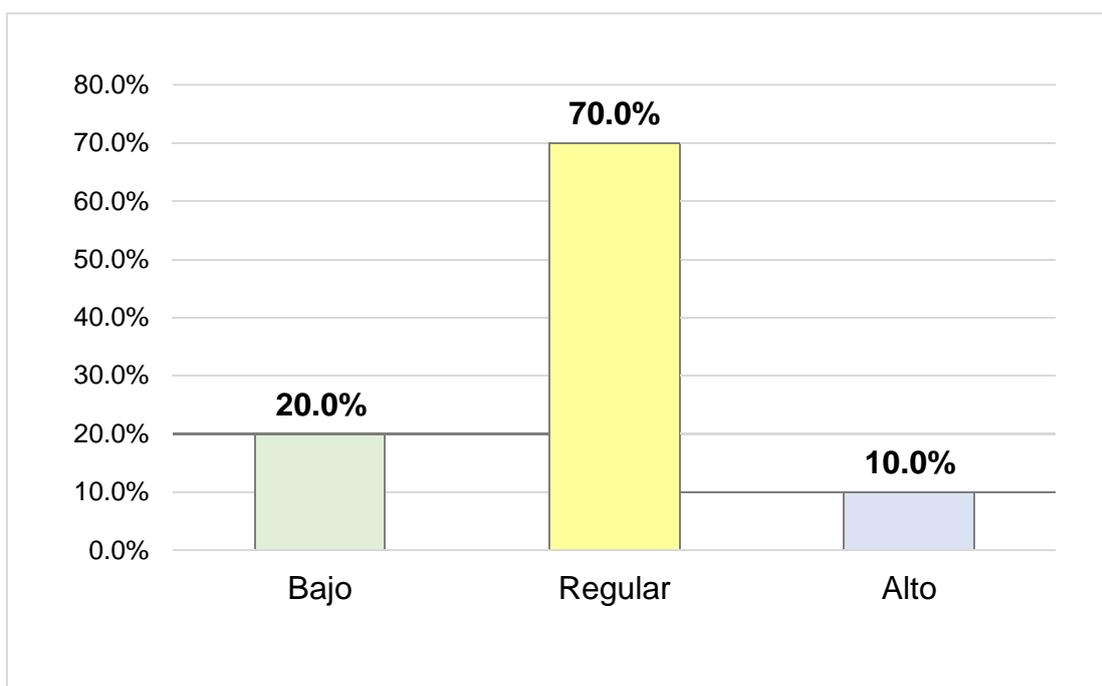
Tabla 3.

Nivel de estrés en el personal de enfermería

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	20,0%
Regular	42	70,0%
Alto	6	10,0%
Total	60	100,0%

Figura 3.

Nivel de estrés en el personal de enfermería



En la tabla 5 y figura 3 se evidencia que, mayoritariamente el 70,0% del personal de enfermería de una clínica privada de Lima presentó nivel regular de estrés. Le sigue el 20,0% que presentó nivel bajo de estrés; y el restante 10,0% presentó nivel alto de estrés

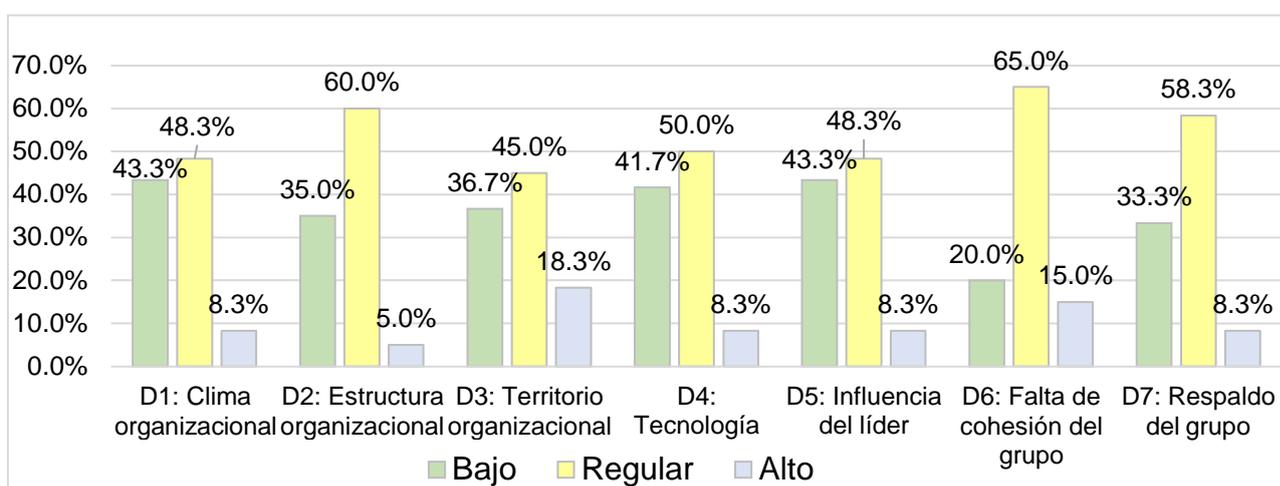
Tabla 4.

