



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras
del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Giraldo Rondan, Karla Isamar (orcid.org/0000-0002-5072-8740)

ASESORA:

Mg. Tuesta Ríos, Payda Mary (orcid.org/0000-0002-6486-4882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por todas las cosas hermosas y aun por los momentos más duros de mi existencia. Gracias por permitirme mantenerme perseverante anhelando lograr mi desarrollo profesional. A mis Padres, que siempre me brindan su confianza y apoyo incondicional, los amo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos difíciles y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad. A mis padres por apoyarme en cada etapa de mi vida, por los valores que me inculcaron y por darme la oportunidad de tener una profesión. A todos los docentes que tuve el gusto de conocer en las aulas de la universidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	12
3.5. Validez y Confiabilidad.....	13
3.6. Procedimientos.....	13
3.7. Método de Análisis de Datos.....	13
3.8. Aspectos Éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	29
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	30
ANEXO 02: CUESTIONARIO.....	34
ANEXO 03: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO.....	39

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN ENVIADA POR LA UNIVERSIDAD	
.....	40
ANEXO 5: CARTA DE ACEPTACIÓN	41
ANEXO 6: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en el año 2021, determinado por factores de riesgo psicosocial.	15
Tabla 2. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por condiciones de trabajo.	16
Tabla 3. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por carga de trabajo.	17
Tabla 4. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por características de la tarea.	18
Tabla 5. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por exigencia laboral.	19
Tabla 6. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por interacción social y organizacional.	20
Tabla 7. Niveles de estrés laboral en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por remuneración.	21

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general: determinar el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021, se trabajó con un tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, con una población de 40 profesionales de enfermería, como técnica se utilizó la encuesta virtual y como instrumento un cuestionario elaborado por los autores Cervantes y Obispo en el 2021. Como resultados se obtuvo que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo, es de nivel alto con 22%, en carga de trabajo, es de nivel alto con 15%, en características de la tarea, es de nivel alto con 18%, en exigencia laboral, es de nivel alto con 22%, en interacción social y organizacional, es de nivel alto con 15% y finalmente en remuneración, es de nivel alto con 19%. Concluyendo que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021, es de nivel alto con 20%.

Palabras Clave: Estrés laboral, factores de riesgo psicosocial, enfermeras.

ABSTRACT

The present study had as general objective: to determine the level of work stress according to psychosocial risk factors in nurses of the Huarmey Support Hospital, Peru 2021, we worked with a type of basic research with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, with a population of 40 nursing professionals, the virtual survey was used as a technique and a questionnaire prepared by the authors Cervantes and Obispo in 2021 as an instrument. As results, it was obtained that the level of work stress according to the psychosocial risk factor in its working conditions dimension, it is high level with 22%, in workload, it is high level with 15%, in task characteristics, it is high level with 18%, in labor demand, it is high level with 22%, in social and organizational interaction, is of a high level with 15% and finally in remuneration, it is of a high level with 19%. Concluding that the level of work stress according to the psychosocial risk factor in nurses of the Huarmey Support Hospital, Peru 2021, is high with 20%.

Keywords: Work stress, psychosocial risk factors, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral hace referencia a una secuencia de reacciones que tienen lugar cuando se produce una desproporción que se genera producto de la demanda en el trabajo y de los recursos personales o ambientales propios del empleado.

Dado que el personal sanitario que trabaja en hospitales está expuesto a diversos peligros, el estrés laboral está ampliamente reconocido como un problema grave a nivel mundial. Por ello, el National Institute of Occupational Safety and Health designó al área de salud como un espacio o sitio de trabajo de riesgo muy alto. ¹

En 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó a una escala mundial, que dentro del 5% al 10% de los empleados del área de salud correspondiente a países desarrollados sufrían estrés laboral, mientras que entre el 20% y el 50% de los trabajadores afectados correspondieron a países industrializados. ²

El estrés laboral es reconocido por ser principalmente una plaga en la vida profesional contemporánea en América Latina. Argentina es una de las naciones más afectadas, con un 65%. ³

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cantidad de empleados mexicanos que sufren estrés laboral equivale a un 40%. ⁴

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) desarrollaron conjuntamente una investigación en dos centros dentro del sector salud pública de Perú: el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” del Ministerio de Salud y el Hospital Tarapoto II-1 de la Región de Salud “San Martín”, demostraron que el estrés laboral era la enfermedad profesional más común y frecuente. La Dirección Regional de Salud Ambiental (DIGESA) señaló que no existen datos estadísticos sobre enfermedades y accidentes laborales, además indicó que aún es desconocido calcular la proporción de los diversos peligros profesionales que puede estar expuesta la población trabajadora. ⁵

En nuestra realidad local, el hospital de Huarmey, que corresponde al segundo nivel de atención, se encarga de desarrollar operaciones preventivas y reparadoras de mediana complejidad, así como atención médica especializada. Es un establecimiento que corresponde a la categoría II-1, y se han establecido diferentes áreas de atención para demostrar que la capacidad del hospital estaba

sobrepasada por el volumen de pacientes que podía atender, como ocurre actualmente en todos los hospitales peruanos, y que la excesiva carga laboral de las enfermeras estaba repercutiendo negativamente en su salud. Como resultado, nos planteamos el siguiente problema general: ¿Cuál fue el grado de estrés laboral de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey - Perú, según los factores de riesgo psicosocial, dentro del año 2021?

Al continuar con nuestro análisis, éste se apoya teóricamente de diversas maneras porque este estudio ayudará a los profesionales del sector salud a vivir mejor en el trabajo protegiendo su salud física y mental durante el transcurso de una jornada laboral típica en la que los riesgos psicosociales están presentes y provocan un estrés que repercute negativamente en su rendimiento.