Dimensiones de la variable Nivel de estrés en el personal de enfermería

Nivel	D1: Clima organizacional		D2: Estructura organizacional		D3: Territorio organizacional		D4: Tecnología		D5: Influencia del líder		D6: Falta de cohesión del grupo		D7: Respaldo del grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	26	43,3%	21	35,0%	22	36,7%	25	41,7%	26	43,3%	12	20,0%	20	33,3%
Regular	29	48,3%	36	60,0%	27	45,0%	30	50,0%	29	48,3%	39	65,0%	35	58,3%
Alto	5	8,3%	3	5,0%	11	18,3%	5	8,3%	5	8,3%	9	15,0%	5	8,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Figura 4.

Dimensiones de la variable Nivel de estrés en el personal de enfermería



De acuerdo con la tabla 6 y figura 4 se muestra que sobre la dimensión 1, el 48,3% del personal de enfermería tuvo nivel regular de estrés por el clima organizacional, le sigue el 43,3% que tuvo nivel bajo de estrés. Acerca de la dimensión 2, el 60,0% del personal de enfermería tuvo nivel regular de estrés por la estructura organizacional, seguido por el 35,0% que tuvo nivel bajo de estrés. Sobre la dimensión 3, el 45,0% del personal tuvo nivel regular de estrés por el territorio organizacional, seguido por el 36,7% que tuvo nivel bajo de estrés. En relación a la dimensión 4, el 50,0% presentó nivel regular de estrés por el dominio de tecnología, seguido por el 41,7% que presentó nivel bajo de estrés. Sobre la dimensión 5, el 48,3% tuvo nivel regular de estrés por poca influencia del líder, seguido por el 43,3% que tuvo nivel bajo de estrés. Acerca de la dimensión 6, el 65,0% del personal de enfermería tuvo nivel regular de estrés por la falta de cohesión del grupo, seguido

por el 20,0% que tuvo nivel bajo de estrés. Finalmente, sobre la dimensión 7, el 58,3% del personal de enfermería tuvo nivel regular de estrés por ausencia de respaldo del grupo, seguido por el 33,3% que tuvo nivel bajo de estrés.

Prueba de normalidad

Ho. Existe distribución normal en los valores de las variables o dimensiones analizadas

H₁. No existe distribución normal en los valores de las variables o dimensiones analizadas.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₁.

Prueba estadística aplicada

Tabla 5.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Valor p
Variable 1: Factores de riesgo psicosocial	0,156	60	0,001
Dimensión 1: Exigencias psicológicas	0,133	60	0,010
Dimensión 2: Control sobre el trabajo	0,127	60	0,017
Dimensión 3: Apoyo social	0,109	60	0,073
Dimensión 4: Compensación del trabajo	0,111	60	0,062
Dimensión 5: Doble presencia	0,119	60	0,033
Variable 2: Nivel de estrés	0,120	60	0,031

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

De acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov hubo valores p superiores al nivel de significancia de 0,05 solamente con la dimensión 3 y la dimensión 4. Por lo cual dichos valores poseen distribución normal. Sin embargo, las restantes dimensiones y las variables poseen valores inferiores al nivel de 0,05. Por lo cual poseen distribución normal. Ello quiere decir que se debe aplicar la prueba no paramétrica

de Spearman con el propósito de evaluar si existe relación entre la variable factores de riesgo psicosocial (y sus dimensiones) con el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Hipótesis general:

Ho. No existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

H1. Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H1.

Prueba estadística aplicada

Tabla 6.

Correlación de Spearman entre la variable Factores de riesgo psicosocial y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Variable 1: Factores de riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	0,700**
	Valor p	0,000
	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como se muestra en la tabla 8, el $p = 0,000 < a 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. Ello indica: existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. A su vez el Rho de Spearman presenta la correlación estadística (0,700) positiva moderada entre ambas variables. Es decir, a mayor presencia de factores de riesgo

psicosocial, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería

Hipótesis específica 1:

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₁.

Prueba estadística aplicada

Tabla 7.

Correlación de Spearman entre la dimensión Exigencias psicológicas y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Dimensión 1:	Coefficiente de correlación	0,675**
Exigencias psicológicas	Valor p	0,000
	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo con la tabla de la prueba de Spearman se aprecia un valor ($p = 0,000 < \alpha 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Implica que existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Por su parte, el coeficiente de correlación Rho (0,675) especifica una relación positiva moderada. Es decir, a mayor presencia del factor exigencias psicológicas, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Hipótesis específica 2:

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

H1. Existe relación significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la H0.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H1.

Prueba estadística aplicada

Tabla 8.

Correlación de Spearman entre la dimensión Control sobre el trabajo y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Dimensión 2:	Coeficiente de correlación	0,531**
Control sobre el	Valor p	0,000
trabajo	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 10, la prueba de Spearman presenta un ($p = 0,000 < a 0,05$) se rechaza la hipótesis nula, entonces existe una relación significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. El coeficiente de correlación Rho (0,531) es positiva moderada entre dichas variables. Es decir, a mayor presencia del factor control sobre el trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Hipótesis específica 3:

Ho No existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₁.

Prueba estadística aplicada

Tabla 9.

Correlación de Spearman entre la dimensión Apoyo social y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Dimensión 3:	Coefficiente de correlación	0,593**
Apoyo social	Valor p	0,000
	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Conforme se observa en la tabla 11 la prueba de Spearman tuvo un ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. El coeficiente de correlación Rho (0,593) indica una positiva moderada. Es decir, cuanto más se dé el factor de poco apoyo social, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería

Hipótesis específica 4:

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₁.

Prueba estadística aplicada

Tabla 10.

Correlación de Spearman entre la dimensión Compensación del trabajo y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Dimensión 4:	Coefficiente de correlación	0,631**
Compensación del trabajo	Valor p	0,000
	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Tal como se aprecia en la prueba de Spearman el ($p = 0,000 < a 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que existe relación significativa entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. El coeficiente de correlación Rho (0,631) señala una relación positiva moderada. Es decir, cuanto más se dé el factor de escasa compensación del trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Hipótesis específica 5:

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021

H₁. Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Interpretaciones probables

Si el valor $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la Ho.

Si el valor $p > \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₁.

Prueba estadística aplicada

Tabla 11.

Correlación de Spearman entre la dimensión Doble presencia y la variable Nivel de estrés

		Variable 2: Nivel de estrés
Dimensión 5:	Coefficiente de correlación	0,531**
Doble presencia	Valor p	0,000
	N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo con la tabla 13, la prueba de Spearman tuvo un ($p = 0,000 < \alpha 0,05$) se rechaza la hipótesis nula, e indica que existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. El coeficiente de correlación Rho (0,531) es positiva, moderada. Es decir, a mayor doble presencia del personal de enfermería, aumenta su nivel de estrés de forma considerable.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general y al resultado de la prueba de hipótesis general se observa que el ($p = 0,000 < a 0,05$) acepta la H_1 , entonces los factores de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, ausente apoyo social, cortas compensaciones y una sobre carga laboral) se encuentran asociados a los niveles de estrés en el personal de enfermería de una clínica privada de Lima y un Rho de Spearman (0,700) expresa que hay una relación estadística moderada entre dichas variables. Los resultados descritos guardan similitud con lo encontrado por Merino et al¹⁰, quien en su investigación encontró relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en el personal de un hospital de larga distancia de España en el 2017. Asimismo, coinciden con Venancio¹⁷, quien halló en su investigación que sí existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería de los Servicios de Emergencia del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, en el 2016. Sin embargo, los resultados descritos no coinciden con Castro¹⁸, quien encontró que no existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada de Lima en el 2016. Estos resultados pueden estar influenciados por el tiempo y el lugar donde fueron aplicados. Los resultados de la presente investigación se efectuaron en tiempos de pandemia de COVID-19, haciéndose más notoria la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en el personal de enfermería.

A su vez con respecto a los niveles de riesgo psicosocial se halló que hubo principalmente un nivel regular en el 40,0% del personal de enfermería; seguido por el nivel bajo en el 38,3% del personal de enfermería. Estos resultados guardan similitud con los encontrados por Quintana¹⁵ quien halló que principalmente el 51,7% del personal de enfermería del Hospital Nivel II – Essalud, Callao, tuvo nivel medio de factores de riesgo psicosocial, en el 2020. Estos riesgos, en coherencia con Álvarez²¹, resultan importantes porque pueden ocasionar enfermedades por una actividad constante en el medio en el cual se permanece.

Por otro lado, en relación a los niveles de estrés se halló que hubo mayoritariamente el nivel regular de estrés en el 70,0% del personal de enfermería;

seguido por el nivel bajo de estrés en el 20,0% del personal de enfermería. Estos resultados guardan similitud con lo hallado por Carrillo et al⁹, quien en su investigación indicó que hubo presencia principalmente de nivel moderado de estrés laboral en las enfermeras que trabajan en un Hospital General Universitario de España, en el 2018. Sin embargo, los resultados descritos no coinciden con lo encontrado por De la Cruz²⁰, quien encontró en su investigación principalmente un nivel alto de estrés en el 47,9% del personal de Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes en Carhuaz, en el 2016; seguido por el 29,3% que tuvo nivel medio de estrés. Asimismo, también los resultados sobre estrés difieren con lo hallado por Velásquez¹¹ quien indicó que principalmente el 57,5% del personal de salud del Hospital Luis G. Dávila tuvo un nivel estrés bajo; seguido por el 14,4% que presentó nivel de estrés alto. La presencia de principalmente un estrés laboral medio puede acaecer diversos problemas. En coherencia con García Maturana²⁷ el estrés se puede manifestar con cambios fisiológicos, psicológicos y sociales en la persona que lo padece.