En cuanto a los instrumentos propuestos, que son válidos y fiables, el estudio aportará información relacionada principalmente con los factores de riesgo psicosocial, consecuentemente se logrará recaudar información adicional sobre el estrés laboral, proporcionando datos auténticos utilizables como punto de partida para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados obtenidos del presente estudio serán muy beneficiosas para el Hospital de Apoyo de Huarmey, lo que redundará en beneficio a todo el personal de salud que trabaja en él. En consecuencia, se deben tomar medidas preventivas para mejorar la salud mental de cada uno de los empleados, con el fin de disminuir el exceso de trabajo, permitiendo así que el personal del sector salud maneje con eficacia el estrés, transformando esta desventaja a un mejor desempeño en sus funciones laborales.

El objetivo general del presente proyecto es:

“Determinar el grado de estrés laboral en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021”.

Así mismo, como objetivos específicos se tiene los siguiente:

1. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Condiciones laborales.

2. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Cargas de trabajo.
3. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Características de las tareas.
4. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Exigencia laboral.
5. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Interacción social y organizacional.
6. Definir el grado del estrés laboral generado en las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021, producto del factor de riesgo psicosocial: Remuneración.

De hipótesis se tiene:

Hi: Según los factores de riesgo psicosocial, existe un grado significativo de estrés laboral entre las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021.

H0: Según los factores de riesgo psicosocial, no existe mucho estrés laboral entre las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey – Perú, dentro del año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación de Pacheco del año 2020, "Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé", se considera como un precedente nacional, donde el objetivo principal de su estudio fue conocer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en 2019. En esta investigación cuantitativa, observacional, correlacional, prospectiva, de corte transversal y analítica, 67 médicos y otros trabajadores del sector salud del Hospital "San Bartolomé" del programa de afrontamiento conformaron la muestra. Según sus hallazgos, los médicos y trabajadores de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé experimentaron más estrés laboral en 2019 debido a las malas condiciones de trabajo, la gran carga de trabajo, las características inadecuadas de las tareas, el escaso contacto social y los factores organizativos deficientes. ⁶

Del Águila en Tarapoto, evaluó los riesgos psicosociales dentro de su área de trabajo y la productividad, en 2019. Con un tamaño de muestra de 72 enfermeras, este estudio descriptivo utilizó un enfoque transversal no experimental. Los resultados muestran que los requisitos psicológicos representan el 50% del grado de exposición psicosocial, que es peligroso para la salud, y la dimensión de incertidumbre representa el 40%. Concluyendo que cuando el valor r es inferior a 0,05, puede establecerse una conexión directa muy significativa mediante la r de Spearman. ⁷

Broncano realizó un estudio denominado "Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una Clínica Privada", publicada en 2018, el objetivo principal fue conocer la relación entre estas dos variables en enfermeras de Clínicas Privadas de Lima, Perú. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y de corte transversal, donde tuvo una muestra poblacional de 50 enfermeras correspondiente a las Clínicas de la Congregación Canonesas de la Cruz dentro de sus cuatro sedes. Sus conclusiones demuestran que el estrés laboral está relacionado con el factor de riesgo psicosocial en todos sus aspectos.

La carga de trabajo, el contenido y las características de las tareas, las exigencias del trabajo y las responsabilidades académicas se asocian positivamente; las circunstancias del lugar de trabajo, el contacto social y la compensación por rendimiento se asocian negativamente; estas conexiones son estadísticamente significativas (valor $r = 0,05$). Por lo cual, nos permite aceptar que la hipótesis de investigación o de alternativa sobre el estrés laboral: El 52% de los encuestados indicaron niveles bajos de estrés, el 32% niveles intermedios, el 16% niveles moderados y ningún enfermero declaró niveles altos. ⁸

Abanto, en su estudio del 2018 titulado "Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Ocupacional en Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018", como principal objetivo fue conocer la conexión que relaciona a los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en las enfermeras que trabajan dentro del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2018. En este estudio de investigación cuantitativa se empleó una muestra poblacional donde participaron un total de 50 enfermeras que trabajan dentro del Hospital Cayetano Heredia, donde su principal herramienta fue un cuestionario. Los hallazgos confirman que el número de factores de riesgo es directamente proporcional al estrés laboral. ⁹

La investigación de Arce et al. de 2020, "Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de una fundación para niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico colombiano", generó un precedente internacional. Su objetivo principal fue conocer el grado de relación que puede existir entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés laboral en trabajadores de una fundación para niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico Colombia. Esta investigación de tipo descriptivo correlacional, en la que participaron como muestra 35 empleados de un centro de rehabilitación para niños discapacitados, utilizó el cuestionario como instrumento. Los resultados fueron los siguientes: Un alto nivel de estrés laboral está presente en el 31,4% de la muestra de trabajadores analizada, y también se encontró que entre las variables de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés laboral existe una fuerte correlación en cada área. ¹⁰

Bernal en 2018, realizó un estudio el cual denominó como "Riesgos psicosociales y estrés laboral", en donde su objetivo general fue determinar e identificar factores de riesgo psicosocial que podrían tener un impacto adverso en la salud y la actividad laboral de los guardias de seguridad contratados por la empresa SOS para prestar servicios en el acueducto de la ciudad de Bogotá. Bernal utilizó un diseño de investigación descriptivo y un cuestionario para recoger datos de una muestra de 240 vigilantes contratados por el acueducto de la ciudad, utilizando un cuestionario como instrumento. Debido a los riesgos extremadamente peligrosos asociados al trayecto entre el domicilio y el trabajo, las respuestas de los trabajadores revelaron que las condiciones de seguridad repercuten en su sensación de bienestar. Algunos de los indicadores que se tuvieron en cuenta para conocer sus respuestas fueron el transporte de ida y vuelta a una zona de vivienda insegura. ¹¹

Carrillo, Ríos, et al del 2018 realizó un estudio titulado "Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalaria del equipo volante según el modelo demanda-control-apoyo de Karasek", utilizando como marco el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, y teniendo como objetivo general investigar y examinar la existencia de estrés laboral en el equipo de enfermería volante de un Hospital General Universitario. Un total de 38 enfermeras que laboran dentro del Hospital General Universitario constituyeron la muestra de esta investigación observacional de corte transversal. Los resultados muestran que los empleados tienen una visión moderada de las presiones laborales, destacando que lo superiores no brindan apoyo social en un área potencial de desarrollo e intervención. ¹²