De acuerdo con el objetivo específico uno y al resultado de la prueba de hipótesis específica una se observa que el ($p = 0,000 < \alpha 0,05$) acepta la H_1 , entonces existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 estableciéndose que a mayor presencia del factor exigencias psicológicas, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería y un Rho de Spearman (0,675) expresa que hay una relación estadística moderada entre la dimensión exigencias psicológicas y la variable nivel de estrés. Este resultado no guarda similitud con lo encontrado por Castro¹⁸, quien en su investigación halló que no existe relación entre exigencias psicológicas y el estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada de Lima en el 2016, al haber un valor p de 0,289 mediante la prueba de Chi-Cuadrado. Por otro lado, en la presente investigación, con respecto a la dimensión exigencias psicológicas, se halló principalmente que hubo un nivel regular de exigencias en el 41,7% del personal de enfermería, seguido por el nivel bajo de exigencias en el 33,3% del personal de enfermería. Estos resultados difieren de los encontrados por Ceballos et al¹⁴, quien en su investigación encontró que principalmente el 63,9% de las enfermeras de 3 unidades de pacientes críticos de hospitales regionales de Chile tuvo nivel alto de

exigencias psicológicas. La presencia de exigencias psicosociales puede deberse a un desgaste emocional o intranquilidad sufrida por el personal de enfermería.

Con respecto al objetivo específico 2, se identificó, con la prueba de Spearman un valor p de 0,000, además de un Rho de 0,531. Mediante lo cual se pudo conocer que existe relación significativa, positiva y con intensidad moderada entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Por lo cual a mayor presencia del factor control sobre el trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería. Este resultado guarda similitud con lo encontrado por Castro¹⁸, quien en su investigación halló que sí existe relación entre control sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial y el estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada de Lima en el 2016, al haber encontrado un valor p de 0,010 mediante la prueba de Chi-Cuadrado. Por otro lado, en la presente investigación, con respecto a la dimensión control sobre el trabajo, se halló que principalmente hubo un nivel bajo de riesgo psicosocial por control sobre el trabajo en el 43,3% del personal de enfermería, seguido por el 36,7% que presentó nivel medio de riesgo psicosocial por control sobre el trabajo. Estos resultados guardan diferencias con lo encontrado por Quintana¹⁵, quien halló en su investigación que principalmente el 50,0% del personal de enfermería del Hospital Nivel II – Essalud, Callao, tuvo nivel alto de factores de riesgo psicosocial en cuanto a control sobre el trabajo. Asimismo, Bustillo et al¹², encontró en su investigación que hubo mucho riesgo psicosocial debido a la gestión de personal de enfermería del hospital Universitario de Cartagena, Colombia (98% de los casos). El riesgo psicosocial por control sobre el trabajo puede deberse por la poca importancia o desgano del personal de enfermería hacia su trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 3, se conoció, mediante la prueba de Spearman, un valor p de 0,000 y un Rho de 0,593. Por lo cual se pudo conocer que existe relación significativa, positiva y de intensidad considerable entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021, estableciéndose que cuanto más se dé el factor de poco apoyo social, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería. Estos resultados guardan parecido con lo hallado por Castro¹⁸. El cual en su

investigación indicó que sí existe relación entre apoyo social de factores de riesgo psicosocial y el estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada de Lima en el 2016, al haber hallado un valor p de 0,000 mediante la prueba de Chi-Cuadrado. Por otro lado, en la presente investigación, de acuerdo al resultado de los niveles de la dimensión apoyo social, se halló que principalmente hubo un nivel regular de riesgo psicosocial por el apoyo social en el 41,7% del personal de enfermería; seguido por el nivel bajo de riesgo psicosocial por el apoyo social en el 36,7% del personal de enfermería. Un resultado parecido se dio con Carrillo et al⁹, quien en su investigación encontró que hubo un déficit de apoyo social por parte de los jefes, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería que trabajan en un Hospital General Universitario de España, en el 2018. Sin embargo, Merino et al¹⁰, en su investigación halló que, principalmente, el 59,5% del personal de un hospital de larga distancia de España en el 2017, presentó una situación adecuada de riesgo psicosocial. La presencia de riesgo psicosocial por escaso apoyo social puede deberse a la falta de apoyo del jefe, o ausencia de ayuda entre compañeros.

En consideración al objetivo específico 4, se obtuvo un valor p de 0,000 y Rho de 0,631 con la prueba de Spearman. Por lo cual se determinó que sí existe relación significativa, positiva y de intensidad considerable entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021, estableciéndose que cuanto más se dé el factor de escasa compensación del trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería. Este resultado guarda similitud con lo hallado por Ceballos et al¹⁴, quien, en su investigación, mediante la prueba de Pearson, determinó que las compensaciones del factor de riesgo psicosocial se relacionan con la carga mental del personal de enfermería de tres unidades de pacientes críticos de hospitales regionales de Chile. Por otro lado, en la presente investigación, de acuerdo a la dimensión Compensación del trabajo, se halló que hubo principalmente un nivel bajo de riesgo psicosocial por la compensación del trabajo en el 38,3% del personal de enfermería; seguido por el nivel medio de riesgo psicosocial por la compensación del trabajo en el 31,7% del personal de enfermería. Estos resultados difieren con lo encontrado por Quintana¹⁵ quien en su investigación identificó que principalmente el 55,0% del personal de enfermería del

Hospital Nivel II – Essalud, Callao, tuvo nivel medio de factores de riesgo psicosocial en cuanto a compensación del trabajo; seguido por el 38,3% que tuvo nivel alto. La presencia de riesgo psicosocial por poca compensación del trabajo se puede deber a la preocupación por el reconocimiento, por poder ser despedido o por la renovación de contrato del personal de enfermería

En cuanto al objetivo específico 5 se halló, por medio de la prueba de Spearman un valor p de 0,000 y un Rho de 0,531. Por lo cual se determinó que existe relación significativa, positiva y considerable entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. De esta manera se estableció que, a mayor doble presencia del personal de enfermería, aumenta su nivel de estrés de forma considerable. Este resultado no guarda similitud con lo hallado por Castro¹⁸, quien en su investigación determinó que no existe relación entre la doble presencia y el estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada de Lima en el 2016, al haber un valor p de 0,196 mediante la prueba de Chi-Cuadrado. Por otro lado, de acuerdo al resultado sobre los niveles de la dimensión doble presencia, se determinó que principalmente hubo un nivel medio de doble presencia por el 38,3% del personal de enfermería; seguido por el nivel bajo de doble presencia por el 33,3% del personal de enfermería. Este resultado guarda similitud con lo encontrado por Quintana¹⁵, quien en su investigación indicó que principalmente el 51,7% del personal de enfermería del Hospital Nivel II – Essalud, Callao, tuvo nivel medio de doble presencia. Sin embargo, estos resultados son diferentes a los encontrados por Ceballos et al¹⁴, quien en su investigación determinó que principalmente el 57,6% de las enfermeras de tres unidades de pacientes críticos de hospitales regionales de Chile tuvo nivel alto de factor psicosocial en cuanto a doble presencia. La aparición de doble presencia del personal de enfermería puede deberse a la sobrecarga en cuanto a trabajos adyacentes, tales como las tareas domésticas.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con el objetivo general se determinó que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 ($p < 0,05$, $Rho = 0,700$). Lo cual indica que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1 se identificó que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 ($p < 0,05$, $Rho = 0,675$). De manera que, a mayor presencia del factor exigencias psicológicas, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Tercera: En relación al objetivo específico 2 se halló que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 ($p < 0,05$, $Rho = 0,531$). Por lo cual a mayor presencia del factor control sobre el trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Cuarta: Considerando el objetivo específico 3 se identificó que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 ($p < 0,05$, $Rho = 0,593$). Lo cual indica que, cuanto más se dé el factor de poco apoyo social, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4 se halló que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021 ($p < 0,05$, $Rho = 0,631$). De manera que cuanto más se dé el factor de escasa compensación del trabajo, aumenta el nivel de estrés de forma considerable en el personal de enfermería.

Sexta: En concordancia con el objetivo específico 5 se identificó que existe relación positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021. Lo cual quiere decir que, a mayor doble presencia del personal de enfermería, aumenta su nivel de estrés de forma considerable.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para todos los líderes con cargo de gestión en los hospitales, consideren que los factores de riesgo psicológicos sociales son un problema de salud pública que no solo incluye una unidad, sino que comprende diversas unidades del establecimiento, va de los obstáculos en su tiempo y tamaño y los efectos constituyen una desventaja en la vida útil de los empleados.

Segundo: El Consejo de Evaluación Periódica continúe evaluando los los riesgos psicológicos sociales para saber que tanto del estrés deben soportar las enfermeras y buscar posibles mecanismos de disminución a la exposición para que no afecte su salud física y mental.

Tercera: El personal directivo del Hospital debe alentar y promover a las enfermeras a través de la libre participación y autonomía, a exponer los diferentes problemas que existan en sus unidades, y sean atendidos para mejorar su desempeño profesional.

Cuarto: Crear programas de entretenimiento emocional, participación activa y relaciones entre individuos en enfermeras en diferentes campos, lo que permite la adaptación y la fuerza en comparación con estos factores psicológicos sociales, a su vez tienen las herramientas necesarias para aumentar el desempeño profesional.

Quinta: Los administradores de hospitales consideren los resultados logrados en este estudio para tener una visión clara de cómo afecta el estrés a las enfermeras, a su vez sirva de partida para realizar otro estudio en una población amplia y diversificada que ayudará a medir el impacto de la salud.

REFERENCIAS

1. Castaño Collado, G., Fernández Zaldívar, A. y García Rodríguez, Y. (2007). La relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 41, 47. Recuperado, de http://www.researchgate.net/publication/40969985_La_Relacin_entre_los_factores_psicosociales_y_el_estrs_laboral
2. Abanto (2018) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima .2018 (tesis Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23993>.
3. Butt HS, Khan F, Rasli A, Iqbal M. Impact of work and physical environment on hospital nurses commitment. *Int J Eco Res* 2012; 3: 33-43.
4. Rojas Ocaña, J. y Rodríguez Rodríguez, J. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de enfermería Geriátrica de universidades españolas (1ra parte). *Gerokomos*, 21 (4), 158–166. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v21n4/comunicacion2.pdf>
5. Morales Lindo, C. (2006). Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima-Perú. (Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/morales_lc.pdf
6. Clínica Internacional (s.f.). [Base de datos en línea]. Perú. Recuperado de <http://www.clinicainternacional.com.pe>
7. Carrasco, J. (2015). Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2014 (Tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima, Perú. Recuperado de. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/358>
8. Acevedo G, Sánchez, J, Farías, Fernández (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Revista de Ciencia & trabajo*, volumen (48), pp 140-147. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>