Aldrete y Gonzales buscaron conocer la conexión entre el estrés del personal de enfermería y en función de las variables psicosociales ocupacionales en México en 2017. La investigación básica y el diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional fueron los métodos utilizados. De acuerdo con sus hallazgos, 47.5% de las ocupaciones con alta demanda de factores psicosociales fueron negativas; producto de circunstancias inestables, 36.4% de los encuestados mostraron signos de estrés, como dificultad para despertarse o tener problemas para dormir, y se determinó que entre las dos variables de su estudio si existía una relación muy significativa. ¹³

Castillo y Torres realizaron un estudio en Colombia en 2017 con el objetivo de identificar las variables vinculadas al grado de estrés laboral. La investigación básica se realizó con una metodología de tipo no experimental y de corte transversal utilizando como muestra 156 enfermeras. Dentro de sus resultados, se identificó que un 33,9% de encuestados tiene niveles significativos de estrés relacionados con su trabajo de más de dos a cinco años de experiencia laboral, relacionado con la pareja, múltiples hijos, ambiente laboral y otros. Su estudio concluyó que los profesionales de la industria del sector salud se ven directamente afectados por altos niveles de estrés, lo que repercute en la evolución de sus funciones. ¹⁴

Según Moncada y Llorens, el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante un componente negativo o perjudicial de la estructura, la administración o el entorno del trabajo. Los altos niveles de excitación y ansiedad son síntomas destacados de esta enfermedad, que con frecuencia dificulta la consecución de cualquier objetivo. Es importante destacar que esta definición incluye el control como factor determinante del estrés porque cualquiera puede estar expuesto a estímulos estresantes, pero no todos se ven afectados. En este sentido, sólo aquellos que experimentan estrés descubren que no tienen control sobre estas situaciones o estímulos. ¹⁵

El estrés laboral, en opinión de López, es la reacción física y emocional producto de las exigencias laborales que no se adaptan a los talentos, recursos o requerimientos del trabajador. En este estado, las respuestas conductuales, psicológicas, físicas, emocionales y la falta de recursos para hacer frente a los acontecimientos amenazantes están conectadas, afectando de diferente manera posible al bienestar y consecuentemente la salud de la persona que labora. ¹⁶

Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las habilidades, los recursos o los requisitos de la enfermera, se produce una serie de reacciones físicas y emocionales poco saludables conocidas como estrés laboral. En tal sentido, el estrés laboral puede causar enfermedades tanto psicológicas como físicas en las enfermeras. ¹⁷

El bienestar y la productividad personal para la persona pueden verse afectados debido al estrés laboral, afectando a su vida personal, profesional y familiar,

provocando enfermedades crónicas. Se observó, que uno de los problemas que tiene efectos más perjudiciales para la salud mental y posteriormente la salud física de las personas que laboran viene siendo el estrés laboral. ¹⁸

El estrés en el lugar de trabajo puede, en dosis modestas, ayudar a aumentar el estado de alerta, lo que puede promover que mejore el trabajo en equipo, la creatividad y la proactividad. Es mejor dar el empujoncito a las personas para que puedan salir de su zona de confort con nuevas tareas y responsabilidades cuando son propensas a estancarse. ¹⁹

Los efectos negativos debido al estrés laboral incluyen: el agotamiento (fatigas crónicas), el cansancio emocional, la ansiedad, los sentimientos de inseguridad,, la depresión, el insomnio, los trastornos del aparato digestivo, las enfermedades cardíacas, las enfermedades de la piel, la adicción al alcohol, drogas, entre otros males. ²⁰

Los síntomas clínicos psicossomáticos más frecuentes son: molestias musculares, gastritis, cansancio persistente, dolor de cabeza y trastornos del sueño. Además del aumento de la violencia, las interacciones interpersonales poco profundas, el abuso de sustancias (café, alcohol, cigarrillos, medicamentos psiquiátricos), el absentismo laboral y la conducta de alto riesgo son otras características del comportamiento. Por último, se presentan las siguientes alteraciones emocionales: cinismo e impaciencia, distancia afectiva, sentimiento de omnipotencia, dificultades de concentración, tristeza y/o ansiedad, y disputas con el grupo familiar. ²¹

Para no ignorar el trabajo, incumplir los plazos o no alcanzar los objetivos fijados, los primeros indicadores de estrés laboral suelen pasar desapercibidos. Al tener que ausentarse con frecuencia durante largos periodos por motivos médicos, se produce una sobrecarga que crea circunstancias más complicadas tanto para el individuo como para su lugar de trabajo. Los signos y síntomas más frecuentes son: incapacidad para dormir, cansancio extremo, pérdida de concentración, falta de empuje, etc. ¹⁹

Moreno y Báez, describen al factor de riesgo psicossocial como la forma de percibir condiciones organizativas que afectan sutilmente a la salud del trabajador, principalmente cuando provocan respuestas desadaptativas, tensiones y/o alguna

respuesta psicofisiológica generados por el estrés; estos empiezan a generar tensiones producto del estrés que repercuten a la salud trabajador. ²⁰

Según Gil-Monte, describen al factor de riesgo psicosocial como situaciones dentro del lugar de trabajo que implícitamente se relaciona a la organización, su forma de trabajar y ejecutar sus tareas, que tienen el potencial de generar un impacto social, psicológico y sobre todo en la salud física de la persona trabajadora, así como la eficacia de la organización. ²¹

Barrios, et al. define las condiciones del puesto de trabajo como aquellas situaciones a las que está expuesto el trabajador al inicio de la jornada laboral, son una característica determinante para el factor de riesgo psicosocial. Así mismo, la carga de trabajo que incluye componentes tanto físicos como mentales, se refiere a las exigencias físicas a las que se ven sometidos los empleados a lo largo de una jornada laboral típica. ²²