9. Carrillo C, Ríos M, Escudero L y Martínez M (2020) Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. 2018 ; 17(50): 304-306. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
10. Mérimo M, Bosca A, Ferreir P, Carrera F, asensi A y Vargas M ;Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 2018, v. 34, n. 11. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csp/a/gcDsKvjTwiMsgfnkQL6SDyt/?lang=es#>
11. **Velásquez F y Villavicencio D;** “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital luis gabriel dávila (carchi- tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016” [Tesis para obtener el Médico Cirujano].Ecuador: Universidad Católica del Ecuador,2016 Disponible: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Bustillo M, Rojas J, Sánchez C, Sánchez C, Montalvo, Rojas L Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería. *Servicio De Urgencias En Hospital Universitario De Cartagena.* (Revista colombiana);2016 Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
13. Mesa E, Gálvez A, Calvo Á, Vázquez F, Castilla R, Luque A. Valoración del riesgo psicosocial en las enfermeras de nefrología de los hospitales de Sevilla. *Rev Soc Esp Enferm Nefrol* [Internet]. 2016 Dic; 8(4): 18-23. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-13752005000400004&lng=es
14. Ceballos P, et al. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units1 1 Paper extracted from doctoral dissertation "Psychosocial risk factors and mental workload of the health team in critical care units", presented to Universidad de Concepción, Concepción, Chile . *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [online]. 2015, v. 23, , pp. 315-322. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/GGFxmvMhcF7XsM8sjFHNRFH/?lang=es#Mo dalArticles>

15. Quintana R, Factores de riesgo psicosocial y desempeño ; del personal de enfermería en un Hospital Nivel II – Essalud, Callao, 2020; (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
16. Venancio G, Estrés académico en estudiantes de una universidad nacional de lima Metropolitana.2018;(Tesis de Licenciada),Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú
Recuperado de:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2383/VENANCIO%20REYES%20GUIOVANE%20ANTONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Machicado Y, riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez butrón puno,2017;(Tesis de Licenciada) Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Castro C, Riesgo psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una privada.2016;(Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú. Recuperado de
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>
19. Quispe S, Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima.2016;(Tesis de Licenciada) Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú .Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>
20. Cruz R, Estrés laborales y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016.2018;(Tesis de Maestría).Universidad San Martin de Porres. Lima, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y
21. Álvarez (2006). *Salud Ocupacional*. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.

22. Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivos de revención de riesgos laborales, 8(1), 18-29. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272080006007
23. Gil-Monte, P. (2016). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española Salud Pública, Volumen (2)*.pp 169– 173.España Recuperado de. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid.
24. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona*, Primera edición. Recuperado de http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
25. Morales Lindo, C. (2006). Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima-Perú. (Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/morales_lc.pdf
26. Trucco, M., Valenzuela, P. y Trucco, D. (2016). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista Médica de Chile*, 127 (12), 1453-1461. Recuperado: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006
27. García Maturana, C. (2016). Estrés laboral en personal de la unidad de Emergencia Gineco-obstetrica. Hospital Clínico Regional Valdivia – Chile. (Tesis presentada para optar al grado de Licenciada en Obstetricia y puericultura). Universidad Austral de Chile. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>
28. Gulone, P. (2011). Estrés laboral en personal aeronáutico: Turnos laborales y factores desencadenantes. (Tesis presentada para optar al grado de

- Licenciada en Psicología). Universidad Abierta Interamericana de Argentina
Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105267.pdf>
29. Chacín Almarza, B., Corzo Álvarez, G., Rojas González, L., Rodríguez Chacín, E. y Corzo Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una Industria Cervecera. *Scielo*, 43 (4), 271-289. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=en
30. Sierra Castellanos, Y. (2005). Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9 (1), 69-76.
Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_6.pdf
31. Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*, Decimotercera Edición, 516. México: Pearson Educación Edicion-Stephen-Robbins-PDF Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/201286481/Comportamiento-Organizacional-13era->
32. Atalaya P., M. (2001). Estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data, Revista de Investigación*, 4 (2), 25-36. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf
33. Peiró, J. y Rodríguez, I. (2018). Estrés laboral, liderazgo y Salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
34. Rosas P., C. (2000). Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. *Acta Odontológica Venezolana*, 39 (2). Recuperado de http://www.actaodontologica.com/ediciones/2001/2/indicadores_cohesion_grupal.asp
35. Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Universitaria. Universidad Ricardo

- Palma.36. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (1era ed) México: Mc Graw Hill.
36. López (2004). Población muestra y muestreo. *Revista Punto Cero, Revista de metodología de investigación. Volumen (08)* pp 69-74. Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_xt&pid=S18150276212&lng.
37. Carrasco, J. (2015). *Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima, Perú. Recuperado de. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/358>
38. Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
39. Peiró, J. y Rodríguez, I. (2018). Estrés laboral, liderazgo y Salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82. Recuperado de <http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1540.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Consistencia