La OMS define una tarea como un conjunto de tareas o actividades que realizan los empleados y que permiten el desarrollo de las cualidades y formas de respuesta de un trabajador. Por otro lado, la OMS define una exigencia laboral como aquellas demandas a las que está expuesto un trabajador y la capacidad de respuesta que tiene el mismo en el desempeño de las exigencias de la tarea. Así mismo, la interacción social y organizativa es el marco utilizado para promover la organización de los trabajadores a través de acciones institucionales. Por último, los pagos realizados a los empleados por su rendimiento diario durante la jornada laboral se conocen como indemnización. ²³

Según el modelo de sistemas de Betty Newman, basado en la teoría de la enfermería, la relación de cada persona con su entorno, incluidas sus experiencias en el trabajo, es un sistema abierto. El estrés se describe como la reacción de un organismo a las condiciones estresantes, tanto buenas como negativas, que pueden darse. El estrés es provocado por fuertes situaciones desencadenantes. El estrés laboral es común, es un problema de salud para las personas y es mucho más frecuente cuando está estrechamente relacionado con los entornos social, profesional, familiar y personal en los que debe existir. ²⁴

Newman en su modelo menciona dar a los individuos un tratamiento preventivo antes de que se estresen y pongan en riesgo su vida. De este modo, también se

posibilita la prevención secundaria y terciaria, el diagnóstico rápido y el tratamiento eficaz. La idea central de este modelo establece que los factores que causan estrés en las enfermeras pueden dividirse en categorías: fuerzas internas, que son aquellos elementos que limitan la respuesta del individuo, fuerzas interpersonales, que son las expectativas personales de cada persona, y fuerzas extrapersonales, que son aquellas circunstancias externas que no están relacionadas con el individuo.²⁴

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación:

Será descriptivo y básica porque, en palabras de Fernández, Hernández y Baptista ²⁵, carece de objetivos prácticos, es decir, no pretende abordar ninguna cuestión concreta, sino que se limita a tratar de avanzar en nuestra comprensión del diagnóstico o análisis de uno o más fenómenos. El estudio también emplea una metodología cuantitativa porque trata de datos numéricos que se recopilaron mediante análisis estadístico, que serán mostrados en porcentajes, tablas y gráficos.

Diseño de investigación:

El diseño es de tipo no experimental, en el que no se modificaron las variables de investigación. Así mismo, es de corte transversal porque los datos se recogieron en un momento determinado. Por último, es de nivel descriptivo porque el trabajo se basó en la realidad de la cuestión.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición Conceptual:

El bienestar y la productividad personal de una persona tiende a verse afectado debido al estrés laboral. Afecta a sus relaciones familiares, laborales y sociales, y puede causar afecciones médicas crónicas. Uno de los problemas que tiene efectos más perjudiciales tanto a la salud mental como física para los empleados viene siendo el estrés laboral. ¹⁵

Definición Operacional:

El término operacional, por su parte, se refiere a aquellas respuestas emocionales que provocan estrés en una persona cuando cree que una circunstancia o necesidad de una tarea está por encima de sus capacidades.

Variable 2: Factores de Riesgo Psicosocial

Definición Conceptual:

Gil-Monte define que el factor de riesgo psicosocial como acontecimientos que pueden repercutir negativamente en el rendimiento de una institución y en la salud física, mental y social de sus empleados, que se producen dentro del lugar de trabajo y están implícitamente relacionados con la organización, la realización de sus tareas y sus métodos de funcionamiento. ¹⁹

Definición Operacional:

Son las situaciones o rasgos personales que existen dentro del área de trabajo y que están vinculados con la forma de organizar el trabajo y cómo interactúa éste en su contexto social.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población:

La data poblacional que se utilizó, corresponde a 40 empleados que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey.

Muestra:

El presente estudio utilizó la muestra de población completa debido al modesto tamaño de la población.

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Chávez indica que esta técnica es donde cada miembro de la población tiene una probabilidad conocida de ser elegida para la investigación.

Criterios de Inclusión y Exclusión:

- Criterios de inclusión fueron:
 - Personal, que labora en un periodo mayor a 3 meses
 - Personal, que labora y anhela formar parte del estudio
- Criterios de exclusión fueron:
 - Personal que cuenta con licencia
 - Personal que cuenta con descanso médico

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Carrasco define a la encuesta virtual en un método que permite la recolección de datos utilizando preguntas construidas en torno a un tema y

dirigidas a las personas de la investigación, fue utilizada para la recolección de datos como una metodología primaria.

El cuestionario creado por Cervantes y Obispo en 2021 mide el estrés laboral con 22 ítems y los factores de riesgo psicológico con 40 ítems, ambos con respuestas alternativas de tipo Likert divididas en: "Nunca", "Casi nunca", "A veces", "Casi siempre" y "Siempre".

3.5. Validez y Confiabilidad

Validez

Tres especialistas del sector salud vinculados al ámbito de la investigación evaluaron los cuestionarios mediante su juicio experto y el resultado fue un valor de 0,87. (Anexo 6)

Confiabilidad

El test, creado por Cervantes y Obispo en 2021, medía el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial. Este elaboro y ejecuto una prueba piloto con la participación de 20 profesionales del sector salud con la misma población de estudio, y los resultados del análisis estadístico Alfa de Cronbach mostraron que el test elaborado para el estrés laboral tenía una puntuación de fiabilidad de 0,923 y el test de factores de riesgo psicosocial tenía una puntuación con una fiabilidad de 0,89. Estos resultados indicaron que el cuestionario era muy fiable para su uso. (anexo 6)

3.6. Procedimientos

A través de un oficio dirigido a su oficina, logramos obtener la aprobación del director del Hospital de Apoyo de Huarmey para la recolección de datos, luego se procedió a coordinar con la enfermera a cargo para explicar el propósito de la presente investigación y coordinar la aplicación del instrumento, todo esto manteniendo la confidencialidad de cada participante.

3.7. Método de Análisis de Datos

En relación con los objetivos señalados, la información recogida fue procesada mediante un análisis estadística descriptiva inferencial utilizando el software estadístico conocido como SPSS versión 26, donde se

construyeron para las variables de objeto de investigación unas tablas de frecuencias y porcentajes.

3.8. Aspectos Éticos

Durante todo el tiempo que duró el estudio se tuvo en cuenta la ética. Estas normas éticas permiten realizar un estudio que no solo beneficia a los participantes de la investigación, sino que nos permite contribuir de manera ética, significativa y humana al siguiente orden.

Principio de beneficencia: El estudio ofrece información útil y práctica sobre el estrés laboral según los factores de riesgo psicosocial en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey.

La no maleficencia: es un principio que permite respetar la integridad psicológica y corporal de cada individuo sin interferir en la investigación de cada una de las enfermeras que participó.

La autonomía: es un principio que permite respetar la libertad de cada persona, según esta decida de manera propia e independiente sus decisiones y acciones. En consecuencia, previo a su consentimiento, las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú 2021 fueron informadas acerca de la investigación sobre estrés laboral según factores de riesgo psicosocial, demostrando su libertad de participar en el estudio sin estar obligadas a ello.

La justicia: es un principio que sirve para fomentar un clima de confianza entre quienes buscan la justicia en la acción, libre de presiones internas o externas, para que se respeten las decisiones de cada enfermera que opte en no formar parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinado por factores de riesgo psicosocial.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	20%
Medio	15	15%
Bajo	5	5%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo al factor de riesgo psicosocial, la Tabla 1 indica que el grado de estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú en el año 2021 es alto (20%), seguido de medio (15%) y bajo (5%).

Tabla 2. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por condiciones de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	22%
Medio	12	12%
Bajo	6	6%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo al factor de riesgo psicosocial por condiciones de trabajo, la Tabla 2 indica que el grado de estrés laboral de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú en el año 2021 es alto, con un 22%, seguido de medio, con un 12%, y bajo, con un 6%.

Tabla 3. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por carga de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	15%
Medio	17	17%
Bajo	8	8%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo al factor de riesgo psicosocial por carga de trabajo, la Tabla 3 revela que el grado de estrés laboral de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú en el año 2021 es alto, con un 15%, seguido de medio, con un 17%, y bajo, con un 8%.

Tabla 4. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por características de la tarea.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	18%
Medio	15	15%
Bajo	7	7%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo al factor de riesgo psicosocial por características de la tarea, la Tabla 4 indica que el grado de estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú en el año 2021 es alto, con un 18%, seguido de medio, con un 15%, y bajo, con un 7%.

Tabla 5. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por exigencia laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	22%
Medio	12	12%
Bajo	6	6%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo con el factor de riesgo psicosocial debido a la exigencia laboral, de la Tabla 5 se puede observar que el grado de estrés ocupacional en enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú, en el año 2021 es de nivel alto (22%), seguido de nivel medio (12%), y nivel bajo (6%).

Tabla 6. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por interacción social y organizacional.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	15%
Medio	13	13%
Bajo	12	12%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo con el factor de riesgo psicosocial debido a la interacción social y organizacional, la Tabla 6 muestra que el estrés laboral generado en cada enfermera que trabaja dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú, en el año 2021 comprende niveles altos (15%), niveles medios (13%) y niveles bajos (12%).

Tabla 7. Grado de estrés en el trabajo generado en enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey dentro del año 2021, determinados por factores de riesgo psicosocial por remuneración.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	19%
Medio	16	16%
Bajo	5	5%
Total	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al personal que labora en el Hospital de Apoyo de Huarmey.

Interpretación: De acuerdo con el factor de riesgo psicosocial por remuneración, la Tabla 7 revela que el grado de estrés laboral para las enfermeras que trabajan dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey en Perú en el año 2021 es alto, con un 19%, seguido de medio, con un 16%, y bajo, con un 5%.

V. DISCUSIÓN

Este estudio ofrece información sobre el estrés generado dentro del trabajo, que se define como un conjunto de respuestas cognitivas, psicológicas, emocionales, y conductuales en función de la exigencia laboral que superan la capacidad de conocimiento y rendimiento del trabajador. De acuerdo con nuestro objetivo general, se encontró que el 20% de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney en Perú para el año 2021, reportaron altos niveles de estrés laboral, seguido de un 15% de ellas que reportaron niveles medios y un 5% que reportaron niveles bajos.

Esto es similar a la investigación de Broncano ⁷, quien encontró que las enfermeras reportaron niveles bajos de estrés en un 52%, niveles intermedios de estrés en un 32%, únicamente estrés reportó un 16% y niveles altos de estrés correspondió a un 0% de acuerdo con la evaluación realizada a las enfermeras. En esta línea, la investigación de Abanto ⁸ constató que el estrés laboral era linealmente proporcional de la cantidad de los factores de riesgo psicosocial presentes.

Para el 1er objetivo específico y a través de los datos obtenidos, se logró evaluar el grado de estrés dentro del trabajo según el factor de riesgo psicosocial por condiciones de trabajo en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en el año 2021. En este aspecto, se conecta con la investigación de Bernal ¹⁰, en la que los empleados afirmaban que las condiciones de seguridad repercutían en su sensación de bienestar, ya que el carácter arriesgado de los desplazamientos de casa al trabajo afecta a su salud mental. El transporte de ida y vuelta entre sus domicilios y los lugares de trabajo y las zonas de vivienda peligrosas fueron algunos de los indicios que se tuvieron en cuenta para determinar sus respuestas. ¹⁰

Para el 2do objetivo específico, el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial por carga de trabajo en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en el año 2021 es alto con un 15%, seguido de un nivel medio con un 17% y bajo con un 8%. Este hallazgo es relevante con la investigación de Arce, Raquel ⁹ y otros, que encontraron que el 31,4% de los trabajadores experimentan niveles altos de estrés laboral. También descubrimos una correlación positiva entre el estrés psicosocial intralaboral y la satisfacción laboral.