Título: Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en clínica privada, Lima, 2021 Autora: Dessi Yuliette Quispe Quintana							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y nivel de estrés en el personal de</p>	Variable 1: factores de riesgo psicosocial Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005).				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales. Ritmo de trabajo	1 2,3,4 5	Ordinal	Bajo [20; 46] Regular [47; 73] Alto [74; 100]
			Control sobre el trabajo.	Influencias en el trabajo. Posibilidad de desarrollo. Control sobre los tiempos Sentido del trabajo	6 7,8 9 10		
			Apoyo social.	Claridad del rol. Conflicto de rol. Calidad de relaciones. Calidad de liderazgo.	11 12 13,14 15		
			Compensación del trabajo.	Inseguridad Condiciones del trabajo Reconocimiento.	16 17 18		
			Doble presencia	Carga de tareas domésticas. Preocupación por las tareas domésticas.	19 20		

<p>apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021?</p>	<p>en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p>	<p>enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión compensación del trabajo y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y nivel de estrés en el personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2021.</p>					
Variable 2 Nivel de estrés							
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Emocional		<ul style="list-style-type: none"> • Abatimiento • Tristeza • Apatía • Irritabilidad • Inestabilidad emocional • Cansancio • Impaciencia • Frustración • Ira • Alteración del carácter 		1-10	ORDINAL	Alto Medio Bajo	
Fisiológicas		Tensiones <ul style="list-style-type: none"> • Dolores musculares (hombro, nuca, cuello) • Insomnio • Desordenes estomacales (gastritis, diarrea, reflujo). • Dolores de cabeza • Aumento de peso 		11-23	ORDINAL		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: básico</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional.</p> <p>Método: hipotético deductivo.</p>	<p>Población: conformada por 60 enfermeras asistenciales que laboran en las áreas de Medicina</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: La misma población.</p>	<p>Variable 1 factores de riesgo psicosocial</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario.</p> <p>Autor y año: Abanto (2018) según modelo de Moncada, Llorens, Kristensen, Navarro (2005).</p> <p>Monitoreo: Validado por un juicio de experto (2021)</p> <p>Ámbito de Aplicación: enfermeras asistenciales.</p> <p>Forma de Administración: individual</p>		<p>DESCRIPTIVA: Uso de tablas de frecuencia</p> <p>INFERENCIAL: Uso de la prueba de hipótesis.</p>			
<p>Variable 2 Nivel de estrés</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario.</p> <p>Autor y año: López (2018) según modelo de Ramírez (2013).</p>							

Monitoreo: Validado por un juicio de expertos (2021).

Ámbito de Aplicación: enfermeras asistenciales.

Forma de Administración: individual

Anexo 2

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Contesta de acuerdo con la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca.	Algunas veces.	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
	DETALLE		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
	Exigencias cuantitativas						
1	¿Su trabajo requiere atención constante?						
	Exigencias Emocionales						
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?						
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?						
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?						
	Ritmo de trabajo						
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?						
	DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRBAJO						
	Influencia en el trabajo						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?						
	Posibilidades de desarrollo						
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?						
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?						
	Control sobre los tiempos						
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera						
	Sentido del trabajo						
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?						
	DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL						
	Claridad del rol						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?						
	Conflicto de rol						
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?						
	Calidad de relaciones						
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?						
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?						
	Calidad de liderazgo						
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?						
	DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
	Inseguridad						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?						

	Condiciones de trabajo					
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
	Reconocimiento.					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
	DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA					
	Carga de tareas domesticas					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
	Preocupación por las tareas domésticas.					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Cuestionario Nivel de Estrés

Criterios para evaluar	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
DIMENSIÓN EMOCIONAL			
1. Tiene miedo por la salud de su paciente y que le pueda originar dificultad para progresar.			
2. Siente tristeza ante la posibilidad que su paciente permanezca mucho tiempo hospitalizado.			
3. Siente la sensación de no realizar las cosas con gran deseo o interés.			
4. Siente en ocasiones que le da ganas de gritarle a su paciente.			
5. Siente que cambia con frecuencia de estado de ánimo.			
6. Usted desea siempre descansar más horas de lo normal.			
7. Siente que pierde con facilidad el control de sus emociones.			
8. Siente que ha perdido el control de su vida desde que comenzó la enfermedad de su paciente.			
9. Siente que se enoja con facilidad.			
10. Siente que cambia con frecuencia su estado de humor, su reacción sin ningún motivo.			
DIMENSIÓN FISIOLÓGICA			
11. Siente que el ambiente hospitalario es tenso.			
12. Siente que presenta tensión en el cuello, hombros y/o nuca.			
13. Cuando usted descansa presenta dificultad para conciliar el sueño.			
14. Durante el día presenta molestias digestivas como dolor en el estómago y diarrea.			

15. Padece usted regularmente de dolores de cabeza.			
16. Usted siente necesidad de comer con gran frecuencia y en grandes cantidades.			
17. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			
18. Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.			
19. Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas.			
20. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente			
21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.			
22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas			

Anexo 3 Certificado de validación

1- Certificado de validez de contenido del instrumento de mide factores de riesgo psicosocial

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias psicológicas							
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	X		X		X		
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
8	¿Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Apoyo social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra	X		X		X		

	manera?							
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo	Si	no	si	No	si	no	
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Doble presencia	si	no	si	No	si	no	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?.	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra, Juana Yris Díaz Mujica DNI:09395072