Asu vez, para el 3er objetivo específico, se encontró que el grado de estrés generado por el trabajo para enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú (2021), según el factores de riesgo psicosocial por características de la tarea, se encuentra que el nivel es alto con un 18%, seguido de un nivel medio con un 15% y bajo con un 7%; esto se relaciona con la investigación de Carrillo, Ríos ¹¹, et al., el cual observó una moderada percepción de estrés debido al trabajo, resaltando el limitado apoyo social brindado por los jefes de área, por lo cual, se debe tener en cuenta la necesidad de intervenir y potenciar este aspecto.

En concordancia con lo anterior, el 4to objetivo específico concluyó que el grado de estrés ocupacional en enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú dentro del año 2021, según el factor de riesgo psicosocial por exigencia laboral, se encuentra un nivel alto con un 22%, seguido de un nivel medio con un 12% y un nivel bajo con un 6%. Referente a esto se descubrió en la investigación de Del Águila en 2019, donde el 68% corresponde al 50% para los requerimientos psicológicos y 40% para la dimensión de incertidumbre.

Adicionalmente, el 5to objetivo específico determinó la cantidad de estrés dentro del trabajo para las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú (2021), de acuerdo con el factor de riesgo psicosocial por interacción social y organizacional, obtuvo un nivel alto de 15%, como nivel medio un 13%, y nivel bajo con 12%. La investigación de Aldrete y Gonzales en 2017 en México, se relaciona con la presente investigación, estimando que el 47,5% de las vocaciones con altas exigencias de factores psicosociales eran desfavorables, el 36,4% de las personas en situación inestable mostraban signos de estrés y les costaba levantarse de la cama o conciliar el sueño.

Por último, el sexto objetivo específico logró determinar el grado de estrés dentro del trabajo para las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú en el año 2021 en función del factor de riesgo psicosocial por remuneración, obtuvo un nivel alto de 19%, un nivel medio de 16%, y nivel bajo de 5%. El estudio de Castillo y Torres realizado en Colombia en el año 2017, se observó que del total de encuestados, un 33,9% tenían altos niveles de estrés

relacionados con su pareja, tener más de un hijo, el entorno laboral y tener más de 2 a 5 años de experiencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el factor de riesgo psicosocial, el 20% de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney en Perú en 2021 reportan niveles significativos de estrés laboral.
2. Según el factor de riesgo psicosocial por condiciones de trabajo, el grado de estrés laboral para las enfermeras que laboran dentro del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto con un 22%.
3. Según el factor de riesgo psicosocial por carga de trabajo, el grado de estrés laboral de las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto con un 15%.
4. Según el factor de riesgo psicosocial por características de la tarea, el grado de estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto con un 18%.
5. Según el factor de riesgo psicosocial por exigencia laboral, el grado de estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto con un 22%.
6. Según el factor de riesgo psicosocial por interacción social y organizacional, el grado de estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto en un 15%.
7. Según el factor de riesgo psicosocial por compensación, el grado de estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú en 2021, es alto con un 19%.

VII. RECOMENDACIONES

- a. En concordancia con nuestro objetivo general, se aconseja que el director del Hospital de Apoyo de Huarmey considere los hallazgos de esta tesis, ya que ayudarán a manejar y controlar los factores de riesgo psicosocial basados en el estrés laboral que experimentan las enfermeras en el desarrollo de sus labores diarias.
- b. De acuerdo a nuestro primer objetivo específico, se aconseja incentivar al personal de enfermería y sus diversas áreas a realizar actividades recreativas donde se libere el estrés de acuerdo a las demandas de sus áreas, interactuando entre ellos para reducir el estrés laboral al menor nivel posible.
- c. De acuerdo a nuestro segundo objetivo específico, se aconseja desarrollar programas de motivación que realicen un seguimiento diario de todo el personal de enfermería con el fin de controlar y liberar el estrés en función del número de horas trabajadas. Estos programas también deberían fomentar el trabajo a distancia, lo que modificará significativamente cada área de trabajo y mejorará la capacidad de cada empleado para desempeñar sus funciones.
- d. De acuerdo a nuestro tercer objetivo específico, se aconseja que los estudiantes y los recién licenciados gestionen adecuadamente sus niveles de estrés en relación con las tareas que están realizando mediante la aplicación de técnicas recreativas relajantes. Esto les permitirá funcionar bien en sus actividades diarias.
- e. De acuerdo a nuestro cuarto objetivo específico, se aconseja que el director del Hospital de Apoyo de Huarmey sea comprensivo con cada enfermera que labora en el establecimiento de salud de acuerdo a las exigencias laborales de su línea de trabajo. Esto les permitirá desarrollar sus habilidades y destrezas de manera efectiva, lo que les ayudará a cumplir eficientemente sus turnos de trabajo.
- f. De acuerdo a nuestro quinto objetivo específico, se aconseja que el director y sus empleados entablen un debate abierto que les permita intercambiar ideas y experiencias, para prevenir el estrés de todos los implicados.

REFERENCIAS

1. Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Factores psicosociales en el trabajo incidencia, naturaleza y prevención. Ginebra: Comité Mixto OIT-OMS; 2019.
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés Washington DC: biblioteca de la OMS; 2004.
3. Academia Estadounidense Americana de Neurología. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo México: TNO Work and Employment; 2008.
4. La Republica. [Online]; 2020. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20en%20Jap%C3%B3n%20el,des de%20que%20comenz%C3%B3%20la%20pandemia.>
5. Vega, M; Fuentealba, N; Sigoña, M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores. 2013; 21(2).
6. Pacheco J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital san Bartolomé programa de afrontamiento 2019. Universidad Nacional Federico Villareal. 2020.
7. Del Águila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia con el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín; 2019.
8. Broncano J. factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú Médicas FDC, editor. Trujillo – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.