Especialidad del validador: ...Lic. en Obstetricia / Metodóloga

14de Octubre 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento de mide Nivel de Estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Clima organizacional							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
	DIMENSION 2 Estructura organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
6	Mi coordinador no me respeta	X		X		X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		X		X		
	DIMENSION 3 Territorio organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Tecnología.	X		X		X		

12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Influencia del líder.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La organización tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
	DIMENSION 6 Falta de cohesión del Grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
20	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
21	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 7 Respaldo del grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

2- Certificado de validez de contenido del instrumento de mide factores de riesgo psicosocial

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias psicológicas							
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		

2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	X		X		X		
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
8	¿Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Apoyo social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo	Si	no	si	No	si	no	
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		

18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Doble presencia	si	no	si	No	si	no	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?.	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lic. Jenny Cruz Medrano DNI:09367752

Especialidad del validador: ...Lic. Psicóloga / Metodóloga

14 de Octubre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento de mide Nivel de Estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Clima organizacional							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
	DIMENSION 2 Estructura organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
6	Mi coordinador no me respeta	X		X		X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		X		X		
	DIMENSION 3 Territorio organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Tecnología.	X		X		X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Influencia del líder.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La organización tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
	DIMENSION 6 Falta de cohesión del Grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
20	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
21	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 7 Respaldo del grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lic. Jenny Cruz Medrano DNI:09367752

Especialidad del validador:...Lic. Psicóloga / Metodóloga

14 de Octubre 2021

Firma del experto informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

3- Certificado de validez de contenido del instrumento de mide factores de riesgo psicosocial

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias psicológicas							
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	X		X		X		
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
8	¿Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Apoyo social	Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo	Si	no	si	No	si	no	
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Doble presencia	si	no	si	No	si	no	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?.	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Lic. Renato Palma Espejo DNI:40895661

Especialidad del validador:... / Metodóloga

14 de Octubre 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lic. Renato Palma Espejo
DNI: 40895661
COP: 15014

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento de mide Nivel de Estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Clima organizacional							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
	DIMENSION 2 Estructura organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
6	Mi coordinador no me respeta	X		X		X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		X		X		
	DIMENSION 3 Territorio organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Tecnología.	X		X		X		

12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Influencia del líder.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La organización tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
	DIMENSION 6 Falta de cohesión del Grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
20	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
21	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 7 Respaldo del grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Lic. Renato Palma Espejo DNI:40895661

Especialidad del validador:... Psicólogo / Metodóloga

14 de Octubre 2021

10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Apoyo social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo	Si	no	si	No	si	no	
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 :Doble presencia	si	no	si	No	si	no	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?.	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daniel Alcides Carrión Díaz DNI: 17620644

Especialidad del validador:....Lic. en Psicología

14 de Octubre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento de mide Nivel de Estrés

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

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Tecnología.	X		X		X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Influencia del líder.	SI	NO	SI	No	SI	NO	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La organización tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
	DIMENSION 6 Falta de cohesión del Grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
20	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
21	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 7 Respaldo del grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Daniel Alcides Carrión Díaz DNI: 17620644**

Especialidad del validador: **...Lic. en Psicología**

14 de Octubre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
firma del experto informante

5- Certificado de validez de contenido del instrumento de mide factores de riesgo psicosocial

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias psicológicas							
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo							
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	X		X		X		

7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
8	¿Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Apoyo social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo	Si	no	si	No	si	no	
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Doble presencia	si	no	si	No	si	no	
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?.	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Rocio Isabel Quintana Cueva DNI:40908990

Especialidad del validador: ...Lic. en Enfermería

14 de Octubre 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....

firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento de mide Nivel de Estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Clima organizacional							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
	DIMENSION 2 Estructura organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		

6	Mi coordinador no me respeta	X		X		X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		X		X		
	DIMENSION 3 Territorio organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Tecnología.	X		X		X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Influencia del líder.	SI	NO	SI	No	SI	NO	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La organización tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
	DIMENSION 6 Falta de cohesión del Grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
20	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
21	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		

22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 7 Respaldo del grupo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Rocio Isabel Quintana Cueva DNI:40908990

Especialidad del validador:....Lic. en Enfermería

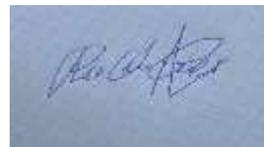
14 de Octubre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

firma del experto informante

Anexo 4 Prueba piloto / confiabilidad

Confiabilidad

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de evaluar cuál es la confiabilidad que poseen los ítems de acuerdo a las correlaciones de sus varianzas. Para su interpretación se consideró la siguiente tabla.

Tabla 12.

Interpretaciones del del coeficiente Alfa

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Fuente: Interpretaciones posibles de acuerdo a George y Mallery (2003)

Tabla 13.

Coeficiente de Alfa del cuestionario sobre Factores de riesgo psicosocial

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	20

De acuerdo al resultado del coeficiente Alfa de 0,926 las 20 preguntas sobre factores de riesgo psicosocial poseen excelente confiabilidad.

Tabla 14.

Coeficiente de Alfa del cuestionario sobre Nivel de estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,833	23

Como se muestra en la tabla hubo un Alfa de 0,833. Por lo cual las 23 preguntas sobre nivel de estrés poseen buena confiabilidad.