9. Abanto M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 Salud MeGdlSdl, editor. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
10. Arce R, et al. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2020; 29(1).
11. Bernal H. Riesgos psicosociales y estrés laboral Sociales FdCHy, editor. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores; 2018.
12. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo de Karasek. Enfermería Global. Abril del 2018 1(3)
13. Aldrete M, et al. Factores Psicosociales Y Estrés En Personal De Enfermería De Un Hospital Público De Tercer Nivel De Atención. Revista de Salud Pública y Nutrición. 2016; 15(3).
14. Castillo I, et al. Estrés laboral en enfermería y factores asociados (Colombia). Universidad de Cartagena. 2017; 30(1).
15. Portilla N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017 Salud MeGdlSdl, editor. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
16. López et al. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional Económicas FdC, editor. San Rafael, Mendoza: Universidad Nacional de Luyo; 2013.
17. Carvajal R y Hermosilla S. Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57(11).

18. Sánchez J. Estrés laboral. Hidrogénesis. 2010; 8(2).
19. Carvajal R. Updates and lines of intervention. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57(11).
20. Marín A y Usma L. El estrés en el personal de salud y su relación con la calidad en la atención del paciente Medicina FD, editor. Medellín: Observatorio De La Salud Pública; 2012.
21. Observatorio de Riesgos Psicosociales. [Online]; 2021. Acceso 25] de Febrero de 2022. Disponible en: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-estr%C3%A9s-laboral-cr%C3%B3nico-y-sus-consecuencias-para-la-salud-de-los-trabajadores>.
22. Muñoz G. Mascia. [Online]; 2022. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>.
23. Moreno y Báez. Definición de Factores de Riesgo Psicosocial. [Online]; 2010. Acceso 25] de Febrero de 2022. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.
24. Betty Neuman. Modelo de Sistemas. Enfermería Global. 2015; 15(41).
25. Hernández, Fernández y Baptista. Seminario de Investigación Científica. 2010; p. 153.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN
“Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmede	¿Cuál es el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmede, Perú 2021?	Determinar el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmede, Perú 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial exigencias psicológicas en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmede, Perú 2021. • Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial 	Hi: El nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmede, Perú 2021, es Alto.	Estrés Laboral Factores de Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional. - Despersonalización. - Falta de Realización Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés. - Agotamiento Físico. - Actitudes Negativas hacia el Trabajo. - Trato Impersonal hacia los Pacientes y los Compañeros de Trabajo. - Autoevaluarse negativamente. - Impuntualidad. - Ausentismo. 	<p>P: Profesionales de la Salud que Laboran en el Hospital de Barranca.</p> <p>M: 40 Profesionales de la Salud</p>	De Tipo Básica

y, Perú 2021”			<p>control sobre el trabajo en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial apoyo social en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021. • Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial compensaciones en el 	<p>H0: El nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021, No es Alto.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de Trabajo. - Carga de Trabajo. - Características de la Tarea. - Exigencia Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Temperatura - Mala Higiene - Exposición a Polvos. - Exceso de Actividades. - Demandas Laborales. - Jornada de Trabajo. - Trabajo Repetitivo. - Proyectos. - Responsabilidad. - Alto Grado de Concentración. 		
---------------	--	--	--	---	--	--	---	--	--

			<p>trabajo en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial doble presencia en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarmey, Perú 2021. 			<ul style="list-style-type: none"> - Interacción Social y Organizacional . - Remuneración . 	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas Incómodas. - Verbalización. - Dificultad en las Relaciones. - Grupos de Trabajo. - Problemas de Comunicación. - Toma de Decisiones. - Inconformidad con el Salario. - Insatisfacción con el Sistema de Prestaciones - Estabilidad Económica. 		
--	--	--	---	--	--	---	---	--	--

ANEXO 02: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE “ESTRÉS LABORAL SEGÚN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE BARRANCA, PERÚ 2021”

Autores: Cervantes y Obispo (2021)

La presente investigación tiene por objetivo conocer sus expectativas del personal de salud y a través de ello nos permita determinar la relación que existe entre el estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en la cual se solicita contestar todas las preguntas formuladas con sinceridad y voluntad. Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Edad:..... años.

Estado Civil: Soltera () Casada () Conviviente ()

Número de Hijos:

Años de Labor en el Centro de Salud:

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas con sus respectivas alternativas, de las cuales Ud. deberá escoger y marcar con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente siendo estrictamente para una investigación manteniendo en confidencialidad.

N: NUNCA

CN: CASI NUNCA

AV: ALGUNAS VECES

CS: CASI SIEMPRE

S: SIEMPRE

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
1.	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5
2.	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).					
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado(a).					

4.	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa(o).					
5.	Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa(o).					
6.	Me siento frustrado por mi trabajo					
7.	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo					
8.	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa					
9.	Me siento con si estuviera al límite de mis posibilidades					
10.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
11.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
12.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo					
13.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
14.	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes					
15.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo					
16.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
17.	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente					
18.	Siento que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
19.	Siento que me he vuelto 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					

CUESTIONARIO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
CONDICIONES DE TRABAJO						
1.	El ruido interfiere en sus actividades	1	2	3	4	5
2.	La iluminación de su área de trabajo es la adecuada.					
3.	La temperatura de su área de trabajo no es adecuada					
4.	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5.	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
6.	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
7.	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
8.	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
9.	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
CARGA DE TRABAJO						
10.	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	N	CN	AV	CS	S
11.	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	1	2	3	4	5
12.	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
13.	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su profesión					
14.	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					

CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA						
15.	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	N	CN	AV	CS	S
16.	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros	1	2	3	4	5
17.	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18.	Participa en proyectos que no son de su interés					
19.	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20.	Realiza actividades que no son de su especialidad					
21.	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
EXIGENCIA LABORAL						
22.	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	N	CN	AV	CS	S
23.	Requiere alto grado de concentración	1	2	3	4	5
24.	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25.	Hace uso de verbalización constante					
26.	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27.	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28.	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad					
INTERACCIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIONAL						
29.	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	N	CN	AV	CS	S
30.	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	1	2	3	4	5
31.	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					

32.	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
33.	Los sistemas de control de personal son incorrectos					
34.	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
35.	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
36.	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
37.	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
REMUNERACIÓN						
38.	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	N	CN	AV	CS	S
39.	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	1	2	3	4	5
40.	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

ANEXO 03: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Yo, participante con DNIen base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación **“ESTRÉS LABORAL SEGÚN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUARMEY, PERÚ 2021”**, de la investigadora: Bach. Karla Isamar Giraldo Rondan

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que se provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informada(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora responsable y en caso sienta que mis derechos fueron vulnerados podré contactarme con el Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

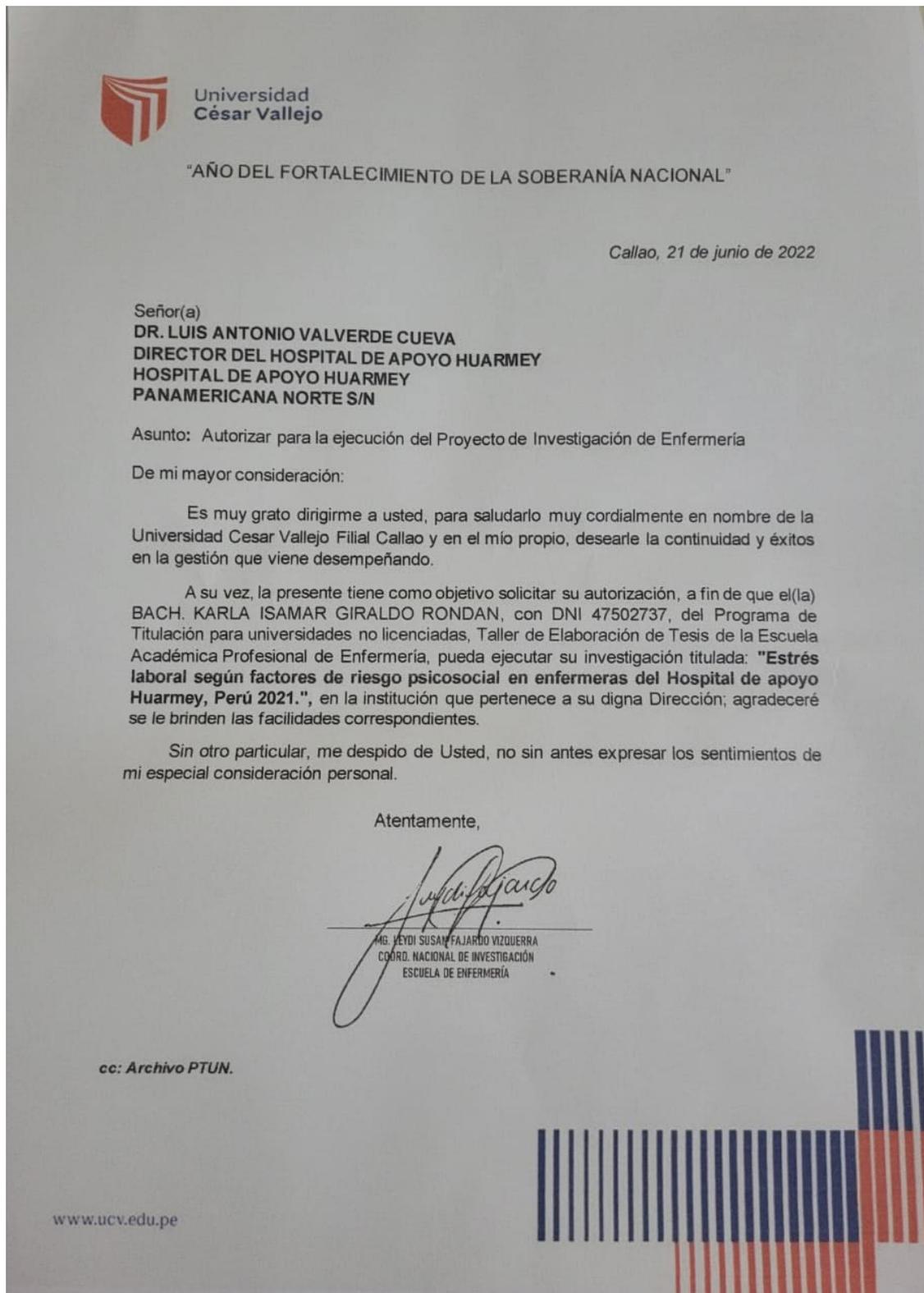
Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a las Investigadoras del proyecto al número celular:

Bach. Karla Isamar Giraldo Rondan

Bach. Karla Isamar Giraldo Rondan

DNI: 47502737

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN ENVIADA POR LA UNIVERSIDAD



ANEXO 5: CARTA DE ACEPTACIÓN



Universidad
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 21 de junio de 2022

Señor(a)

DR. LUIS ANTONIO VALVERDE CUEVA
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO HUARMEY
HOSPITAL DE APOYO HUARMEY
PANAMERICANA NORTE S/N

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) BACH. KARLA ISAMAR GIRALDO RONDAN, con DNI 47502737, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de apoyo Huarমেy, Perú 2021.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

M.D. YEYDI SUSAN FAJARDO VIZQUEIRA
COORD. NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE ENFERMERÍA

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAYDA MARY TUESTA RIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú 2021.", cuyo autor es GIRALDO RONDAN KARLA ISAMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAYDA MARY TUESTA RIOS DNI: 08503795 ORCID: 0000-0002-6486-4882	Firmado electrónicamente por: PTUESTAR el 15-02- 2023 11:44:09

Código documento Trilce: TRI - 0533374